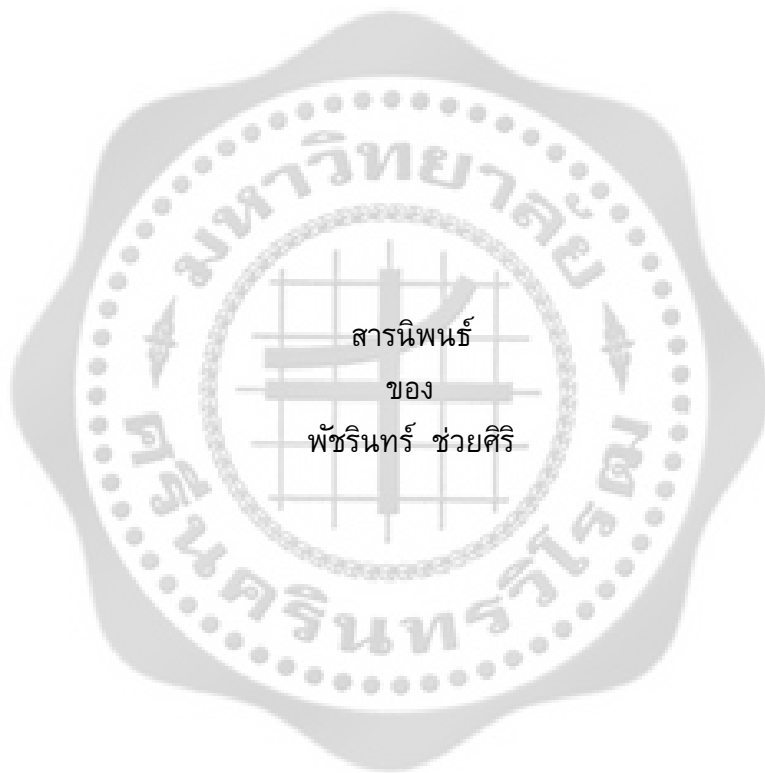


การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี



สารนิพนธ์
ของ
พัชรินทร์ ช่วยศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2554

การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี

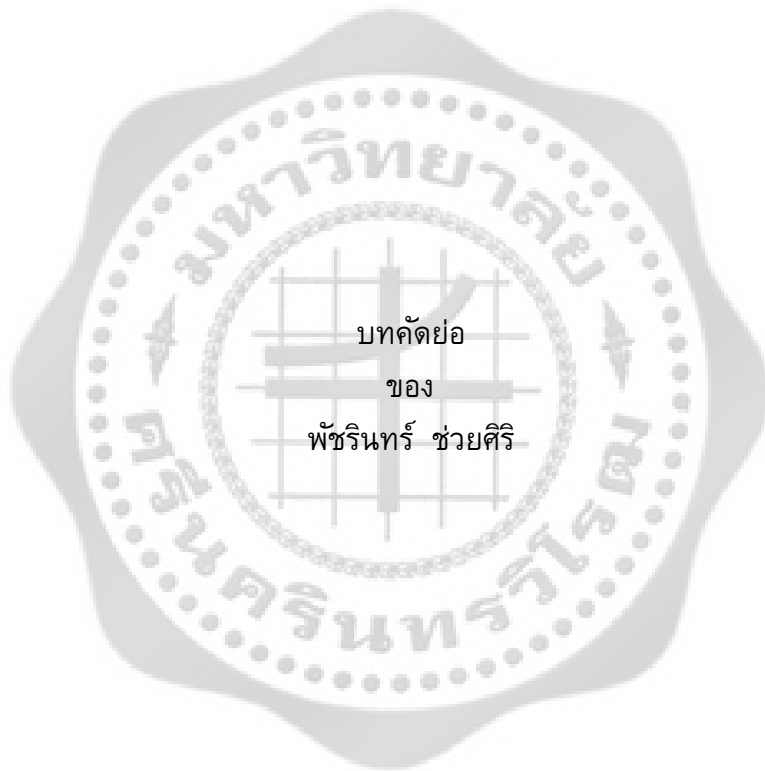


เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี



บทคัดย่อ
ของ
พัชรินทร์ ช่วยศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2554

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหา ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเป็นผู้บริหาร และครูจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในรูปแบบพรรณนาความเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน มีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพครู มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินการให้ครูนำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศภายใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรม และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

A STUDY OF INTERNAL SUPERVISION IMPLEMENTATION
IN WATPRADOOCHIMPLEE SCHOOL



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2011

Phatcharin Chuaisiri. (2011). *A Study of Internal Supervision Implementation in*

Watpradoochimplee School. Master's Project, M.Ed.(Educational Administration).

Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst.Prof.

Dr.Puongrat Kesonpat

The purposes of this research were to study state and problem of internal supervision implementation in Watpradoochimplee School. The study was classified into 5 parts, i.e. direct assistance to teachers, group development, professional development, curriculum development, and action research. There were 20 participants in the key informants which consist of 2 school administrators and 18 school teachers. The study was based on basic research with the conceptual framework on interview schedule. The analytical results were submitted in descriptive form. The result of the study has shown as follows:

1. The process of the internal supervision implementation, in 5 parts, i.e. (1) The school support teachers in knowhow, facilities, teaching method; (2) The group development, some teacher had teamwork skill, some teacher understand the role and duty that assigned by the school structure; (3) The professional development, there were training of teaching techniques and supporting the positive attitude of teaching career for teachers; (4) The curriculum development, teachers were participated in all procedure of the curriculum development and the school administrator supported the equipments and organized the meeting, training, and auditing and evaluating the school curriculum, and (5) The action research, teachers used the action research in teaching managements.

2. The problems and suggestions of the internal supervision implementation, problems to improve the internal supervision. In 5 parts: (1) The direct assistance to teachers, the supervisors were unprofessional and inexperience, over- workload among the supervisors, the supervision were not consistency, the school should be considered on supervision training program and; (2) The group development, there were too much difference in ideas, and over-workload among teachers, they should improve their teamwork skills, respect and listen to others ideas; (3) The professional development, there were lack of the variety of the professional development activities and inappropriate among teacher need, the school should make need assessment survey and organize more varieties of professional development activities; (4) The curriculum development, teacher were lack of knowledge and experience in curriculum development and lack of teacher in some subject. They need some curriculum development advices and support them more staffs in some subject; and (5) The action research, there were inappropriate knowledge in action research technique among teachers. They need the action research method support.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ของ
พัชรินทร์ ช่วยศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธาน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้ให้คำปรึกษาสารนิพนธ์จนสารนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดีท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอนจนทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระสุภาภิกข กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา นางมิ่งขวัญ กิตติวรรณกร นางยุพาวรรณ ลิขิตฐาและนางวรวิรุ้ รุ่งเจริญ ที่เมตตาให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณพระราชสังวรวิมล (หลวงปู่โต๊ะ) คุณพ่อจันทร์ คุณแม่ฉวีวรรณและพี่ๆ ที่ให้การสนับสนุน ท่านผู้อำนวยการไพฑูรย์ เบญจพฤษชาติ ท่านรองผู้อำนวยการรุ่งอรุณ เกษรมาลา ท่านรองผู้อำนวยการเกรียง ลิขิตฐา ซึ่งเป็นผู้ให้โอกาสและให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา เพื่อนๆ บ้านพักรักษาทุกคน คณะครูโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี และเพื่อนๆ มศว ป.โท รุ่น 20 ทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านเอกสาร ที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

พัชรินทร์ ช่วยศิริ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียน.....	13
หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	21
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน.....	23
แนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน.....	26
วิธีการและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน.....	30
การนิเทศตามแนวคิดกลไกแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน	36
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง.....	37
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม.....	41
การพัฒนาทางวิชาชีพ.....	47
การพัฒนาหลักสูตร.....	50
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	55
การจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.....	60
การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.....	61
การนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.....	65
แผนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.....	67
วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.....	68
ภารกิจในการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.....	69
เทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.....	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน.....	72
ผู้บริหาร.....	72
ครู.....	77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
งานวิจัยในประเทศ.....	78
งานวิจัยต่างประเทศ.....	84
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
ผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....	92
ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่จิมพลี 5 ด้าน.....	93
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง.....	93
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม.....	96
การพัฒนาทางวิชาชีพ.....	101
การพัฒนาหลักสูตร.....	104
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	107
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่จิมพลี 5 ด้าน.....	111
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง.....	111
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม.....	112

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
การพัฒนาทางวิชาชีพ.....	113
การพัฒนาหลักสูตร.....	114
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	116
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	118
ความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	118
การสรุปผล.....	119
อภิปรายผล.....	122
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสัมภาษณ์.....	139
ภาคผนวก ข ข้อคำถามสำหรับสัมภาษณ์ในการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ค ดัชนีข้อความจากการสัมภาษณ์.....	158
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	198

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวางแผนการสัมภาษณ์.....	88
2 แสดงข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	92



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิด.....

9



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสภาพสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสในสมเด็จพระรัตนราชสุตาฯสยามบรมราชกุมารีที่ว่าในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ฐานความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (วรเดช จันทรศร. 2547: คำนำ) และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 10)

หลังจากการที่มีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545: 29) ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพการศึกษายอมรับการบริหารโดยใช้ระบบประกันคุณภาพมากกว่าระบบการควบคุมคุณภาพ อย่างในอดีตที่เคยผ่านมา เนื่องจากระบบการควบคุมคุณภาพ มุ่งแก้ไขปัญหาลงหลังจากการสูญเสียความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว แต่ระบบการประกันคุณภาพมุ่งเน้นป้องกันโดยสร้างวิธีการที่ถูกต้องขึ้นตั้งแต่แรกให้มากที่สุด เพื่อลดโอกาสที่ผลผลิตจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับต่างๆ ทุกระดับโดยมีกรอบความคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการตั้งแต่กระบวนการบริหารโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จสูงสุดและมีคุณภาพอย่าง

ต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 1-3) และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสามารถทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 4)

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ดังนั้นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศการสอนของครูให้มีการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะการนิเทศมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะในบางครั้งแม้ครูอาจารย์จะใช้ความสามารถในการจัดกิจกรรมตามที่วางแผนไว้แล้วก็ตาม อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างขาดตกบกพร่อง ทำให้การสอนขาดความสมบูรณ์ ดังนั้นหากมีบุคคลอื่นได้ชี้แนะ แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ก็ย่อมเกิดผลดี การนิเทศจึงเปรียบเหมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครูและเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา การสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังเป็นการสร้างความตระหนักให้กับครูถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนอีกด้วย นอกจากนี้ยังมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีภายใต้ระบบการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อควบคุมมาตรฐานและพัฒนางานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการก้าวสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 กล่าวโดยรวมก็คือ การจัดการนิเทศการศึกษา ก็เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู การทำงานเป็นทีม การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2545: 25-27)

แต่เดิมการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ แต่ในปัจจุบันงานนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากขึ้น บุคลากรในโรงเรียนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น อันเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถสนองตอบความต้องการทางการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษาจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนและโรงเรียนส่วนใหญ่ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนมากมีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาอีกด้วยจึงควรใช้ทรัพยากร

เหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญา หลักการและวิธีการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด (สงัด อุทรานันท์. 2530: 116)

การศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ตระหนักว่าตนมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานประจำ จึงมอบให้เป็นงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการหรือคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการแทน โดยไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน คิดว่าเป็นการไปสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนและไม่รู้จักจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นไปเพื่อความร่วมมือร่วมกันพัฒนาบุคลากรทุกคน เนื่องจากเข้าใจว่าการนิเทศเป็นการไปตรวจสอบ จับผิด ประเมิน วิพากษ์วิจารณ์ จึงไม่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ นอกจากนี้ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการนิเทศภายในโรงเรียน สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ๆ ทางการนิเทศไม่ได้นำมาใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541: 12)

การจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น ครูจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพในมาตรฐานคือตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และโรงเรียนมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยองค์ความรู้ที่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศช่วยเหลือ (Coaching) อย่างต่อเนื่องที่เอื้อให้การทำงานของครูและโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่ยั่งยืน (กรมวิชาการ. 2544: 1) การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเพราะเป็นทั้งผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในที่ได้มาตรฐาน กิตติพร ปัญญาภิรมย์ (2526: 146) กล่าวว่า “ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ผลักดันการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งมวลในโรงเรียน” ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูย่อมรู้สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี

ดังนั้น การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นต้องให้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้อย่างเจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

โรงเรียนคือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง งานการเรียนการสอน โดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538: 62) นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน และพัฒนางานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอน มีคุณภาพถึงระดับที่พึงประสงค์ มีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นรักษาควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายและเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน การนิเทศจึงมีผลต่อความเจริญ งอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีก็ตามแต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนอยู่เสมอขณะทำงานในสถานการณ์จริงซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ และต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอนของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ การนิเทศจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาชีพ ให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นการนิเทศจึงเป็นรูปแบบของกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้น (บุญเชิด มณีเขียว. 2543: 1)

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนประถมศึกษาเปิดสอนมาตั้งแต่ปี 2475 เป็นต้นมา มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานสูงอย่างต่อเนื่องตลอดมา จากรายงานสรุปผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2551 ผลการประเมินทั้งสามวิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พบว่าความรู้ความสามารถของผู้เรียนยังต่ำกว่าผลการประเมินระดับประเทศโดยวิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.02 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.76 และวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 51.68 จากการวิเคราะห์สภาพภายในของโรงเรียนพบว่าสาเหตุที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอาจเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนวิธีเรียนการเปลี่ยนวิธีสอนของครูที่จะสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ขาดความต่อเนื่องในกิจกรรมการเรียนการสอน จึงทำให้นักเรียนไม่เกิดองค์ความรู้ (โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2551: 1)

นอกจากนั้นแล้วเมื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี พบว่าปัญหาดังกล่าวมีดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูยังไม่สามารถนำระบบการนิเทศภายในมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) แม้โรงเรียนจะมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแต่ครูยังไม่สามารถนำความรู้ทักษะ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนไม่เต็มตามตามศักยภาพ 3) ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาในระดับน้อยส่งผลให้สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน ด้วยสภาพการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงควรมีกระบวนการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มี

คุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน จึงควรมีการดำเนินกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพตามหลักสูตร (โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2551: 20)

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นเพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 299-300) ได้กล่าวถึง จุดเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู (รัตนากีเกียรติเกษม. 2545: 1)

ผู้วิจัยซึ่งอยู่ในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน เพราะจากการศึกษาขอบข่ายงานนิเทศของกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอนทำให้มีความเชื่อว่าการจัดการต่างๆ ในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษานั้นสอดคล้องกับการจัดการนิเทศที่กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน เสนอและผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนตลอดไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน วัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน วัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดนโยบาย มาตรการและการวางแผน พัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาสาระของการศึกษาค้นคว้านี้เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ปีการศึกษา 2553 ตามแนวคิดกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 10-11) ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 20 คน ในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 ใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการวิจัยดังนี้

1. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ใน 5 ด้านดังนี้

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงาน การส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

1.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้ในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน

2. โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี หมายถึง โรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

4. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ในโรงเรียน วัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เกิดจากการศึกษาและอาศัยหลักการตามแนวคิดกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 6) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครูการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มและการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การนิเทศภายในโรงเรียนตาม แนวคิดกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน มีขอบข่ายการนิเทศ 5 ด้าน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 10-11) ซึ่งประกอบด้วย

1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครู เพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่างๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

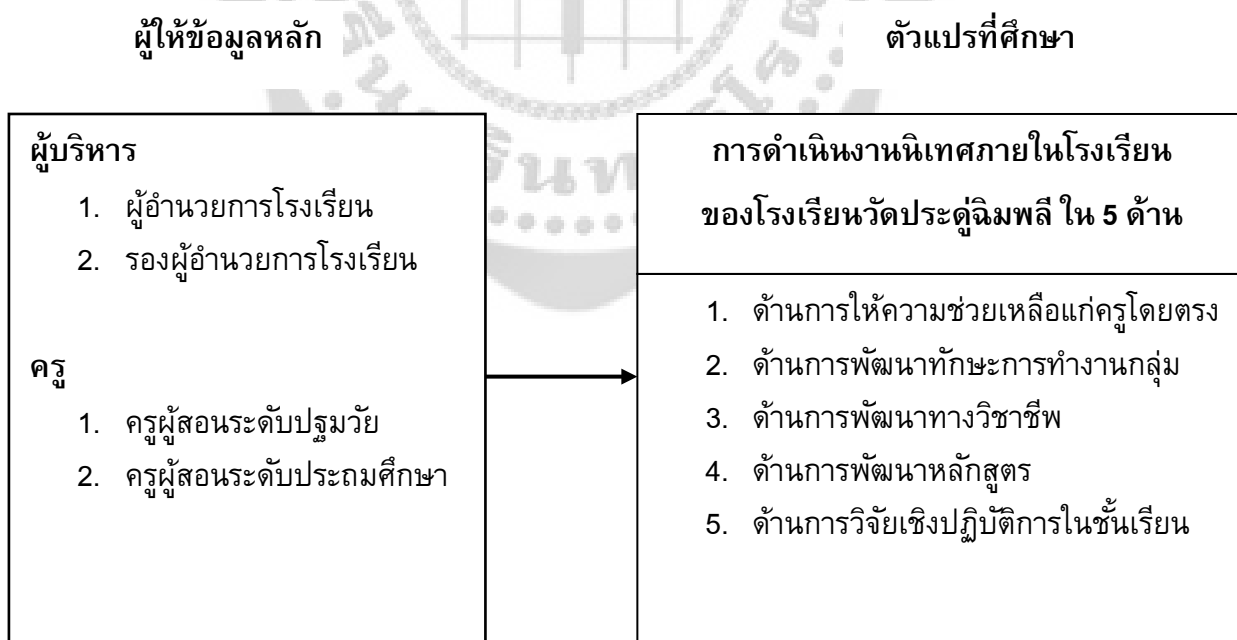
3) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่ให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น

4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เนื้อหาของการสอน คู่มือการสอน หนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะเป็นชุด คือ ลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ (Sequence) มีความต่อเนื่อง คือความยาวนานของช่วงเวลาของ

ประสบการณ์ (Continuity) มีขอบเขต คือ กรอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Scope) มีความสมดุล คือระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง (Balance) อย่างเหมาะสม

5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่ง ที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นขอบข่ายการนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาการสอนของครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2544: 75) ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่จะต้องเป็นพฤติกรรมการสอนที่ปรับเปลี่ยนจากเดิมที่เป็นผู้บอกความรู้มาเป็นผู้จัดการ ผู้ประสานงาน ผู้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา สามารถแสวงหาความรู้ช่วยเสริมเพิ่มเติมความรู้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขอันเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

กรอบแนวคิดในการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ปรากฏตามภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.1 หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.3 แนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.4 วิธีการและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.5 การนิเทศตามแนวคิดกลไกแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน
 - 1.5.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
 - 1.5.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
 - 1.5.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ
 - 1.5.4 การพัฒนาหลักสูตร
 - 1.5.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
2. การจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
 - 2.1 การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
 - 2.2 การนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
 - 2.3 แผนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
 - 2.4 วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
 - 2.5 ภารกิจในการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
 - 2.6 เทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
3. บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.1 ผู้บริหาร
 - 3.2 ครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมื่อปี พ.ศ.2495 เป็นต้นมาประเทศไทยเริ่มมีศึกษานิเทศก์ เพื่อทำหน้าที่นิเทศการศึกษาของไทยร่วมกับผู้บริหารการศึกษาระดับสูงจากภายนอกโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ถึงแม้ว่าบุคลากรในโรงเรียนจะมีการจัดกิจกรรมการนิเทศกันอยู่บ้างก็ไม่เรียกว่าเป็นการนิเทศสำหรับการนิเทศภายในนั้น สงัด อุทรานันท์ (2530: 108) ได้กล่าวไว้ว่า คำว่า “การนิเทศภายในโรงเรียน” หรือ “การนิเทศภายในสถานศึกษา” เป็นคำเรียกสั้นๆ ได้มาจากคำเดิมว่า “การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน” หรือ “การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา” การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นคำที่เรียกกันภายในระบบการศึกษาของประเทศไทยเท่านั้น สำหรับในต่างประเทศจะไม่ใช้คำเช่นนี้ แต่จะมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า การนิเทศภายในโรงเรียนของเราก็คือ “Personalized Supervision” การที่ระบบการจัดการนิเทศการศึกษาในประเทศไทยได้มีการตั้งชื่อการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้นมา นั้น ก็เพื่อให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการจัดการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศการศึกษาในระบบการศึกษาของไทยนั้น ได้เริ่มเป็นที่รู้จักคุ้นเคยในฐานะที่เป็นงานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นตำแหน่งของบุคลากรที่อยู่ภายนอกสถานศึกษาและประการสำคัญในสมัยที่ผ่านมาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถยังมีจำนวนจำกัดครูผู้สอนในโรงเรียนต่างๆ ส่วนใหญ่ก็มีวุฒิทางการศึกษาค่อนข้างต่ำ ดังนั้น การช่วยเหลือและพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั้น จึงต้องอาศัยศึกษานิเทศก์

นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้หลายลักษณะแตกต่างกันไปตามวิวัฒนาการด้านการศึกษา จุดมุ่งหมายและแนวทางการจัดการศึกษาในสมัยนั้นๆ ซึ่งจะนำเสนอพอเป็นสังเขปดังต่อไปนี้

สุกานดา ตปนียางกูร (2539: 10) กล่าวไว้ในหนังสือประกอบคำบรรยายว่า การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการทางวิชาการ ที่จะทำให้การศึกษาบรรลุตามปรัชญาและเป้าหมายอันพึงประสงค์

ดูลิต ทิวถนอม (2540: 4) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม การบริการและวิธีการต่างๆที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

สุเทพ เมฆ (2540: 47) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือแนะนำ ให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ในการดำเนินการนิเทศและสนับสนุนภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

กิติมา ปรีดีดิลก (2541: 262) ซึ่งกล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้

ชารี มณีศรี (2542: 22) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542: 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542: 86) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ เป็นกรปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศเกิดการ พัฒนา มีผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543: 54) ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำและให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่วางไว้

ฉวีวรรณ พันวัน (2552:9) สรุปไว้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

ส่วนนักวิชาการศึกษาต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

กูต (สุนันทา แสนพิทักษ์. 2548: 14; อ้างอิงจาก Good. 1973: 374) ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายาม ทุกชนิดของฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศแนะนำครูหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอนหรือการให้การศึกษาก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ช่วยเหลือและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษาช่วยเหลือและปรับปรุงเนื้อหาและการสอน ช่วยเหลือและปรับปรุงการประเมินผลการเรียน

ไวลส์; และ โลเวลล์ (อภิรดี มนุษย์พันธุ์. 2551: 9; อ้างอิงจาก Wiles; & Lovell. 1975: 6) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

แฮริส (สดีไส ศรีสวัสดิ์. 2548: 7; อ้างอิงจาก Harri. 1985: 9) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง สิ่งทีบุคลากรในโรงเรียนกระทำ ต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียนมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

กลิคแมน (สถิตย์ สนวนพรหม .2547: 11; อ้างอิงจาก Glickman. 1990: 6) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศว่า เป็นแนวความคิดกับกรงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกเตรียมการสอนและการพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

จากความหมายที่กล่าวไว้นี้สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการทีบุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เป็นการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษา โดยการช่วยเหลือแนะนำการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การเขียน การแก้ไขหลักสูตร การเตรียมพัฒนากระบวนการและเครื่องมือสำหรับรายงานการเรียนของนักเรียนต่อผู้ปกครองและความเกี่ยวข้องกว้างๆ เช่น การวัดผลและประเมินผลการศึกษา

1. แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียน

สำหรับคำว่า “การนิเทศภายในโรงเรียน” ได้เริ่มขึ้นมาเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต่างๆ โดยศึกษานิเทศก์ภายนอกนั้นเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากไม่สามารถติดตามให้การนิเทศอย่างสม่ำเสมอได้ ประกอบกับในช่วงระยะหลังบุคลากรในโรงเรียนต่างๆ มีความรู้ มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น จึงเห็นสมควรให้บุคลากรภายในโรงเรียนต่างๆ ดำเนินการนิเทศกันเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอก และเป็นการเร่งการพัฒนาคุณภาพบุคลากรประจำการให้เป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น รวมทั้งได้ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มากที่สุด (ศุภพร คล้ายเอม. 2540: 9)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 262-263) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความเป็นมาของการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษาจะมีคุณภาพขึ้นอยู่กับที่การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ดังนั้นภารกิจหลักของโรงเรียนก็คือ การดำเนินงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานหลักสูตรและการเรียนการสอน และมีภารกิจในการสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและการเงิน และได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการเรียนการสอน ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน
2. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย
3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
4. การประสานในโรงเรียนสะดวกเพราะความคุ้นเคยกัน สามารถประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 3) ได้วิเคราะห์สาเหตุของตัวครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา พบว่าครูส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีที่จะช่วย

แก้ปัญหาได้ก็คือ การนิเทศภายในโรงเรียน เพราะการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ซารี มณีศรี (2542: 201-202) กล่าวถึง ความจำเป็นในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ปัญหามี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกทำไม่ทั่วถึงจึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูดีมีใช้ผู้สอนดี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน ไม่หวังพึ่ง ไม่หวังรอคอยการพัฒนาตนเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน เมื่อเดือนสิงหาคม 2532 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้จัดทำเอกสารการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนได้พัฒนาตนเองโดยประสานการนิเทศภายนอกและภายใน นิเทศให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระเบียบ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า วิจัยร่วม

4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอกจะทำให้การพัฒนาการนิเทศเป็นไปได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับบุคคลที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้นั้นยอมรับ แม้แต่ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงค่า คุณลักษณะด้านวิชาการ นำด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม ความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน

6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไปสื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน ควรที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตื่นตัวและปรับปรุงตนเองให้พัฒนาโดยอาศัยหลักการนิเทศแบบพึ่งตนเองโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 3) ได้พยายามสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยถือว่าการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สำคัญในการบริหารการศึกษาระดับโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารการศึกษาระดับโรงเรียนภารกิจสำคัญในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่ละเลยมิได้โดยให้เหตุผลว่า

1. ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถสนองความต้องการในการนิเทศของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง

2. สภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์จากภายนอกจะรู้สภาพปัญหาความต้องการของโรงเรียนที่แท้จริงได้ การสนองต่อความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก

3. สภาพปัจจุบัน บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ บางคนก็มีความชำนาญเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรที่จะใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการ และวิธีการของการนิเทศการศึกษาสมัยปัจจุบัน ว่าการนิเทศการศึกษาเกิดขึ้นโดยความร่วมมือของกันและกัน

5. บุคลากรในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกันอยู่แล้วและทราบปัญหา การเรียนการสอนในโรงเรียน จึงสามารถที่จะให้การช่วยเหลือได้สะดวกกว่าบุคคลภายนอกโรงเรียน

เกชา กลั่นเพ็ง (2545: 12-13) ได้สรุปความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษาขึ้นเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. การนิเทศภายใน กระทำโดยบุคลากรทุกคนของโรงเรียนเอง ซึ่งรู้ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านการเรียนการสอน ปัญหาเกี่ยวกับตัวเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชนและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเยี่ยม เพราะอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาหรือเผชิญปัญหาด้วยตนเอง จึงสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องตรงจุดได้มากกว่าบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกโรงเรียน

2. การนิเทศภายใน บุคลากรผู้ทำหน้าที่นี้เทศกับครูมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว ทำให้มีบรรยากาศการนิเทศที่ดี ไม่เกิดความคับข้องใจอันเกิดจากความมั่นใจในกระบวนการนิเทศและผู้นิเทศ

3. การนิเทศภายใน เป็นการสร้างกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพราะทั้งผู้นิเทศและครู โรงเรียนเดียวกันใกล้ชิดกันอยู่แล้ว อาจใช้เป็นแบบทั้งที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการนิเทศการเรียนการสอน

4. การนิเทศภายใน ช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นได้ทันที่ทั้งที่ ในลักษณะร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์

5. การนิเทศภายในช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา วิทยาการและเทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ระบบติดต่อสื่อสารชี้แจง แนะนำระหว่างบุคคลในโรงเรียนเอง

6. การนิเทศภายใน ช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการใช้ระบบการนิเทศจากภายนอก ซึ่งมีข้อจำกัด ทั้งด้านอัตรากำลังคน งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก เวลาและอื่น ๆ นานาประการซึ่งเป็นเหตุให้การนิเทศจากภายนอกมีประสิทธิภาพไม่ดีพอ โรงเรียนได้รับผลน้อย ไม่ทันต่อความต้องการในการพัฒนา

7. การนิเทศภายใน เป็นการใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สามารถใช้บุคลากรของโรงเรียนทำหน้าที่ทั้งด้านการสอนและด้านการนิเทศทั้งสองอย่างควบคู่กันไป ทั้งนี้เพราะปัจจุบันครู

ประถมศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ความสามารถจนมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิสูงทั้งที่จบปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกทางด้านการศึกษา บุคลากรบางส่วนก็มีประสบการณ์สูง เพราะได้คลุกคลีกับกิจกรรมการเรียนการสอนบางกลุ่มประสบการณ์มาเป็นเวลานานจนมีผลงานดีเด่นเป็นตัวอย่างที่ยอมรับในวงการศึกษา จึงควรให้บุคลากรดังกล่าวได้แสดงความสามารถให้เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาการศึกษา ของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ

8. การนิเทศภายใน เป็นการสนองเจตนารมณ์สูงสุดของการนิเทศการศึกษาที่ต้องการให้ครู ใต้นิเทศซึ่งกันและกัน หรือสามารถนิเทศกันเองได้

กนก พานทอง (2547: 22) กล่าวว่าเหตุที่ต้องมีความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน คือเป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่งมีจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึงตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอเป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริงและสามารถจะติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่องและยังเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย

จากแนวคิดต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหาร คณะครู ได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ในชั้นเรียนของตนเองให้มีคุณภาพ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด เนื่องจากการขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่งมีจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษา การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน ประกอบกับครูและผู้บริหารในโรงเรียนในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเพียงพอ อีกทั้งยังเป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริงและสามารถจะติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้การนิเทศดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้

ปัจจุบันการนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากเพราะระบบการจัดการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าทางด้านเทคนิควิธีในการจัดการเรียนการสอน การที่จะปล่อยให้ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารเป็นผู้ทำการนิเทศการศึกษา โดยครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียน มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 4) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางาน โดยการเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติงานในภาวะปกติของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุง และพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอด้วยตนเอง

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2540: 7) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกัน จัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียน การสอนในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542: 176) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มี คุณภาพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

วัชรวิลา เล่าเรียนดี (2545: 130) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการนิเทศ การศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียน โดย บุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

นวลจันทร์ พูลสวัสดิ์ (2546: 15) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึงความพยายามทุก วิถีทางของบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์และครูผู้สอนที่จะนำไปแก้ไข ปรับปรุง แนะนำ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายตามที่ได้ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนา สร้างสรรค์การปฏิบัติงานของครูต่อการศึกษาให้ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นด้วย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547: 22) กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือ กระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการ ปรับปรุงตัวของเขา ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึง ประสงค์

กาญจนาพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548: 14) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การ ปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครูโดยการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความพอใจและ มั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 15-16) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการ จัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตาม เป้าหมายของการศึกษา

กรองทอง จิระเดชากุล (2550: 4) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหลัก ได้แก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียน ทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพหรือการ

นิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน

พัชรี ศานติอาวรรณ (2552: 12) กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยครูให้มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพของตน บรรลุถึงขีดสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน กล่าวคือพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรใช้หลักสูตร เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนการสอน

สาย ภานุรัตน์ (2517; อ้างอิงจาก ชารี มณีศรี. 2538: 22-24) ได้จำแนกความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจถ่องแท้ในวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหน้าที่โดยเฉพาะของโรงเรียนที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น ภารกิจของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารมิใช่ครู เน้นแต่ในเรื่องเทคนิคและการสอนและคิดค้นระเบียบวิธีสอนเท่านั้น หากแต่ยังต้องมุ่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียนโดยรอบด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียภาพ และด้านสร้างสรรค์

2. ช่วยให้ครูได้เห็นและเข้าใจในความต้องการของเยาวชนและปัญหาต่างๆ ของเยาวชน และช่วยจัดสนองความต้องการของเยาวชนอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ตลอดจนช่วยแก้ไขและป้องกันภัยอันจะมีแก่เยาวชน ความต้องการของเด็กในแต่ละวัยย่อมแตกต่างกัน แนวความคิดของเด็กและผู้ใหญ่เดินสวนทางกันเสมอ เพราะผู้ใหญ่เองก็ล้มสภาพของตนเมื่อตอนเป็นเด็ก ศึกษานิเทศก์จะต้องพยายามช่วยกระตุ้นเตือนเสมอให้ครูรู้จักให้กำลังใจแก่เด็กนักเรียน เข้าใจปัญหาของเด็กวัยต่างๆ และเข้าใจความต้องการของเด็กด้วย

3. ช่วยสร้างครูให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ ลักษณะที่ดีคือช่วยส่งเสริมความสามัคคีในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรวดเร็วโดยไม่ต้องอาศัยการกระตุ้นเตือนจากใคร

4. ช่วยเสริมขวัญของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง และรวมหมู่คณะให้เป็นทีมที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกำลังสติปัญญาอันสูงเพื่อบรรลุจุดประสงค์อันเดียวกัน ขวัญ (Morale) เป็นเรื่องจิตใจ หากครูได้รับสวัสดิการพอสมควร มีความสามัคคีระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ และระหว่างครูต่อครูด้วยกันเองแล้วจะทำให้งานของโรงเรียนเข้มแข็งยิ่งขึ้น

5. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคนและมอบงานนั้นๆ ให้ครูแต่ละคนแล้วช่วยประคับประคองให้ครูผู้นั้นใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นให้ก้าวหน้าอยู่เรื่อยๆ ค้นหาคุณลักษณะที่ดีเด่นในตัวครูแล้วส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น มนุษย์ย่อมมีความสามารถในบางอย่างและหย่อนในบางอย่าง

6. ช่วยครูให้พัฒนาการสอนของตน สนับสนุนให้ครูได้พิจารณาวิธีสอนและกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้อยู่ว่าตรงไหนเข้มแข็งดี และตรงไหนเป็นส่วนอ่อน ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยอาจให้ Checklists และ Rating Forms โดยอาศัยหลักเกณฑ์วิชาหลักการสอน การเลือกเนื้อหาที่จะนำมาเสนอ การสอนโครงการสอน การทำและการใช้อุปกรณ์การสอนตลอดจนสอดแทรกทัศนศึกษา การใช้หลักทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ การให้งานและการควบคุม การพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การวัดผลและประเมินผล การแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของเด็ก

7. ช่วยฝึกครูใหม่ให้เข้าใจงานในโรงเรียนและงานอาชีพครู ครูใหม่แม้จะได้รับการฝึกอบรมทางวิชาการมาเป็นอย่างดี แต่ยังคงขาดประสบการณ์ในงานธุรการต่างๆ การช่วยฝึกครูใหม่ อาจทำก่อนโรงเรียนเปิดทั้งด้านธุรการ และการปกครองชั้น รวมทั้งด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน

8. ช่วยประเมินผลงานของครูโดยอาศัยความเจริญงอกงามของเด็กไปตามแนวทางที่ได้ตกลงกันวางไว้ การประเมินผลงานของครูมีหลักเกณฑ์ เช่น บันทึกการสังเกตหรือการสังเกตในเวลาที่ครูเข้ามาประชุม หลักฐานการแสดงความคิดริเริ่ม การวางตน ความขยันหมั่นเพียร ทัศนคติ ปริมาณ และคุณภาพของงาน เป็นต้น แบบให้ครูวัดตนเอง หรือนักเรียนวัดครูในด้านการสอน และการเรียนรู้ของตนก็ได้

9. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักค้นหาจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน และช่วยครูวางแผนการสอนให้เหมาะสม ในการสอนครั้งหนึ่งๆ การเรียนรู้ของเด็กในวิชาเดียวกันที่ครูสอนอย่างเดียวกันนั้นย่อมแตกต่างกันเป็นคนๆ ไป เด็กที่เรียนรู้ได้น้อยกว่าเด็กส่วนมากเขาเรียนรู้ นั่นเป็นเพราะอะไร ครูบางคนมองหาจุดลำบากนี้ไม่พบหรือบางทีก็ปล่อยผ่านไปโดยไม่คิดจะหาข้อนี้เป็นสิ่งที่ศึกษานิสัยจะต้องช่วยครูร่วมกันวางแผนการสอนให้เหมาะสม

10. ช่วยในด้านประชาสัมพันธ์ บอกเล่าและชี้แจงให้ราษฎรในท้องถิ่นทราบถึงความเคลื่อนไหวของการศึกษาที่โรงเรียนในท้องถิ่นได้ดำเนินการไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ราษฎรเข้าใจและให้ความร่วมมือช่วยเหลือโรงเรียน ลักษณะที่เป็นไปส่วนมากประชาชนส่วนมากไม่มีความเข้าใจในการจัดโรงเรียน บางครั้งอาจมีการกล่าวตำหนิและแสดงทัศนคติที่ไม่ดีต่อโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ อาจจะเป็นได้ทั้งการติดต่อส่วนตัว การเยี่ยม การกีฬา วัด (พระ) การจัดตั้งสมาคม ศูนย์ผู้ปกครอง ปาฐกถา ห้องสมุดประชาชน เมื่อประชาชนเข้าใจกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อความเจริญงอกงามของบุตรหลานแล้วก็จะเกิดศรัทธาให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือทั้งกำลังใจ กำลังกาย และกำลังทรัพย์

11. ช่วยหยิบปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนที่ทางโรงเรียนไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง เสนอข้อความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะแก้ไขให้ลุล่วงไป ความเข้าใจทั่วไป การแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้นั้นต้องเป็นครูใหญ่ หรือคณะครู หรือผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหารตามลำดับชั้น

12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานเกินของเขต และช่วยป้องกันครูจากการถูกตำหนิติเตียน หรือถูกลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม หน้าที่ของครูนอกจากหน้าที่ทางการสอนแล้วยังจะต้องให้ความช่วยเหลืองานอื่นๆ หากการทำงานนั้นโดยสมัครใจก็ไม่สู้มีปัญหา ถึงกระนั้นก็อาจจะ

ให้เสียเวลาที่จะปฏิบัติงานสอนเด็ก และทรุดโทรมทั้งกำลังวังชา ซึ่งทำให้การทำงานประจำคืองานสอนพลอยบกพร่องไปด้วย

ไพศาล ยาทิพย์ (2547: 32) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียนและสังคม โดยใช้ความเป็นผู้นำดำเนินการทางการศึกษาและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 20) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนมีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

วิชรา เล่าเรียนดี (2548: 121) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของ การนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นการมุ่งพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการในวิชาชีพของตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าขึ้นด้วยในเวลาเดียวกัน โดยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง

กรทอง จิรเดชากุล (2550: 4) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นหรือจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ไว้ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด

3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ชีร์ศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550: 2) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมาย ของการนิเทศภายในไว้

4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคน คือ เน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี

2. พัฒนางาน คือ เน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน เทคนิควิธีการสอน

3. ประสานสัมพันธ์ คือ เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง ทางด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นด้วยในเวลาเดียวกัน โดยความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

1.1 หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน

หลักการและแนวคิดที่สำคัญ ของการนิเทศภายในโรงเรียน มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษา ไว้ดังนี้

กมล ศิริบรรณ (2539: 13) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการพัฒนางานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนและคณะผู้บริหารนิเทศ โดยปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน
2. การนิเทศภายในโรงเรียน เน้นบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยยอมรับ ในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงานและภารกิจที่สำคัญ
3. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทำงานด้วยความมั่นใจและภูมิใจในผลงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ความก้าวหน้าในชีวิต
4. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการตั้งอยู่บนรากฐานการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าเป็นความสัมพันธ์ในแต่ละบุคคล

5. การนิเทศภายในโรงเรียนมุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเอง ได้แก่ กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกว่าพบวิธีการที่ดีกว่าเดิมในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 52-53) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญ ของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การนิเทศภายใน จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาของโรงเรียน คือ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. การนิเทศภายในจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของโรงเรียน และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู

4. เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือ การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือ การสอนหรือสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

มงคล สุขกรรม (2546: 13) ได้สรุป หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า ต้องมีวิธีการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นขั้นตอน โดยที่วิธีการดำเนินการนั้นต้องสามารถสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นร่วมกันทุกฝ่าย เพื่อจะได้พัฒนาความก้าวหน้าและเป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพอย่างชัดเจน

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550: 2) ได้นำเสนอ หลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการ ตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

นอกจากนี้ เขียวภา เดชะคุปต์ (2542: 134-135) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ผู้เกี่ยวข้องน่าจะยึดเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและมีส่วนร่วมรับรู้ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลต่อเนื่องจากโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยกับการดำเนินงาน กล่าวคือ มีความเคารพในเหตุผลซึ่งกันและกัน เป็นความร่วมมือร่วมใจและใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์
3. โรงเรียนต้องเริ่มต้นด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงเสียก่อน แล้วจึงกำหนดแผนหรือแนวทางในการแก้ปัญหานั้น ๆ
4. โรงเรียนมุ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนไม่ใช่การจับผิด จึงต้องพยายามให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและดำเนินงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์ ดังกล่าว
5. บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับความจริงในแง่ที่ว่าไม่มีใครจะมีความสามารถหรือเชี่ยวชาญไปทุกเรื่อง
6. โรงเรียนมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน ก็คือ ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการนิเทศ อย่างถูกต้องตรงประเด็นมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ในกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไป เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู

1.2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 8-1) ได้ระบุว่ากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มี 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ขณะนั้น ปัญหา หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่ไม่มีปัญหา การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการมีขั้นตอนดังนี้

1.2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ด้านสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนทุกกลุ่ม ประสิทธิภาพ ทุกชั้น ด้านอัตราการเข้าชั้นทุกชั้น ด้านภาวะสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานต่ำที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนด

1.3 สำรวจและประเมินความต้องการของครู

1.4 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

1.5 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

2. ขั้นที่ 2 การวางแผนและการกำหนดทางเลือก

การวางแผน หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งในโครงการควรระบุสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 หลักการและเหตุผล

2.2 วัตถุประสงค์

2.3 เป้าหมาย

2.4 แผนดำเนินการ

2.4.1 กิจกรรมสำคัญ

2.4.2 ปฏิทินปฏิบัติงาน

2.5 ทรัพยากรที่ต้องการ

2.6 การประเมินผล

2.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ

มีความจำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องสร้างทักษะเหล่านี้ให้มีขึ้นประจำตัว เพราะถือได้ว่าเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญมีความจำเป็นต่อการนิเทศการศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

4. ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ

การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรมและเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรดำเนินการดังนี้

4.1 เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ จัดให้มีการประชุมงานเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และการสรุปผลการนิเทศ

4.2 ปฏิบัติการนิเทศ คือ การดำเนินการนิเทศไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน มีการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

5. การประเมินผลและรายงานผล

การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินมีลักษณะดังนี้

5.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

5.2 ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

5.3 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

5.4 สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่จัดไว้ได้อย่างชัดเจนต่อเนื่องย่อมช่วยให้งานนิเทศการศึกษามิบรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานอย่างมีแบบแผน เป็นการเริ่มต้นจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อที่จะทราบปัญหาให้ชัดเจนและจัดลำดับปัญหาที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง แล้ววางแผนที่จะดำเนินการ โดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาได้ดีที่สุด และดำเนินการนิเทศภายในตามกระบวนการจนถึงขั้นประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน อาจจะมีปฏิบัติได้อีกแบบหนึ่ง ดังนี้

1. การประชุมครั้งแรก เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษา กำหนดเทคนิควิธีการ การรวบรวมข้อมูล และการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

2. การรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและจำเป็นแล้ววิเคราะห์สรุปผล นำมาอภิปรายในการประชุม

3. การประชุมครั้งสุดท้ายเป็นการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูล จุดอ่อนและจุดแข็ง เพื่อที่จะสามารถจำแนกวิธีการ เทคนิค และวิธีการประเมินผล การค้นคว้าวิจัย และจากข้อมูลอื่น ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อมูลแล้วหาข้อยุติเขียนรายงานผล ให้ครูทราบแล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

โดยทั่วไปแล้วไม่ว่าจะกระทำการสิ่งใดก็ตาม ถ้ามีความปรารถนาจะได้รับความสำเร็จ อย่างแน่นอนแล้วก็ต้องมีการเตรียมการในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบไว้เป็นการล่วงหน้า จัดหา เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือทำให้เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมั่นใจและสามารถตรวจสอบได้ถึงความสำเร็จและข้อบกพร่องที่ต้อง ปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนที่สอดคล้องต่อเนื่องกันไปเป็น กระบวนการพลวัต ซึ่งกระบวนการนี้ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งดำเนินการ ต่อเนื่องกันไปดังนี้

1. การเตรียมการนิเทศ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การปฏิบัติการนิเทศ
4. การประเมินผลการนิเทศ
5. การปรับปรุงการนิเทศ

นอกจากนี้ วัชราน เล่าเรียนดี (2548: 27-28) ยังได้เสนอถึงกระบวนการนิเทศภายในที่เป็น การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่อ

อนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการ ดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่องสัมพันธ์กัน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ สภาพที่เป็นจริงตาม ตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่างๆ ตาม

เกณฑ์มาตรฐานต่ำที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนด มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรมและเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศแล้วจึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

1.3 แนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

สำหรับ แนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ศาสตราจารย์ Allan A. Glatthorn ได้เสนอแนวทางในการจัดการนิเทศภายในไว้ 4 วิธีการ (วัชรา เล่าเรียนดี. 2545: 137-150; อ้างอิงจาก Allan. 1984: 135-148) คือ

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้น ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกระทำอย่างรอบคอบทุกขั้นตอน และทำให้ครบกระบวนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกควรดำเนินการ โดยผู้นิเทศ ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอน และผ่านการอบรมมาทางด้านเทคนิควิธีการนิเทศโดยตรง ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพอที่จะให้คำแนะนำ สาธิต วิธีสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสมแก่ครูได้ โดยมีลักษณะที่สำคัญของการนิเทศ ดังนี้

1.1 เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน

1.2 เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

1.3 เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน โดยเชื่อมโยงระหว่าง ความต้องการของโรงเรียนและความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพของคุณในโรงเรียน

1.4 เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในวิชาชีพระหว่าง ครู และผู้นิเทศ

1.5 เป็นกระบวนการที่จะต้องมีความเข้าใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความผูกพันในการที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า

1.6 เป็นกระบวนการที่เป็นระบบถึงแม้ว่าการดำเนินการจะต้องยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

1.7 เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

1.8 เป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศคือผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและครุมีความพึงพอใจ ต่อการนิเทศที่ได้รับตามลักษณะที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศ และควรนำทักษะด้านเทคนิคในการนิเทศที่ฝึกฝนมาแล้วไปใช้ กล่าว คือ ผู้นิเทศ ควรยึดแนวทางเชิงวิทยาศาสตร์เชิงความมีเหตุผล และเชิงการใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์เป็นหลักในการปฏิบัติ สำหรับการนำเอาวิธีการนิเทศแบบคลินิกไปใช้นั้น ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ควรผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักการและเทคนิคในการนิเทศแบบคลินิกและเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ และประเด็นที่สำคัญ อีกประการหนึ่ง คือ ผู้นิเทศและครูที่ต้องการรับการนิเทศแบบนี้ จะต้องมีการประชุมทำความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอน ของการนิเทศร่วมกันแล้วเขียนโครงการเสนอผู้บริหาร ให้รับทราบ และต้องมีการรายงานประเมินผลความก้าวหน้าของการนิเทศต่อผู้บริหาร

2. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) เป็นทางเลือกของการนิเทศอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่น โดยเป็นกระบวนการที่ครู ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มได้หลายวิธี โดยมีลักษณะของการนิเทศ ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศมีความเป็นทางการและเป็นเรื่องของโรงเรียนหรือสถานศึกษาในระดับหนึ่ง นั่น คือ มีการดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีกระบวนการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ใกล้ชิดกัน

2.2 การจับคู่กันสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง หรือมากกว่า 2 ครั้ง ตามความจำเป็นและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน

2.3 เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานถึงแม้ว่าผู้บริหาร หรือผู้นิเทศอาจมีส่วนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการและติดตามดูแลโครงการเป็นบางครั้ง หรือเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน จัดประชุมอภิปราย โดยเข้าร่วมโครงการด้วยโดยตลอดก็ได้

2.4 เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้อง การนิเทศในรูปแบบนี้ก็เพื่อให้การชมเชยผู้ปฏิบัติ ไม่ใช่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการนิเทศดังกล่าว จึงไม่ควรนำไปใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

สำหรับการที่จะนำเอาการนิเทศแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพไปใช้นั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการและติดตามผลการปฏิบัติงานแบบนี้ จะต้องมีการทบทวนครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งครูที่ควรได้รับการทบทวนนั้น ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอน และครูที่เข้าร่วมโครงการนั้น จะต้องมีการกำหนดถึงความคาดหวังร่วมกันว่า อยากรู้อะไรจากกลุ่ม ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) เป็นกระบวนการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ครูสามารถทำงานได้โดยอิสระ เป็นผู้นำทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองด้วยตนเอง โดยการวางแผน เพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนเองและดำเนินการ ตามโครงการที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผลและความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ โดยลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง มีดังนี้

3.1 ครูทำงานคนเดียวอย่างอิสระตามโครงการพัฒนาวิชาชีพที่ตนเองวางแผนขึ้น

3.2 การกำหนดเป้าหมาย ควรเกิดจากความต้องการของครูในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของตน ซึ่งควรพัฒนาและกระทำตามเป้าหมายของหลักการปรับปรุงวิชาชีพการสอนและเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

3.3 ครูสามารถใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างเพื่อทำงานให้สนองต่อเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ กล่าวคือสามารถตัดสินใจเลือกข้อมูลจากแหล่งข้อมูล รวมทั้งประสบการณ์ที่เหมาะสมหลาย ๆ อย่าง ได้แก่ การบันทึกเทป หรือวีดีโอเทปการสอนของตนเอง ข้อมูลย้อนกลับจากนักเรียน เป็นต้น

ในส่วนของการนำเอาการนิเทศแบบพัฒนาตนเองไปใช้นั้น ครูผู้เสนอโครงการจะเป็นผู้เสนอโครงการต่อผู้บริหารด้วยตนเอง โดยโครงการควรจะประกอบไปด้วยสาระที่สำคัญ ได้แก่ เป้าประสงค์ในการทำให้วิชาชีพของตนเองเจริญก้าวหน้า วิธีการและทรัพยากรที่จะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสามารถเลือกได้หลายวิธี เช่น การประชุม การสังเกต การบันทึกเทปการสอน การเข้ารับการอบรม เป็นต้น หลังจากนั้นครูผู้ดำเนินโครงการก็ปฏิบัติตามโครงการจนสิ้นสุด แต่ในระหว่างนั้นอาจต้องปรึกษาหารือและรายงานผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารเป็นระยะ ๆ เพื่อเมื่อหากมีปัญหาเกิดขึ้น จะได้หาวิธีการแก้ไขต่อไป

4. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร (Administrative Monitoring) เป็นการนิเทศ โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศด้วยตนเอง โดยการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลาสั้น ๆ อย่างไม่เป็นทางการ

เท่าใด แต่ต้องมีการวางแผน ก่อนการเข้าเยี่ยมและการให้คำปรึกษาหลังการเข้าเยี่ยมชั้นเรียนแล้ว โดยมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูที่สนใจในวิธีการนิเทศแบบนี้ได้มีโอกาสอภิปรายหรือพูดจาปรึกษาหารือร่วมกับตนเอง ในลักษณะบรรยากาศแบบเปิดกว้างเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้ครูและตัวผู้บริหารเองมีความชัดเจนในทุกเรื่องที่จะดำเนินการต่อไป เช่น

4.1.1 พฤติกรรมใด ที่ครูควรได้รับรู้ก่อนว่าในขณะที่เข้าเยี่ยมชั้นเรียน ผู้บริหารขอให้นักปฏิบัติแบบไหน เช่น ให้มีการเชิญเข้าห้องเรียน ให้ครูสอนต่อไป โดยระหว่างที่มีการเยี่ยมชั้นเรียน เป็นต้น

4.1.2 ชนิดของข้อมูลย้อนกลับประเภทใด ที่ครูควรได้รับ ทั้งนี้ เพราะครูที่ได้รับการเยี่ยมชั้นเรียนมักกระวนกระวายใจที่จะรับทราบความรู้สึกของผู้เยี่ยมและจะชว้างซึ่งกับข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียนให้แก่ครูทุกครั้ง

4.2 ควรมีการวางแผน จัดตารางปฏิบัติการ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นกระบวนการ

4.3 การนิเทศ ควรเป็นไปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะการไปเยี่ยมชั้นเรียนในเวลาสั้น ๆ มีความจำเป็นต้องเน้นการสังเกตเฉพาะจุดที่เกี่ยวกับการเรียนและดูว่าอะไรเป็นอุปสรรคทำให้การสอนไม่คล่องตัวเท่าที่ควร โดยผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองจะต้องมุ่งสังเกตเรื่องการเรียนรู้ของเด็กเป็นสำคัญ พยายามหลีกเลี่ยงการทำให้ครูไขว่ไขว่ไปในเรื่องอื่น ๆ โดยสิ่งที่ผู้บริหารควรสังเกตเมื่อมีการเยี่ยมชั้นเรียน ได้แก่

4.3.1 รูปแบบการเรียนการสอนแบบใดที่ครูพยายามนำไปใช้

4.3.2 มีนักเรียนตั้งใจและไม่ตั้งใจเรียนจำนวนเท่าใด

4.3.3 นักเรียนทราบและมีความเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้เพียงใด

4.3.4 นักเรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับบ้างที่เกี่ยวกับการเรียนของเขา

การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้ามีการนำผลจากการนิเทศมาใช้ใน 2 มิติด้วยกัน กล่าวคือ มิติแรก การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อครูจะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนและอีกมิติหนึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้นั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการบริหารงานของตนเอง เพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนและปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้ดีขึ้น ข้อมูลย้อนกลับที่ให้แก่ครูนั้น ควรเป็นข้อความที่เป็นทั้งทางบวกและทางลบ พอ ๆ กัน นอกจากนี้ ผู้บริหาร ควรเสริมแรงแก่ครูที่ประสบผลสำเร็จ ในการสอนด้วยการชื่นชม

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของโรงเรียนสามารถนำเอาแนวทางจากการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้กับโรงเรียนของตนเองได้ แต่ทั้งนี้ ในการเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ควรจะมาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการตัดสินใจไม่ใช่จากผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว

1.4 วิธีการและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

วิธีการและกิจกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การนิเทศบรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งกิจกรรมการนิเทศแต่ละชนิดให้ประสบการณ์แตกต่างกันไป กล่าวคือ บางกิจกรรมจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์สูง แต่บางกิจกรรมก็ทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์ในระดับปานกลางและบางกิจกรรมก็ทำให้เกิดประสบการณ์ในระดับต่ำ สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาก็คือระดับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นที่พอใจหรือไม่และกิจกรรมใด ควรจะนำมาใช้ในสถานการณ์ใดเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติ (เยาเวพา เดชะคุปต์. 2542: 145) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การประชุมเพื่อศึกษาปัญหาและลงมือปฏิบัติจริง การประชุมปฏิบัติการนี้จะจัดขึ้นเมื่อพิจารณาแล้วว่าเป็นความต้องการของครูและสมาชิกทุกฝ่ายในโรงเรียน เช่น การทำแผนการสอน บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้อาจใช้เวลาช่วงหนึ่ง คือ ทั้งภาคการศึกษาหรือตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ แล้วแต่ความต้องการของครูหรือเนื้อเรื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารและผู้นิเทศที่เห็นความสำคัญยอมรับและเห็นด้วยที่จะให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน อาจพิจารณาถึงกลวิธีที่จะช่วยให้ขั้นตอนและกระบวนการในริเริ่มและดำเนินงานสำเร็จ ดังนี้

1.1 สร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง กล้าแสดงความคิดเห็น เต็มใจที่จะร่วมงานในกลุ่มและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

1.2 ใช้เทคนิคกระบวนการเล่นในการพิจารณาหัวข้อหรือเรื่องที่จะประชุม อาจขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจศึกษา

1.3 ขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดโครงสร้างของการประชุมและเปิดโอกาสให้ครูและผู้นิเทศที่สนใจเข้าร่วมการประชุม

2. การอบรมสัมมนา เป็นส่วนหนึ่งของงานการนิเทศและนิยมจัดทำกันมาก เมื่อมีปัญหาในทางปฏิบัติหรือต้องการจะเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น การอบรมสัมมนาไม่ได้มุ่งแต่เพียงให้ครูมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานเท่านั้น การอบรมยังมุ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่คณะครูด้วย นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานและแสวงหาทางก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3. การสังเกตการเรียนการสอน เป็นเทคนิคพื้นฐานอย่างหนึ่งของการนิเทศ ที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอน ครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูใหม่หรือครูเก่าจะได้รับประโยชน์จากการสังเกตการสอนของครูอื่นที่มีความชำนาญ ยิ่งถ้าเป็นครูที่บรรจุใหม่ การสังเกตจะให้ครูใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน จัดแบ่งกลุ่มนักเรียน และการวางแผนการสอน นอกจากนี้การสังเกตการ

เรียนการสอน ยังช่วยให้ผู้นิเทศกับผู้ได้รับการนิเทศได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายหลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งนับว่าได้ประโยชน์ร่วมกัน

การสังเกตการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบและเป็นกระบวนการ (วัชรา เล่าเรียนดี. 2544: 4; อ้างอิงจาก Mill. 1980) โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 เลือกประเด็นที่จะสังเกตก่อนการสังเกตการสอน

3.2 เลือกเทคนิควิธีการสังเกตและบันทึกที่เหมาะสม หรือสร้างเครื่องมือการสังเกตการสอนที่เหมาะสม

ในขณะเดียวกันกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแผนปฏิบัติการ นำโครงการสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์และเลือกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ และจุดประสงค์ของการนิเทศ การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมจะทำให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ได้ วีรสิทธิ์ กิติพิเชษฐ์สรรค์ (2532: 111) ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถจะจัดได้ 12 กิจกรรม ได้แก่

1. การประชุม การประชุมเป็นกิจกรรมที่โรงเรียนทุกโรงเรียนปฏิบัติอยู่แล้ว การประชุมเพื่อการนิเทศ แบ่งออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1.1 ประชุมสัมมนา เป็นการประชุมของคณะครูบางส่วน หรือทั้งโรงเรียน เพื่อศึกษาค้นคว้า หัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดปัญหา สืบหาปัญหา ปรึกษาหารือ และแก้ปัญหาที่มีการแลกเปลี่ยนผลงานระหว่างบุคคลในกลุ่ม และมีการสรุปผลการสัมมนาเพื่อเผยแพร่ให้คณะครูทราบและเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่ออบรมข้าราชการครูภายในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยแท้จริง รู้และเข้าใจในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา กำหนดมาตรการอย่างหนึ่งอย่างใด การดำเนินการประชุมอาจจัดประชุมครูเพียงบางส่วนซึ่งประสบปัญหา หรือจัดประชุมครูทั้งโรงเรียนก็ได้ เพื่อให้ผู้เข้าประชุมได้นำเอาความรู้และประสบการณ์ไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

1.3 การประชุมอภิปรายกลุ่มหรือการประชุมอภิปรายปัญหา เป็นการประชุมกลุ่มมีจำนวนสมาชิก ประมาณ 5 – 15 คน ร่วมกันอภิปรายในเรื่องหรือในหัวข้อที่ครูสนใจร่วมกัน อาจประชุมเป็นรูปแบบหรือนอกรูปแบบก็ได้ อาจประชุมระหว่างเวลาอาหารกลางวัน หรือเวลาว่างก็ได้ เพื่อให้เกิดความเป็นกันเองและไม่มีพิธีการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสืบหาปัญหา การหาแนวทางแก้ปัญหาและการสร้างกฎเกณฑ์ สร้างหลักการและวิธีการร่วมกัน โดยอาศัยความคิด จากสมาชิกของที่ประชุมหลายๆ คน เพื่อสรุปเป็นมติของกลุ่มทั้งหมด

1.4 การประชุม อภิปราย ชักถาม เป็นการประชุมหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิอภิปราย

จบแล้ว และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีโอกาสอภิปรายซักถามอย่างอิสระและเปิดเผย โดยซักถามเพื่อปรึกษาหารือ หรือแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมต่อที่ประชุมหรือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งการซักถามนี้ช่วยให้ผู้ฟังจัดปัญหาและข้อสงสัยที่ได้รับฟังจากผู้อภิปรายด้วย

1.5 การประชุมแบบระดมความคิด เป็นการประชุมที่เน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่าการปฏิบัติ โดยการให้สมาชิกของที่ประชุมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาออกมาให้มากที่สุด โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะต้องนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ การประชุมเพื่อระดมความคิด เป็นเทคนิคการประชุมที่ตืออย่างหนึ่งซึ่งนิยมใช้กันมากในการแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในการคิดหาแนวทางเลือกความคิด เพื่อรวบรวมคำตอบให้ได้มากที่สุด สมาชิกทุกคนออกความคิดเห็นให้ได้มากที่สุด ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

2. การมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าจากตำราการมอบหมายให้ศึกษาหรือค้นคว้าจากตำรา ถือเป็นกรณีพิเศษทางอ้อม โดยมอบหมายให้ศึกษาจากเอกสารการสอน คู่มือครู จากบทความ หรือจากตำรา เป็นต้น โดยผู้บริหารต้องชี้แนะแหล่งค้นคว้าศึกษา และกำหนดหัวข้อให้ศึกษาโดยชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลา ทำการค้นคว้า และกำหนด วัน เวลา และวิธีการรายงานผลให้ชัดเจนอีกด้วย เพื่อสนับสนุนกิจกรรมพิเศษแบบนี้ โรงเรียนอาจจัดตั้งศูนย์วิชาการหรือศูนย์รวมเอกสาร หนังสือ คู่มือครู หลักสูตร กฎ ระเบียบ ตลอดจน เอกสารที่ได้จากการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้า เช่น ห้องสมุด หรือ มุมหนังสือเฉพาะสำหรับครูก็ได้

3. การให้คำปรึกษาหารือ การให้คำปรึกษาหารือ เป็นวิธีการพิเศษภายในโรงเรียนอีกแบบหนึ่งที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยง่าย ปัญหาที่นำมาศึกษาอาจเป็นปัญหาส่วนตัวและปัญหาการเรียนการสอนก็ได้ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาหารือนอกจากจะเป็นการช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแล้ว ยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูให้แนบสนิทยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ครูอีกวิธีหนึ่งแนวทางการให้คำปรึกษาหารือ ได้แก่

3.1 บอกวิธีการแก้ปัญหาโดยตรง

3.2 ให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น เพื่อช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ด้วยตนเองอาจให้คำปรึกษาทั้งในข้อ 3.1 และ 3.2 ในเวลาเดียวกัน

4. การสาธิตการสอน การสาธิตการสอน นำมาใช้ในกรณีโรงเรียนประสบปัญหาเกี่ยวกับการสอน หรือในกรณีเพื่อชี้แนะแนวการสอนวิธีใหม่ๆ เพื่อให้ครูทราบ หรือประกอบการพิจารณานำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น การสาธิตการสอนจึงมีใช้วิธีการสอนที่ดีที่สุด และผู้สาธิตก็ไม่ใช่ว่าผู้สอนที่ดีที่สุด หากแต่เพียงเป็นต้นแบบเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์แนวทางเลือกเท่านั้น ดังนั้น ผู้สังเกตจึงไม่ควรลอกเลียนแบบวิธีสอน และพฤติกรรมการสอนจากผู้สาธิต แต่ควรปรับและประยุกต์ นำมาดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพและพฤติกรรมของผู้สอนเอง ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง

5. การพาไปดูงานการพาไปดูงานหรือเยี่ยมชมโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในเฉพาะเรื่อง เช่น โรงเรียนดีเด่นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนชั้นเด็กเล็ก โรงเรียนดีเด่นการจัดกิจกรรมสหกรณ์ ในโรงเรียน โรงเรียนดีเด่นในการจัดห้องสมุดโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงและนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนในการพาครูไปศึกษาดูงาน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องวางแผนโดยรอบคอบกำหนด จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมในการศึกษาดูงานให้ชัดเจนและแจ้งโครงการให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะไปเยี่ยมชมรับทราบและติดต่อประสานงานในรายละเอียดให้ชัดเจนก่อน การเดินทางไปพอสมควร

6. การสนทนาทางวิชาการการสนทนาทางวิชาการ เป็นการนิเทศอย่างหนึ่งที่ได้จัดได้ง่าย สะดวก ประหยัดระยะเวลาดำเนินการไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความสะดวกเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจะจัดในช่วงเวลาอาหารกลางวัน ช่วงชั่วโมงว่างจากการสอนในห้องพักครู ช่วงเวลาหลังเลิกเรียน หรือจะจัดขึ้นเป็นทางการในเวลาราชการก็ได้ ขึ้นกับเหตุผลความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน หัวข้อที่สนทนา ควรเป็นหัวข้อที่มีปัญหาซึ่งครูสนใจร่วมกัน แต่ถ้าเป็นปัญหาที่ยาก ซึ่งต้องพิจารณากันอย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารโรงเรียนอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมสนทนาด้วยก็จะเกิดผลดียิ่งขึ้น

7. การบริการเอกสารทางวิชาการและเอกสารสนเทศต่างๆการบริการเอกสารทางวิชาการและเอกสารสนเทศต่างๆ เช่น หลักสูตร คู่มือครูแผนการสอน บทความทางวิชาการ และเอกสารเพื่อชี้แนะปัญหาต่างๆให้แก่ครู นอกเหนือจากที่จัดไว้ในศูนย์วิชาการสำหรับครูในข้อ 2 ก็จะเป็นการอำนวยความสะดวกและเพิ่มพูนความรู้แก่ครูอื่น

8. การเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการสอนของครูอื่นการเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการสอนของครูอื่น นับเป็นการนิเทศทางตรงที่ได้ผลดีมากอีกทางหนึ่งซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงเกี่ยวกับการสาธิตการสอน การเยี่ยมเยียนอาจเยี่ยมในสายชั้นเดียวกัน หรือต่างระดับชั้นก็ได้ และเยี่ยมในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความจำเป็นและความต้องการของครูเป็นสำคัญ

9. การจัดป้ายนิเทศการจัดป้ายนิเทศเพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการให้ข่าวสาร ข้อมูล ถือเป็นข้อมูลในการนิเทศอีกอย่างหนึ่ง การจัดรวมกันหลายๆ เราเรียกว่า การจัดนิทรรศการซึ่งถือว่าเป็นการบริการข้อมูลข่าวสารแก่ครูได้ดีอีกอย่างหนึ่ง

10. การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการการส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ เป็นการช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูเป็นผู้รู้จักศึกษาค้นคว้า และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตัวครูเอง และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนอีกด้วย

11. การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นการศึกษาประจำ หรือศึกษาในภาคนอกเวลาหรือการศึกษาระบบทางไกลก็ตาม นับเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าซึ่งถือได้ว่าเป็นกิจกรรมการนิเทศที่ครูไม่มองข้าม เพราะการศึกษาต่อเป็นการ

เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในอันที่จะเกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นกับครูต่อไปได้

12. การสังเกตการสอน การสังเกตการสอนหมายถึงการนิเทศที่มุ่งเน้นปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนเท่านั้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูให้พัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในห้องเรียนจึงเป็นกลวิธีในการนิเทศที่สอดคล้องกับแนวคิดปัจจุบันที่มีความเชื่อว่า “การสอนเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาได้”

สรุปว่า วิธีการนิเทศภายในสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ดังนั้นการดำเนินการ นิเทศภายในควรเลือกกิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหา ลักษณะงานและความพร้อมของโรงเรียนเพราะการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การนิเทศตามแนวคิดกลลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน

การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดกลลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน มีความน่าสนใจและมีความแตกต่างจากการนิเทศภายในโรงเรียนโดยทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องความหมาย จุดเน้นการนิเทศ แหล่งที่มาในการนิเทศ และขอบข่ายของการนิเทศ มีดังนี้

กลลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 6) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครูการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จุดเน้นการนิเทศของกลลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 299-300) ได้กล่าวถึงว่า การนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะดำเนินถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู

แหล่งที่มาในการนิเทศตามแนวคิดกลลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน มีดังนี้

1. ความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

การนิเทศตามแนวคิดกลลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน มีพื้นฐานมาจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความเชื่อ ความรับผิดชอบ การเร้าหรือกระตุ้นตลอดจนแนวคิดของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม โดยได้

สรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 45)

1. เน้นการสอนเฉพาะทาง
2. เวลาที่นักเรียนใช้เกือบทั้งหมดจะอยู่ที่งานการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมายจาก

ครูผู้สอน

3. ครูผู้สอนตรวจงานและให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่นักเรียนเป็นประจำ
4. เวลาที่ใช้สอนจะมีมากกว่าเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ
5. มีกฎระเบียบสำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติในห้องเรียนอย่างชัดเจน
6. มีการเสริมแรงทางบวกให้กับครูเพื่อให้ครูแก้ไขพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้น
7. ครูมีความคาดหวังต่อนักเรียนสูงมาก
8. มีการแก้ไขข้อบกพร่องหรือให้ข้อเสนอแนะ หรือตรวจสอบงานที่มอบให้นักเรียน

ทำในแต่ละวัน

2. ความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใหญ่และครู

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 59-78) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องความเจริญเติบโตของมนุษย์ ไม่เพียงแต่จะทำให้เข้าใจเรื่องเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ แต่ยังมีคุณค่ากับผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับบุคคลในวัยผู้ใหญ่ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครู เพราะครูคือผู้ใหญ่ที่รับเอาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเปรียบเสมือนผู้เรียนที่จะต้องมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ผู้นิเทศจึงควรจะทราบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ใหญ่เพื่อใช้เป็นแนวทางอ้างอิงไปสู่แนวความคิดของครูเพื่อจะทำได้เข้าใจความสามารถของครูที่จะปรับปรุงการเรียนรู้นักเรียนต่อไป

การพัฒนาผู้ใหญ่เป็นพัฒนาการที่พัฒนาต่อเนื่องมาโดยตลอดชีวิต ตามหลักการพัฒนาของทฤษฎีลำดับขั้น (Stage Theory) ที่ถือว่า ชีวิตเป็นส่วนที่ย่างยากซับซ้อนที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสิ่งแวดล้อม ไม่มีผู้ใดสามารถจะยับยั้งการเจริญเติบโตของมนุษย์ได้ เช่น ความสามารถทางระบบประสาทและการมองเห็นของผู้ใหญ่จะเสื่อมอยู่ตลอดเวลา เราไม่สามารถที่จะหยุดยั้งกิจกรรมทางกายหรือปฏิกิริยา ได้รวดเร็วเหมือนเมื่อสมัยยังเด็กหรือวัยหนุ่มสาว ในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจ กระบวนการได้รับข้อมูลข่าวสาร และความเข้าใจในเรื่องต่างๆ สามารถพัฒนาขึ้นได้ตามระดับอายุ ในเรื่องนี้ ถ้าผู้นิเทศรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีจะสามารถประยุกต์ใช้กับครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสม

ในขณะเดียวกันกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน ได้กำหนดขอบข่ายของการนิเทศภารกิจการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาครูในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 งาน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) การพัฒนาทักษะการ

ทำงานกลุ่ม (Group Development) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) รายละเอียดดังนี้ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon.2007: 301-420)

1.5.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 301) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน หมายถึง การดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้ สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนโดยการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนจากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 301-306) ได้แก่

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่างๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต ความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน

ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรต่าง ๆ (Categorical Frequencies) พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ (Physical Indicators) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ (Performance Indicators) การพรรณนาแบบเปิดกว้าง (Detached open-ended Narrative) การสังเกตโดยมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง (Focused Questionnaire Observation) เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย

หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้นิเทศจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้ แล้วจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น

รวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสังเกต

การประชุมครูภายหลังการสังเกต เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้นิเทศควรเลือกรูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4

การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้งสี่ จะเป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบ รวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งสุดท้าย (Post conference) ว่ามีสิ่งใดบกพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วันและควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้นๆกะทัดรัด และได้ใจความ โดยมีผู้ให้ความหมายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกไว้ดังนี้

โกลด์แฮมเมอร์; แอนเดอร์สัน; และคราจิวิสกี้ (Glickman. 2004: 324 citing Goldhammer; Anderson; & Krajewski. 1993) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการนิเทศแบบคลินิกดังนี้

1. เป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน
3. เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูและนักเรียน
4. ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ
5. ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกัน ซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
6. เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง
7. เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผนการสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง
8. ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครู
9. ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

โครงสร้างของการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with Teacher)

2. การสังเกตการสอน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and Interpreting Observation and Determining Conference Approach)
4. การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post conference with Teacher)
5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้น (Critique of Previous Four Steps)

2. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 308-311) ได้เสนอรูปแบบการให้ความช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อนจากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนได้ การนิเทศแบบเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอน 2 คนหรือมากกว่าได้มาทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุม เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุม และตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษา เป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

3. การให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ (Other Forms of Direct Assistance)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon & Ross-Gordon. 2007: 311-312) ได้เสนอรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอื่น ๆ อีก 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การสาธิตการสอน (demonstration teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญสาธิตเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ
2. การเข้าไปร่วมสอนด้วย (co-teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกัน ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน และประเมินผลการสอน
3. การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ให้ (assisting with resource and materials) โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน
4. การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (assisting with student assessment)
5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติ ยกย่องครู มีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากครู กับผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด

6. การเฝ้าติดตาม (Mentoring) หัวใจของการเฝ้าติดตามคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศ ในโรงเรียนการเฝ้าติดตามเป็นการช่วยเหลือโดยตรง อาจได้มาจากการที่มอบหมายให้ครูที่ให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ การสาธิตการสอน การสอนร่วมกันและอื่นๆ

การสื่อสารที่ดีของครู การสังเกตการสอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังนิเทศการสอน และ การร่วมมือกับครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการประเมินการทำงานของกลุ่มแบบกัลยาณมิตร จัดตารางเวลาการพบปะเพื่อปรึกษาหารือได้เหมาะสมไม่สร้างภาระงานเพิ่มให้ครู การช่วยเหลือครูโดยตรงควรแยกจากการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมมั่นที่จะร่วมกิจกรรม ยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 314)

สรุปได้ว่าการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการคือ 1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ 2) เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ 3) สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนที่จะประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู 4) การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู 5) ประชุมสรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของกระบวนการ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดการเหลียวแลหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ ได้ให้นิยามความหมายของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงว่าหมายถึง การวางแผนปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.5.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 321-323) ได้เสนอบทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณา

บทบาทต่างๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพโดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้จักประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 322)

การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้นำทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่าบทบาทใดบ้างยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (Glickman. 2004: 322-323)

บทบาทการห่วงเหี่ยว (Dysfunctional Roles) บทบาทและพฤติกรรมของบุคคลที่เรียกว่า Dysfunctional นี้ จะเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่ห่วงเหี่ยวถ่วงความเจริญก้าวหน้าของกลุ่ม รวมทั้งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกภายในกลุ่มลดลงหรือเกิดความอ่อนแอได้ ผู้นำควรจะต้องลดหรือจำกัดบทบาทนี้เสียก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่อไปโดยพยายามทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของสมาชิกให้ชัดเจน หลังจากนั้นอาจจะจัดหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะบางประการของกลุ่มให้เหมาะสมและให้ทุกคนในกลุ่มมีความพึงพอใจมากที่สุด สำหรับวิธีที่จะใช้พฤติกรรม Dysfunctional นี้ควรมีการอภิปรายกันอย่างสั้นๆ รวมทั้งต้องเน้นรูปแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และระดับวุฒิภาวะของสมาชิกในกลุ่มด้วย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือพฤติกรรมของสมาชิกได้ตามความเหมาะสม เรียกว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ซึ่ง เฮอร์เชย์; และ บลันชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1993: 29) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบตามพื้นฐานของพฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behaviors) และเน้นตัวบุคคล (Person Behaviors) ดังนี้

รูปแบบที่ 1: ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Style-S1) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล (High Task, Low Relationship) ผู้นำประเภทนี้จะออกคำสั่งหรือบอกให้สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติตามอย่างไร เมื่อใด และใครต้องเป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้งจะเป็นผู้ตัดสินใจให้กับกลุ่มนั้น ๆ ด้วย รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศทางตรง (Directive Supervision) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นได้เด่นชัดนั้นก็คือ การสั่งการ หรือบอก (Telling)

รูปแบบที่ 2: ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style-S2) ผู้นำประเภทนี้จะเน้นงานและตัวบุคคลสูงทั้งสองด้าน (High Task, High Relationship) จะยินยอมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็น แนวคิดหรือข้อมูลต่าง ๆ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (Collaborative Supervision) คำพูดที่ใช้กันมากของผู้นำรูปแบบนี้นั้นก็คือ การขาย (Selling) แนวความคิดผู้นำประเภทนี้จะพยายามเน้นกระบวนการและเนื้อหาไปพร้อมกัน สำหรับการตัดสินใจทั้งหมดจะเน้นความมีสิทธิเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด

รูปแบบที่ 3: ผู้นำแบบกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันในสังคม (Encouraging and Socializing Style-S3) ผู้นำประเภทนี้จะเน้นด้านตัวบุคคลมากกว่างาน (High Relationship, Low Task) โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกัน แสดงออกอย่างเปิดเผย และมีความรู้สึกที่ดีระหว่างมวลสมาชิก บทบาทของผู้นำที่สำคัญก็คือทำหน้าที่กระตุ้น (Encouragement) และให้ภาพสะท้อน (Reflection) แก่กลุ่ม รูปแบบนี้คล้ายกับแบบการนิเทศทางอ้อม (Indirective Supervision) ซึ่งผู้นำจะช่วยเหลือสมาชิกทุกวิถีทาง เพื่อให้แสดงออกทางแนวความคิดและความต้องการ ในขณะที่เดียวกันผู้นำจะไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

รูปแบบที่ 4: ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - Faire Style-S4) ผู้นำประเภทนี้จะไม่เน้นเรื่องงานและเรื่องตัวบุคคล (Low Relationship, Low Task) จะทำตัวอยู่เหนือกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่มและไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งสิ้น คำพูดที่ใช้กันมากสำหรับผู้นำประเภทนี้คือ การตั้งตัวแทน (Delegating) ขึ้นมาปฏิบัติงานและตัวแทนเหล่านี้จะไม่ใช้กระบวนการหรือเนื้อหาในการตัดสินใจ

เฮอร์เชย์; และ บลันชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1993: 34) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) กับระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (The Maturity Level of the Group) ซึ่งระดับวุฒิภาวะนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติอยู่ ผู้นำคนใดคนหนึ่งอาจมีวุฒิภาวะสูงกับงานหนึ่ง แต่อาจมีวุฒิภาวะต่ำกับงานอย่างอื่นได้ วุฒิภาวะ (Maturity) สามารถประเมินผลได้จากองค์ประกอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการศึกษาหรือประสบการณ์ (Education or Experience) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflicts) หมายถึง ความเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกตั้งแต่คนขึ้นไปในช่วงเวลาหนึ่ง ความขัดแย้งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นกับผู้ที่มีพฤติกรรมหลงเหินหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมเท่านั้น ผลงานวิจัยของ จอห์นสัน; และ บัตตัน (Johnson; & Button. 1998: 54) ได้

ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมักจะมี ความขัดแย้งเกิดขึ้นสูงมาก กลุ่มหนึ่ง อาจจะมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเกิดขึ้นเมื่อได้รับข้อมูล หรือแนวคิดมากกมาย ซึ่งข้อมูลและแนวคิด เหล่านี้จะนำมาใช้ตลอดเวลาที่มีความขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำกลุ่มควรที่จะกระตุ้นให้มีการแก้ไขความ ขัดแย้งทุกครั้ง ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเสียหายเสมอไป เราอาจใช้ความขัดแย้งนี้เป็นแนวทางให้ สมาชิกภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรากำลังอภิปรายกันอยู่ก็ได้

ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำ กลุ่มควรควบคุมความขัดแย้งให้มีจุดเน้นอยู่ที่แนวคิดที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการควบคุม ดังนี้

1. ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
2. ให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงมุมมองของแต่ละบุคคลต่อจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
3. ให้สมาชิกแต่ละบุคคลอธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อถ้าหากว่าความขัดแย้งนั้น ยังไม่สามารถแก้ไขได้
4. ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่มองเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้ง แล้วถามคำถามว่าทำไมสมาชิกเหล่านั้นจึงยึดติดอยู่กับประเด็นนั้นเท่านั้น
5. สอบถามสมาชิกคนอื่นๆ ว่ามีทางออกที่ดีนอกเหนือไปจากทางเลือกที่มี ความขัดแย้งอยู่หรือไม่ ทางออกที่สามอาจจะเป็นผลมาจากการสังเคราะห์ (Synthesizes) และ การประสานประโยชน์ร่วมกัน (Compromises) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถ ตกลงกันได้ ผู้นำควรให้สมาชิกทั้งหมดย้อนกลับไปพิจารณาประเด็นที่ผ่านมาให้ชัดเจนใหม่อีกครั้ง หนึ่ง

ความขัดแย้งทางด้านความคิดระหว่างสมาชิก เราไม่ควรจะนิ่งเฉยและให้ผ่านไปโดย ไม่ทำอะไรเลย เราควรส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจ โดยใช้ กระบวนการกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

การเตรียมการประชุม การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่ม มีการเตรียมการที่ดีมาก่อน การเตรียมการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยการกำหนดวาระการประชุม หัวข้อที่จะใช้ในการอภิปราย ตลอดจนกระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มใหญ่

วาระการประชุม การประชุมกลุ่มต้องมีวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจนว่า ทำไมเรา จึงต้องประชุม เราต้องการให้บรรลุผลในสิ่งใด และอะไรคือสิ่งที่ต้องการ ดังนั้นวาระการประชุมควร จะต้องประกอบไปด้วย หัวข้อที่จะใช้ประชุมอย่างสั้นๆ (อาจจะแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยๆ อีกก็ได้) สำหรับการประชุมที่เคร่งครัดจะมีเวลากำกับไว้ในแต่ละหัวข้อที่จะใช้ประชุม การกำกับเวลาไว้ จะช่วยให้การประชุมเริ่มต้นและสิ้นสุดได้ตรงเวลา นอกจากนั้นจะเป็นการแสดงให้เห็น ความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลาของประธานในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี

การอภิปรายนำ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่างๆ จะมีคำถาม ที่จะช่วยค้นหาความในใจของสมาชิกในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี คำถามเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตาม

สถานการณ์ในขณะประชุม โดยในระยะแรกประธานจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ชี้แจงหัวข้อที่จะใช้อภิปราย ระหว่างการประชุมประธานจะใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้สมาชิกทุกคนช่วยกันค้นหาแนวคิด และข้อมูลต่างๆ ร่วมกัน สำหรับในขั้นสรุปผลการประชุมผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่ามีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุผลแล้ว และหัวข้อใดยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป

กระบวนการที่จะใช้กับกลุ่ม การดำเนินการในกลุ่มย่อยซึ่งมีสมาชิกไม่เกิน 10 คน สมาชิกทุกคนมีโอกาสที่จะร่วมปฏิบัติและร่วมกระบวนการตัดสินใจได้อย่างใกล้ชิด ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิมจะมีความยุ่งยากมากที่จะทำให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมปฏิบัติกันอย่างทั่วถึง วิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่ผู้นำกลุ่มจะต้องพูดอย่างตรงไปตรงมากับครูทุกคนให้เข้าใจถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่มมีเจตนาอย่างแท้จริงที่ต้องการให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำกลุ่มควรมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนมาก่อนและจะต้องอธิบายวิธีการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบให้ครูเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น การใช้เสียงส่วนใหญ่ที่ได้จากการลงคะแนน

การทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 101)

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีการระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

ในการพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการโดย

สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายชีวิตของตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง (Critical Thinking) การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงาน ครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ที่สำคัญคือครูทุกคนต้องได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความคิด ความกลมเกลียว ความฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นคือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบวิธีคิดและวิธีการถ่ายทอดนี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยขององค์กร (Shape the Behavior of Systems) ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสร้างวินัยในการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร (Develop the Discipline of Dialogue in the Organization) การสนทนาแลกเปลี่ยน (Dialogue) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ถ่ายโยงประสบการณ์ซึ่งกัน ทำให้ทีมงานมีเอกภาพทางความคิดและการปฏิบัติรวมทั้งการสร้างวินัยในการเรียนรู้ของทีมงาน ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างกิจกรรม ในการเรียนรู้ให้แก่ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างศักยภาพในการสืบค้นหาความรู้ของทีมงาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างสรรค์งานให้เป็นเอกภาพของทีม (Senge et al. 1994: 6 -7)

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มได้ กล่าวถึงความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการช่วยพัฒนากลุ่มสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยเน้นบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมกลุ่ม การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในกลุ่ม การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การเตรียมการประชุม ประเด็นที่จะบ่งบอกถึงความเป็นมืออาชีพของกลุ่มก็คือสมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้ดีภายใต้การควบคุมบริหารจัดการของผู้นำกลุ่มที่มีคุณภาพ และสุดท้ายกลุ่มก็จะสามารถพัฒนาระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

1.5.3 การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 351-368) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่ให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อการสปรกการณของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา เช่น การสาธิต การทดลอง และการให้ข้อมูล

ย้อนกลับระหว่างการฝึกปฏิบัติ

9. การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม
10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ
11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ

(Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 351-368) มีดังนี้

1. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับเบื้องต้น จะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิต และการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วยการอธิบาย และสาธิต เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ ในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุง การระดมสมอง และการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพ เป็นเป้าหมายสำหรับครูและผู้นำเพื่อเป็นการฟื้นฟูครู และเพื่อการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน ต้องมีการดำเนินงานใน 2 ระดับ ระดับแรก ครูรายบุคคลควรมีโอกาสได้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการค้นหาคำว่าเป็นตัวตนของพวกเขาทั้งหลาย และเพื่อเป้าหมายการประกอบอาชีพผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ระดับสอง ครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและขององค์กรตำบล ควรมีการกำหนดร่วมกันในการเรียนรู้และทักษะดำเนินการ ความรู้ และโปรแกรมที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต้องมุ่งเน้นด้านความต้องการและด้านความวิตกกังวลของครู ความสำเร็จของงานวิจัยโปรแกรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม การวางแผนในระยะยาว ปัญหา อุปสรรคของสมัยการประชุม การสูญเสียเวลา การทดลองและภาวะเสี่ยง การสนับสนุน การบริหารและการจัดการ กิจกรรมกลุ่มเล็กๆ การมองเห็นผลสะท้อนกลับ การสาธิตและการทดลอง การฝึกสอน และผู้นำมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพิจารณาสำหรับเฉพาะบุคคล และกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษ สามารถช่วยให้นักพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้มีส่วนร่วมได้ตรงตามประเด็นมากยิ่งขึ้น ครูได้ผ่านการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3 ระยะ: ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการบูรณาการ, และด้านความประณีต การพิจารณานอตและสลัก (Nuts-and-Bolts) เมื่อผู้พูดรายงาน ควรมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก และมีการจัดเตรียมเครื่องดื่ม วัสดุอุปกรณ์ และมีการประเมินผล การพิจารณานอตและสลักสามารถเพิ่มความสะดวกสบาย และความเอาใจใส่ให้กับครู มันเป็นเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่าการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นเวลาแห่งการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ของครู เพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่าการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นการใช้จ่ายเวลาดี ๆ ไป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทางวิชาชีพภาพของครูเป็นตั้งตัวแทนมากกว่าที่จะเป็นแรงผลักดันสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 368)

การพัฒนาทางวิชาชีพนั้นได้มีผู้ที่กล่าวไว้และผู้วิจัยขอเสนอพอสังเขปดังนี้

การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดมุ่งหมายปลายทางที่สำคัญที่สุดคือ เป็นการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่นักเรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครูแต่ละคน มีวิธีการ เทคนิค หลากหลายที่สามารถนำมาใช้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ที่จะให้บริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกตและการฟัง (Eyes and Ears) การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ (Official Record) การใช้ดุลยพินิจจากบุคคลที่เป็นกลาง (Third-Party Review) การใช้แบบสำรวจปลายเปิด

(Open-Ended Surveys) การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับรายการที่ให้ไว้ (Check and Rankin Lists) และการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการใช้วิธีการเทคนิคดังกล่าวเมื่อได้มีการตรวจสอบและจัดลำดับสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหาคำตอบอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนก่อนปฏิบัติการ จะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ฮอล; และ คณะ (สุทนต์ ศรีไสย์. 2537: 86; อ้างอิงจาก Hall et al., 1976: 54) ได้ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการโดยเน้นไปยังแต่ละบุคคลไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดและพบว่า ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมีระดับความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการค้นหาคำตอบดังกล่าว ควรใช้คำถามปลายเปิดอย่าง ง่าย ๆ กับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับจากครูผู้สอนทั้งหมดนำมาจัดกลุ่มตัวแปรที่คล้าย ๆ กันไว้ในข้อเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความเห็นแตกต่างกันไป ในการดำเนินการถ้าหัวข้อเป็นเรื่องง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน สามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการให้กับครูแต่ละคน ก็สามารถจัดบริการให้ได้โดยใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย

ในการพัฒนาทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพคุณสมบัติส่วนตัวและมีความรู้ ความเข้าใจในงานครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวนักเรียน ความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการ วิธีสอน รูปแบบการสอนต่างๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ก: 84)

ดังนั้นการพัฒนาทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติคือ เข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม จัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการพัฒนาทางวิชาชีพครู (Sergiovanni. 1998: 23-24) ให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ สืบหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทางวิชาชีพมีความหมายต่อครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพจะต้องสอดคล้อง

ตามความต้องการและระดับความสามารถของครู จะต้องมีการวางแผนระยะยาวเป็นการปฏิบัติงานกลุ่มย่อย มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หากพิจารณาลักษณะของบุคคลและกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมและการจัดเตรียมการพัฒนาทางวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมช่วยเสริมให้การพัฒนาทางวิชาชีพ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

1.5.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

หลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน หมายถึง เนื้อหาของการสอน คู่มือการสอน หนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 11) ดังนี้

1. เป็นชุด คือ ลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ (Sequence)
2. มีความต่อเนื่อง คือความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์ (Continuity)
3. มีขอบเขต คือ กรอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Scope)
4. มีความสมดุล คือระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง

(Balance) อย่างเหมาะสม รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 388-389) ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหาแต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing and Conceptual Mapping) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้นผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณาองค์ประกอบในหลายๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรม การอ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้หลายด้านนั้น เข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกัน รูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ (Results – Only Format) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้สามารถใช้สื่อ กิจกรรม วิธีการได้เอง

เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครู

การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอน จะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอด กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไข ปรับปรุงวิชาที่สอน ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มพัฒนาที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอา รูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results – only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ จะเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) นอกจากนี้ ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 390-391) ดังนี้

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ – บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือหน่วยเหนือ มักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอและคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียน ผู้ปกครองทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 สร้างสรรค์ ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหาวิธีการแก้ปัญหา และมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักจะมีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ ตรงเป้าหมายและความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

การพัฒนาหลักสูตรได้มีผู้ที่กล่าวไว้และผู้วิจัยขอเสนอพอสังเขปดังนี้

“หลักสูตร” มาจากภาษาอังกฤษว่า “curriculum” ซึ่งเป็นคำที่มาจากภาษาละติน คำว่า “currere” ซึ่งหมายถึง “racecourse” หรือ ลู่วิ่ง เมื่อนำมาใช้ในทางการศึกษาได้มีผู้ให้คำนิยามในลักษณะแตกต่างกัน (นพเก้า ฅ พัทลุง. 2550: 3) ดังนี้

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546: 35) กล่าวว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (blue print) ของการจัดโปรแกรมการศึกษาเพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสาระที่เด็กเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

อดิศักดิ์ สิงห์สีโว (2549: 157) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง แนวทางที่สถานศึกษาใช้ในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้าง ความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

อรันท์ นิมนุช (2550: 89) ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง เนื้อหา กิจกรรม และ ประสบการณ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมตาม ความเหมาะสมกับวัยของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจของเด็ก สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังเป็น เครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการ ส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐาน ความคิดที่เป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เพื่อให้ ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริง ของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นโครงการ แผนงานข้อกำหนดที่ชี้แนะ ให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็น ระบบ (ฉันท ชาติทอง. 2550: 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้ได้ดีจำเป็น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหลักต่อการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2550: 255)

กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน รวม 7 ภารกิจ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 317- 319)

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกัน บริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการตาม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน และคณะกรรมการอื่นๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน/องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน
5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
10. กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้
11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล
12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้

สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. จัดหา เลือก ใช้ ทำและพัฒนาสื่อ
3. จัดกระบวนการเรียนรู้
4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา

2. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอนี้ต่าง ๆ มาใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนา และการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ ผู้นิเทศสามารถ พิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ 1) รูปแบบ (Format) ของหลักสูตร-วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม (Behavioral Objective) การเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing) และการเน้นผลที่ เกิดขึ้นเท่านั้น (Results-only) 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับ เขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือ แบบเรียน ออกมา 3) ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจและ สามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการเตรียมความพร้อมของ สถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร ดำเนินการบริหาร หลักสูตรการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของ สถานศึกษา ปรับปรุง พัฒนาระบบการศึกษากิจการบริหารจัดการหลักสูตร โดยการติดตาม ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของนักเรียนจะทำให้ทราบถึงปัญหาข้อบกพร่องของหลักสูตร เป็นข้อมูลย้อนกลับในการนำมาพิจารณาถึงการพัฒนาหลักสูตรและในขณะเดียวกันครูผู้สอนจะใช้ หลักสูตรให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนาและการ ปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างอิสระ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้นิเทศ จะต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรในปัจจุบัน ได้แก่รูปแบบของหลักสูตร แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ระดับการมีส่วนร่วมของครู การวิจัยครั้งนี้ ได้ ให้นิยามความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการ แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำ หลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงาน สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

1.5.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่ง ที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 405-420) ดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์
5. สรุป อภิปรายผล

คำแนะนำสำหรับการช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนการทำงานของเรากับโรงเรียนโดยการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนำไปสู่การแนะนำเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพของการวิจัยของคุณ อันดับแรก มันเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องได้รับการเตรียมพร้อมขั้นพื้นฐานในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขณะนี้เราจะไม่พูดถึงการทำให้ครูกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ตรงกันข้าม ครูควรจะได้รับคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายๆแบบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งครูยังจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการทบทวนและการเขียนสรุปข้อมูลด้วย ประการที่สอง ต้องมั่นใจว่าไม่มีครูหรือนักเรียนอยู่ในความเสี่ยงด้านวิชาการ ด้านสังคมหรือความเสี่ยงด้านอารมณ์ สมาคมการจัดการโรงเรียนควรจะกำหนดข้อแนะนำด้านจริยธรรมสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการทบทวนข้อเสนอของการวิจัยเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไปตามข้อแนะนำ ประการที่สาม ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีแหล่งข้อมูลแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่สุดสำหรับครู-นักวิจัยคือเวลาในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติตามแผนงาน สุดท้ายครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในกลุ่มโรงเรียน หรือแม้แต่แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน ให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัย เป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนาสะท้อนกลับในกลุ่มครู และทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียนและในโรงเรียน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 420)

นอกจากนี้แล้วได้มีผู้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้หลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอพอสังเขปดังนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ช่วยให้คุณผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน

วิจัยเชิงปฏิบัติการ: สู่การพัฒนาองค์กร การวิจัยเชิงปฏิบัติการนับได้ว่าเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำความต้องการของครูแต่ละคนไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะการทำงานของกลุ่ม (Group Development) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) และการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เป็นการบูรณาการงานนี้เทศกับงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการศึกษาสำหรับการปรับปรุง การวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้บริการเสริมความรู้แก่ครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำนิเทศจะต้องพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับครูต้องคำนึงถึงคุณลักษณะต่างๆ ของครูในการร่วมมือกันปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่นๆ ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นสิ่งที่จะทำให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา (สุทนต์ ศรีไสย์. 2537: 349)

ไพจิตร สดวกการ (2545: 4) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึก และวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

สมบัติ บุญประคม (2545: 35) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติโดยใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ปัญหาได้จริง หรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมีระบบเชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู และเขียนรายงานสั้นๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ข: 4)

ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเล็กๆ ใช้ระยะเวลาสั้นๆ ไม่เพิ่มภาระให้แก่ครูมาก สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) ซึ่งประโยชน์ของการวิจัย มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ข: 5 – 23)

1. นักเรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ น่าเชื่อถือ
2. ส่งเสริมให้ครูส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการทำวิจัย และเป็นฐานสู่การทำวิจัยขั้นสูง หรือเป็นครูนักวิจัยต่อไป

3. ครูมีผลงานวิชาการที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ

4. ครูมีระบบและวิธีการทำงานอย่างครูมืออาชีพ เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

5. ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมั่นได้สูง

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัย

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดแสดงความต้องการคำตอบ หรือคำอธิบาย หรือหาข้อสรุป โดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน หรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่า คำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้นักเรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้อง มีลายมือสวยงาม

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย กำหนดอย่างไรจึงเหมาะสม

การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัย เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสม โดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง ๆ สำหรับการวิจัย แบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหาและเป้าหมายการวิจัยที่เล็กที่ไม่ถึงกับเล็กน้อยมาก ๆ หรือง่ายมาก ๆ และไม่ใช่ปัญหาใหญ่เกินที่ต้องใช้การวิจัยที่ซับซ้อนจะตอบคำถามได้ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนปกติของครูปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มาก

สรุปแนวคิดในการทำวิจัยแบบง่าย

1. ครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือประเด็นที่ครูต้องการพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

2. ประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังสอน อาจเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งครูสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

การกำหนดวิธีการวิจัย เป็นขั้นตอนของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัย ครอบคลุมและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพ บรรลุผลได้ง่าย และการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

1. วิธีการ จะดำเนินการกับใคร ที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไรอย่างไร ด้วยเครื่องมือใด (ถ้ามี) เพื่อที่จะได้ข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนตอบคำถามได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

3. แผนเวลาการดำเนินการ จะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด

เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่าย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้ และวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้จากสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างจัดการเรียนรู้ โดยครูบันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียน และจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนาจากการใช้นวัตกรรม

สำหรับข้อมูลสำคัญที่ใช้คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้ามีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ในการวิเคราะห์ สรุป ต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่างๆที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบ จะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยหรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบ

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการมีหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับที่กำหนดวิธีการวิจัยใน

ขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัย เช่น

1. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการสรุป ดีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (ปริมาณ)

2. การวิจัยบางเรื่อง อาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบบ้างและไม่ซับซ้อน เช่น คำร้อยละ หรือค่าเฉลี่ยประกอบการตอบคำถามการวิจัย

3. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ ทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อนก็ได้แต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามวิจัยเรื่องนั้นๆ

สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบผลงาน โดยครูได้บันทึกหลังสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน เช่น คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ประกอบการวิเคราะห์สรุป

ขั้นที่ 5 การสรุปและเขียนรายงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูกาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม ควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่า การศึกษาวิจัยนั้นๆ ได้ทำอะไร แล้วเกิดผลงานหรือข้อค้นพบอะไรประกอบด้วย

1. ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย (อาจเขียนในลักษณะปัญหาหรือการเรียนการสอนที่ต้องการแก้ไขหรือต้องการพัฒนา)
2. วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์ข้อมูลหรืออาจจะเขียนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่งต่างหาก
3. ผลการวิจัย หรือผลการแก้ปัญหา หรือผลการพัฒนา (อาจมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ทั้งข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เป็นต้น)

บทสรุป จุดมุ่งเน้น โครงสร้างและเวลาสำหรับการพัฒนาการนิเทศต้องมีจุดมุ่งเน้น โครงสร้าง และเวลาสำหรับครูที่จะเข้าร่วมการสนทนา การอภิปราย การวิจัย การตัดสินใจ และการดำเนินการเกี่ยวกับการสอน ถ้าไม่มีจุดมุ่งเน้น ครูจะไม่สามารถอภิปรายการสอนได้ เพราะมันไม่มีบรรทัดฐานที่ยอมรับในโรงเรียนส่วนใหญ่ ถ้าไม่มีโครงสร้างก็ไม่มีเครื่องมือ วิธีปฏิบัติและกฎที่ชัดเจนในการตัดสินใจและดำเนินการ ถ้าไม่มีเวลาก็ไม่มีการแสดงหน้าที่หรือแสดงสัญลักษณ์ว่าครูมีความสามารถที่จะตัดสินใจโดยรวมและตัดสินใจอย่างฉลาดแทนนักเรียนได้ (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 420)

สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเสมือนเครื่องมือและเป็นการรวมเอา งานนิเทศทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตร การวิจัยครั้งนี้ ได้ให้นิยามความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน

2. การจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2475 โดยนายอำเภอบางกอกใหญ่ ได้จัดตั้งขึ้นเป็นโรงเรียนประชาบาล ใช้หออิศราภัสสรสุวภาค (ศาลาการเปรียญ) เป็นสถานศึกษาของนักเรียน งบประมาณอุดหนุนการประถมศึกษา จากงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 ต่อมาได้โอนเป็นโรงเรียนเทศบาลนครธนบุรี

ข้อมูลของโรงเรียนในปัจจุบันสถานที่ตั้ง เลขที่ 389 ซอยเพชรเกษม 15 แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร วันสถาปนา 15 กุมภาพันธ์ 2475 ที่ดิน 3 ไร่

สัญลักษณ์

สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชเสด็จประทับเหนือวิมานฉิมพลี “เป็นการอัญเชิญสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช พระมหากษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่กว่ามนุษย์และเทพทั้งปวงมาสถิตย์อยู่เหนือวิมานฉิมพลี เพื่อขอให้บารมีของพระองค์ช่วยปกป้องคุ้มครองเหล่าบิรवारที่อยู่ในวิมานฉิมพลี วิมานฉิมพลี คือ ดินแดนที่นำริ่นรมประดุจวิมานของพระยาครุฑ เป็นถิ่นที่นำหวงแหวน และเป็นถิ่นที่รักยิ่งของผู้อาศัยความสุขความสบายของวิมานฉิมพลี” จึงมีลักษณะเช่นเดียวกับนามของโรงเรียน

คำขวัญ เรียนดี ประพฤติดี ชีวิตดี

ปรัชญา จริยธรรมนำนวัตกรรมความรู้ สู่การดำเนินชีวิตจริยธรรมนำนวัตกรรมความรู้ การเรียนรู้แนวใหม่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน โดยการนำหลักกรรมทางศาสนาเป็นพื้นฐานสู่การดำเนินชีวิต นักเรียนนำลำดับขั้นความรู้ที่สั่งสมไปปฏิบัติเพื่อความเจริญงอกงามในธรรมชาติของชีวิตและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณค่า

สีประจำโรงเรียน เขียว – เหลือง

ลักษณะของชุมชน

สภาพทั่วไป

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ตั้งอยู่เลขที่ 389 ซอยเพชรเกษม 15 แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 3 ไร่ มีบริเวณโดยรอบ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดวัดประดู่ฉิมพลี
ทิศใต้	ติดคลองบางกอกใหญ่
ทิศตะวันออก	ติดวัดประดู่ฉิมพลี
ทิศตะวันตก	ติดคูระบายน้ำ

สภาพภูมิศาสตร์ของโรงเรียน

ลักษณะพื้นที่ของโรงเรียนแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ อาคารเรียนหลังที่ 1 หลังที่ 2 และอาคารประกอบอยู่ด้านทิศตะวันตกของพื้นที่วัดประดู่ฉิมพลี และอาคาร 3 อยู่ด้านทิศตะวันออกของพื้นที่วัด

สภาพเศรษฐกิจ

ผู้ประกอบการนักเรียนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างและขายแรงงาน มีรายได้ต่ำถึงปานกลาง

สภาพสังคม

ประชาชนในชุมชนนี้ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ให้ความเคารพและนับถือหลวงปู่โต๊ะ ซึ่งเป็นอดีตเจ้าอาวาสวัดประดู่ฉิมพลี ที่มรณภาพไปแล้ว

สถานที่สำคัญใกล้เคียง

1. วัดประดู่ฉิมพลี (หลวงปู่โต๊ะ)
2. วัดนางชี ที่ประดิษฐานพระบรมสารีริกธาตุ
3. วัดปากน้ำภาษีเจริญ หรือวัดหลวงพ่อด
4. วัดนวลนรดิศ
5. วัดประดู่ในทรงธรรม
6. ศาลเจ้าพ่อเสือ
7. สำนักงานเขตบางกอกใหญ่
8. วัดประดู่ในทรงธรรม
9. โรงเรียนสตรีวัดอัมรินทร์
10. คลองบางหลวง

2.1 การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตนักเรียนทุกคนให้มีคุณภาพ โดยนำการเรียนรู้แนวใหม่ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน โดยนำหลักกรรมทางศาสนามาเป็นพื้นฐานสู่การดำเนินชีวิตที่เจริญงอกงามในธรรมชาติ และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณค่า เรียนดี ประพฤติดี ชีวิตดี โดยระดมพลังทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาภายในปี 2554

วัฒนธรรมองค์กร

1. เป็นครอบครัวใหญ่ที่ก้าวหน้า สงบสุข
2. รักลูกศิษย์เหมือนรักลูกของตนเอง
3. ช่วยเหลือ เสียสละ สามัคคี ซื่อสัตย์ เชื่อถือได้
4. ตรงเวลา มีประสิทธิภาพ
5. คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ
6. มุ่งมั่นประโยชน์เพื่อนักเรียน
7. มุ่งมั่นความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. นำนวัตกรรมการสนับสนุนการเรียนรู้ ให้นักเรียนมีคุณภาพตามศักยภาพ แต่ละคน มีมาตรฐานตามหลักสูตรสถานศึกษา
2. ส่งเสริมนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้และนำความรู้มาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี สมบูรณ์ทั้งกายและใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
4. ส่งเสริมนักเรียนให้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อมให้เจริญงอกงาม

5. ส่งเสริมการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณค่า เรียนดี ประพฤติดี ชีวิตดี
6. ครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการศึกษาของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

ภารกิจหลัก

1. พัฒนาคุณภาพนักเรียน สู่เป้าหมายการปฏิรูปการเรียนรู้
2. สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้เท่าเทียมกันแก่นักเรียนทุกคน
3. ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพครู
4. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ทั้งภายใน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การรับรองการประกันคุณภาพภายนอก
5. พัฒนาการบริหารโรงเรียนทุกด้าน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการเครือข่าย ผู้ปกครอง และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตร

จุดเห็น

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี เป็นโรงเรียนคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จากการประเมินทั้งภายใน ภายนอก ทุกปีการศึกษา รักษาคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- นักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีทุกคน จะมีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ ดังนี้
1. นักเรียนมีความรู้และทักษะความสามารถตามหลักสูตร สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ รักการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้
 2. นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่ม ปฏิบัติตนตามแบบสังคมประชาธิปไตย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
 3. นักเรียนเป็นเยาวชนที่ดี มีความขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตา
 4. นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตสมบูรณ์แข็งแรงปลอดภัยจากสิ่งเสพติด
 5. นักเรียนรู้จักรักษาสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีไทย
 6. นักเรียนมีการเรียนรู้แนวใหม่ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน
 7. นักเรียนสามารถจัดลำดับชั้นความรู้ที่สั่งสมไปปฏิบัติเพื่อความเจริญงอกงามในธรรมชาติของชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า

แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน เรียนดี ประพฤติดี ชีวิตดี มุ่งมั่น ในปรัชญาแนวทางวิสัยทัศน์ปฏิบัติ เพื่อวัฒนธรรมองค์กร จัดการเรียนการสอน ตามพันธกิจ จุดเน้น มุ่งประเด็นไปสู่เป้าหมายภายในปี 2554 จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพมาตรฐาน
เป้าประสงค์ ภายในปี 2554

นักเรียน

1. โรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้หลากหลายเหมาะสมให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ
2. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์
3. ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้
4. ผู้เรียนทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้เรียนรักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้

เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วยโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการส่งเสริมทักษะภาษาไทย
2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ห้องสมุด
3. โครงการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์
4. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านวิทยาศาสตร์
5. โครงการส่งเสริมความรู้สาระสังคมศึกษาและสิ่งแวดล้อม
6. โครงการส่งเสริมการแสดงออกด้านดนตรี-นาฏศิลป์
7. โครงการส่งเสริมทักษะด้านพลศึกษา-สุขศึกษา
8. โครงการประดิษฐ์ฐานอาชีพ
9. โครงการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ
10. โครงการนิเทศภายใน
11. โครงการหนุนย่อยเรียนรู้สู่โลกกว้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ก้าวทันเทคโนโลยี
เป้าประสงค์ ภายในปี 2554

1. นักเรียนสามารถประยุกต์และนำนวัตกรรมแบบพื้นฐานไปสู่นวัตกรรมที่มีความซับซ้อนในอนาคตที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในสังคมโลก เชื่อมโยงเครือข่ายที่ทันสมัยในการสื่อสารและสืบค้นคว้าหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

2. ครูและบุคลากรนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

ประโยชน์อย่างสูงกับองค์กร

เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วยโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการระบบการสอนผ่านเครือข่ายอัจฉริยะและ ICT ศูนย์กลางการเรียนรู้

แบบผสมผสาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนเป็นเยาวชนที่ดีทรงค่าของสังคม

เป้าประสงค์ ภายในปี 2554

1. นักเรียนมีสุขภาพกาย-สุขภาพจิต บุคลิกภาพที่เหมาะสมสมบูรณ์ ปลอดภัยจากอบายมุข มุ่งการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ
2. นักเรียนปฏิบัติตนในสังคมประชาธิปไตย มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
3. นักเรียนตระหนักและปฏิบัติตนตามปรัชญาการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง
4. นักเรียนดำเนินชีวิตอย่างชาญฉลาด เป็นผู้ใช้ผู้บริจาคสินค้าอุปโภค บริโภค แบบรวมกลุ่มและมีส่วนร่วม

เพื่อบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วยโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการอาหารกลางวันโรงเรียนวัดประดู่จิมพลี
2. โครงการเสริมสร้างอนามัยในโรงเรียน
3. โครงการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตย
4. โครงการส่งเสริมสุขภาพ
5. โครงการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตย
6. โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ
7. โครงการหนุนย่อยร้อยคุณธรรม
8. โครงการกิจกรรมสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ เป้าประสงค์ ภายในปี 2554

1. ครูทุกคนได้รับใบประกอบวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
2. ครูและบุคลากรเป็นครูมืออาชีพ
3. ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และร่วมบริหารการศึกษา

เพื่อบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วยโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. โครงการผลิตสื่อส่งเสริมการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ระดมสรรพกำลังทุกภาคส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เป้าประสงค์ ภายในปี 2554

1. โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา
2. สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและชุมชนช่วยพัฒนานักเรียนและโรงเรียน
3. ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และร่วมบริหารการศึกษา

เพื่อบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วยโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2. โครงการอนุบาลสัมพันธ
3. โครงการสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย
4. โครงการสายผ่อนคลายสบายใจ
5. โครงการฝึกซ้อมกีฬานอกเวลาเรียน

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมทำให้คนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความเข้าใจ และมีคุณสมบัติอื่นๆ ทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ดังนั้นคุณภาพของการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น อย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ คือ ผู้ที่ จบการศึกษาในแต่ละปีการศึกษานั้นเอง กล่าวคือ คุณลักษณะของผู้จบการศึกษาเป็นไปตาม ลักษณะที่พึงประสงค์หรือตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมต้อง อาศัยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดกระบวนการส่งเสริม และ พัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตระหนักรู้เห็นถึงความสำคัญ และโอกาสที่ได้รับจาก การศึกษา รวมถึงมีความมุ่งมั่นและได้เข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนตาม ความสามารถความต้องการและความเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้ (รายงานผลการประเมิน ตนเอง (SAR). 2552)

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการดำเนินงานวิจัยการนิเทศ ภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร คือ การประเมินผล ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นวิธีการประเมินที่ออกแบบมา เพื่อสะท้อนให้เห็น พฤติกรรม และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงแห่งโลกปัจจุบัน (Real World Situations) และเป็นวิธีการประเมินที่เน้นงานที่นักเรียนแสดงออกในภาคปฏิบัติ (Performance) เน้นกระบวนการเรียนรู้ (Process) ผลผลิต (Product) และแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การที่จะทำให้ ผู้เรียนบรรลุถึงความต้องการของแต่ละบุคคลนั้น วิธีการประเมินตามสภาพจริงจะเปิดโอกาสให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองด้วยดังนั้น วิธีการประเมินนี้ต้องอาศัย หลักการที่ผู้เรียนต้องมีการลงมือกระทำ ปฏิบัติ หรือแสดงออกเพื่อแสดงถึงความเข้าใจ หรือทักษะ จากการเรียนรู้ ตลอดจนการแสดงถึงกระบวนการ หรือวิธีการที่ผู้เรียนใช้การประเมินตามสภาพจริง นี้จะช่วยให้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการที่ใช้ในการประเมินตาม สภาพจริงอาจใช้การสังเกต การบันทึก และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานและวิธีการที่นักเรียนทำ ดังนั้น หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลจะเป็นกระบวนการที่ดำเนินควบคู่กันไปอย่าง ต่อเนื่องตลอดการจัดการเรียนการสอน

วิกินส์ (สมศักดิ์ ภู่วิภาดาพรรณ. 2544: 104; อ้างอิงจาก Wiggins. 1989) จำแนกคุณลักษณะของการประเมินตามสภาพจริงออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. การปฏิบัติในสภาพจริง (Performance in the Field) โดยงานที่กำหนดให้นักเรียนต้องเป็นงานที่สัมพันธ์กับชีวิตความเป็นจริง ทำทนายการใช้สติปัญญาที่ซับซ้อน หรือใช้ความรู้ที่อาศัยทักษะทางอภิปัญญา (Meta-Cognition Skills) และต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Styles) ความถนัด (Aptitudes) และความสนใจของผู้เรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถและค้นหาจุดเด่นของผู้เรียน

2. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินต้องเป็นเกณฑ์ประเมินแก่นแท้ (Essentials) ของการปฏิบัติมากกว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นจากผู้ใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะ เป็นเกณฑ์ที่เปิดเผยและรับรู้กันอยู่ในโลกของความเป็นจริงของทั้งตัวนักเรียนและผู้อื่น ไม่ใช่เกณฑ์ที่เป็นความลับ ปกปิด การเปิดเผยเกณฑ์ไว้ก่อนนั้นถือว่าการส่งเสริมซึ่งกันและกัน เกณฑ์จึงเป็นข้อชี้แนะสำหรับการเรียนการสอนและการประเมินที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมายและกระบวนการศึกษาอย่างแจ่มชัด จึงทำให้ครูอยู่ในบทบาทของผู้ฝึก (Coach) และนักเรียนอยู่ในบทบาทของผู้ปฏิบัติ (Performers) พร้อมกับเป็นผู้ประเมินตนเอง (Self-Evaluators)

ในการนี้ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ได้นำทฤษฎีการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับปัจจัยทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ต่อไป

2.3 แผนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังการยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานจึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดนโยบายและแนวดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2550 – 2554 โดยมุ่งเน้น 3 ด้านคือ การปฏิรูปหลักสูตรฯ (มาตรา 27) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ (มาตรา 22, 23, 24) และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (มาตรา 48) เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะกระบวนการและคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนตามความเหมาะสม และความพร้อมของท้องถิ่นการนิเทศติดตาม กำกับ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการ

สอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น (สำนัก
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). 2549: 12-32)

แต่สภาพปัจจุบันผู้บริหารทุกระดับยังให้ความสำคัญในการนิเทศ ติดตาม กำกับ
ค่อนข้างน้อย และไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ปรับปรุง
การนิเทศการศึกษาเพื่อเร่งรัดคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการประสานการดำเนินงานการนิเทศ
ทั้งฝ่ายบริหารและศึกษานิเทศก์จะต้องร่วมมือกันดำเนินการนิเทศ ติดตาม กำกับให้ทั่วถึงทุก
โรงเรียน จึงได้กำหนดการนิเทศร้อยละ 100 เพื่อให้คณะผู้นิเทศ ติดตาม กำกับการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการสนองนโยบายดังกล่าว โรงเรียนวัดประดู่
ฉิมพลี จึงได้จัดทำแผนนิเทศ ติดตาม กำกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาจัดกระบวนการ
เรียนรู้และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้
ของนักเรียนให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น ดังนี้คือ (ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2553: 8)

2.4 วัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

สำหรับการนิเทศ ติดตาม กำกับ นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัด
กิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรได้ โดยโรงเรียนวัดประดู่
ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้มีกิจกรรมการให้รู้ซึ่งกันและกัน
จะทำให้งานทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่นไม่มีปัญหาใดๆ โดยการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง
ครบถ้วน และตกลงกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ยืดหยุ่น และเหมาะสม ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของ
การนิเทศ กำกับ ติดตามดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2553: 8)

1. เพื่อส่งเสริม และพัฒนาระบบการนิเทศ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการนิเทศภายในให้
เข้มแข็งและสนับสนุนการนิเทศของเครือข่าย 64
2. เพื่อนิเทศ ติดตาม พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และการ
จัดกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ที่สำคัญของผู้เรียน
3. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในในด้านการศึกษาของ
โรงเรียน
4. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาประสิทธิภาพในด้านผู้บริหาร ครูผู้สอนสู่ความเป็น
มืออาชีพ
5. เพื่อระดมสรรพกำลังในการนิเทศ ติดตาม กำกับให้เกิดการนิเทศร้อยละ 100 และ
นำเสนอผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จ

เป้าหมายในการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี มีเป้าหมาย (ฝ่ายวิชาการโรงเรียน
วัดประดู่ฉิมพลี. 2553: 9) ดังนี้คือ

1. โรงเรียนได้รับการนิเทศอย่างน้อย 1-2 ครั้ง/ภาคเรียน
2. โรงเรียนได้รับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการประกันคุณภาพ
4. นักเรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพการเรียนรู้ตามความถนัดความสนใจ
5. ชุมชน ท้องถิ่นและผู้มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนทุกๆ ด้านและทุกๆ โอกาส

2.5 การกึ่งในการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

จุดเน้นในการกึ่งด้านการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยส่งเสริมให้ใช้การนิเทศภายในเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามสัดส่วนร้อยละ 70:30 กระทรวงศึกษาธิการกำหนด การพัฒนาศักยภาพนักเรียนและส่งเสริมความสามารถทางการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้ด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งนี้ปัจจัยทางการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามความต้องการของชุมชน (ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2553: 9-10) ดังนี้

1. ผู้นิเทศทุกระดับมีความสามารถในการส่งเสริม พัฒนาระบบการนิเทศเพิ่มพูนประสิทธิภาพการนิเทศภายในและสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศ
2. ครูทุกคนสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และใช้แผนการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน
3. ครูทุกคนใช้ผลการจัดการเรียนรู้จากการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และบุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการบริหารจัดการ
5. สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น/ชุมชน
6. ชุมชน องค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและไว้วางใจ มีความมั่นใจในการจัดการของสถานศึกษา

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ คือยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพมาตรฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ก้าวทันเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนเป็นเยาวชนที่ดีตรงค่าของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ระดมสรรพกำลังทุกภาคส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วยโครงการ (โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2552: 25-43) ดังต่อไปนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการเรียนรู้ ประพฤติดี ชีวิตดี มุ่งมั่น ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในปี 2554 จึงมีโครงการต่างๆ ดังนี้

1. โครงการส่งเสริมทักษะภาษาไทย
2. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ห้องสมุด
3. โครงการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์
4. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านวิทยาศาสตร์
5. โครงการส่งเสริมความรู้สาระสังคมศึกษาและสิ่งแวดล้อม
6. โครงการส่งเสริมการแสดงออกด้านดนตรี-นาฏศิลป์
7. โครงการส่งเสริมทักษะด้านพลศึกษา-สุขศึกษา
8. โครงการประดิษฐ์สู่งานอาชีพ
9. โครงการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ
10. โครงการนิเทศภายใน
11. โครงการหนุนย่อยเรียนรู้สู่โลกกว้าง
12. โครงการอาหารกลางวันโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
13. โครงการเสริมสร้างอนามัยในโรงเรียน
14. โครงการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตย
15. โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
16. โครงการหนุนย่อยร้อยคุณธรรม
17. โครงการกิจกรรมสหกรณ์
18. โครงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร
19. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
20. โครงการผลิตสื่อส่งเสริมการเรียนรู้
21. โครงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
22. โครงการอนุบาลสัมพันธ์
23. โครงการสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย
24. โครงการสายฝนคลายสลายใจ

2.5 เทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนสามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนดังนี้คือ (ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2553: 22-23)

1. ขั้นที่ 1 วางแผนและประชุมจัดทำแผนการนิเทศของโรงเรียน
 2. ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ประชุมชี้แจงก่อนการดำเนินงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน
 รับประทาน

3. ขั้นที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน
 3.1 การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำแบบไม่เป็นทางการ โดยใช้เวลาวางพูดคุยกัน
 3.2 การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นการสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียน
 3.3 การศึกษาดูงาน พาไปเพิ่มพูนประสบการณ์ในที่ต่างๆ
 3.4 การสังเกตการสอน
 3.5 แลกเปลี่ยนทางวิชาการ ประชุมเชิงปฏิบัติ/ประชุมเชิงวิชาการ โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เผยแพร่ผลงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่จากผลงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน/ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4. ขั้นที่ 4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและส่งเสริมการพัฒนาตนเองทางด้านการนิเทศและด้านต่างๆ เช่น การสร้างความคุ้นเคย สร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการนิเทศ ส่งเสริมการจัดเครือข่ายทางวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ โดยใช้เครือข่ายการนิเทศ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการประกวด การแข่งขันความสามารถของนักเรียนด้านวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

5. ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ คือสรุปผลประชุมชี้แจงเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับผลการนิเทศ ติดตาม กำกับ

เทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียน มีหลากหลายวิธีให้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาของบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในงานนิเทศเป็นอย่างดีโดยเฉพาะการมีมนุษยสัมพันธ์อย่างเพียงพอพร้อมแล้วงานนิเทศย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งทางโรงเรียนใช้เทคนิควิธีการ(ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. 2553: 12) ดังต่อไปนี้คือ

1. กิจกรรม “พาทำ” ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ
2. กิจกรรม “แบบสอนแนะ” Coaching Techniques / Peer Coaching
3. กิจกรรม “กัลยาณมิตร” ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อนช่วยเพื่อน
4. กิจกรรม “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้” พัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

สื่อ / เครื่องมือนิเทศ ติดตาม กำกับ

1. แบบบันทึกการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
2. แบบบันทึกสังเกตการสอน (แบบกัลยาณมิตร)

3. แบบบันทึกการศึกษาดูงาน
4. แบบบันทึกการให้คำปรึกษาแนะนำ
5. แบบบันทึกการประชุมนิเทศ
6. แบบบันทึกประเมินการนิเทศภายในโรงเรียน

การประเมินผลการนิเทศ ติดตาม กำกับ

1. ประเมินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
2. ตรวจสอบ / สังเกตร่องรอยการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. วิเคราะห์ผลการวัดสมรรถภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
4. ประชุมสัมมนาวิเคราะห์ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน

กำหนดการนิเทศ

ให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ตามปฏิบัติการนิเทศภาคเรียนละ 1 - 2 ครั้ง

- | | |
|---------------|--|
| ภาคเรียนที่ 1 | ครั้งที่ 1 ระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2553 |
| | ครั้งที่ 2 ระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน พ.ศ. 2553 |
| | รายงานผลการนิเทศ ภาคเรียนที่ 1 ภายในเดือนตุลาคม |
| ภาคเรียนที่ 2 | ครั้งที่ 1 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2553 |
| | ครั้งที่ 2 ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 |
| | รายงานผลการนิเทศ ภาคเรียนที่ 2 ภายในเดือนมีนาคม |

3. บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครู

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอโดยสังเขปดังนี้

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่งที่จะให้การนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจดี พร้อมทั้งจะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและการนิเทศภายในจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพหากผู้บริหารโรงเรียนมีการ

เตรียมการก่อนการนิเทศ และดำเนินการนิเทศตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนและความคิดเห็นในทำนองเดียวกัน กิติมา ปรีดีติลล (2532: 308) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการจัดการศึกษาเพราะการศึกษาจะก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ในการปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีส่วนอย่างสำคัญที่จะผลักดันในการนิเทศในบรรดาประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งหมด ความรับผิดชอบในด้านการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้

1. ช่วยครูแต่ละคนทำการสอนให้ได้ผลดีสูง เสริมให้ครูมีความเจริญงอกงามในอาชีพ
2. เป็นผู้ประสานงานและให้บริการแก่ครูทุกคนในด้านการสอนคือ ต้องช่วยเหลือครูในด้านเนื้อหาที่จะสอนวิธีสอนการใช้อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการวัดผล
3. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูในทุกโอกาส คือ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำชี้แจงหรือแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้กับครู

4. ประเมินผลการเรียนการสอนและโปรแกรมของโรงเรียนทั้งหมด

ประเมิน บุญเสนา (2538: 44) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะนิเทศการศึกษาแก่ครูในโรงเรียนได้โดยวิธีการดังนี้ คือ

1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อทราบความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องช่วยเหลือ
2. ศึกษาข้อเท็จจริงจากการประชุมของหมวดวิชาหรือของครูในระดับชั้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องหรือประชุมเพื่อเตรียมงานภาคปฏิบัติร่วมกับครู
3. จัดประชุมหรือประชุมปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูภายในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและนอกโรงเรียน
4. ส่งเสริมประสบการณ์ของครูให้เห็นของจริง เช่น การไปดูงานโรงเรียนอื่น หรือการแสดงสาธิตโดยศึกษานิเทศก์หรือวิทยากรพิเศษ
5. อำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอน เช่น สนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ จัดทำตำราคู่มือครูต่างๆ
6. ประเมินผลงานทางวิชาการเป็นระยะ ๆ เพื่อแก้ไขหรือส่งเสริมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป เช่น จัดแสดงผลงานทางวิชาการ จัดประกวดอุปกรณ์

ส่วน สงัด อุทรานันท์ (2530: 62-63) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาในแนวใหม่นั้นผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายในโดยตรง ต้องถือว่าการศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้ โดยมีการวางแผนการจัดการนิเทศภายในร่วมกับผู้นิเทศรับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศและยังเป็นผู้ให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจัง ให้บริการและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดย

การสอบถาม เยี่ยมเยือนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วย ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศด้วย

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 59) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศ เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทดังนี้ คือ

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพและการพัฒนาตนเองให้แก่คณะครูในโรงเรียน
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบการนิเทศของโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
5. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
6. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรง ให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขณะเดียวกันนิกลีย์ (Neagley. 1964: 87-88) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนได้ดังนี้ คือ

1. การทำงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามปรัชญาของโรงเรียน
2. เป็นผู้นำในการวางโครงการ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หลักสูตรและแผนการสอนของโรงเรียน
3. ทำงานร่วมกับคณะครูในการพัฒนาเป้าหมายการสอนให้บรรลุเป้าหมายทุกระดับ
4. ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาปรับปรุง โครงการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียน
5. ทำงานกับคณะครูในการพัฒนาระบบการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าและส่งเสริมนักเรียนที่เรียนดี
6. ทำงานร่วมกับคณะครูในการทำการกำหนดแผนงาน การจัดชั้นเรียน การจัดทำรายงานการเรียนของนักเรียน
7. สืบหาความต้องการของคณะครูและให้คำแนะนำและนิเทศงานการเรียนการสอนให้แก่คณะครู
8. รับผิดชอบงานโครงการนิเทศให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง
9. พัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง
10. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในการพัฒนาการศึกษาและแจ้งให้คณะครูได้ทราบเพื่อที่จะได้ไม่เป็นคนล้าสมัย

11. จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นข่าวสารและข้อมูลต่างๆระหว่างครูในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น

12. สำรวจสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ หนังสือ เอกสารทางวิชาการและจัดสิ่งเหล่านั้นให้ครูเมื่อครูต้องการ

และผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยโดยที่ผู้ทำการวิจัยใช้ผู้บริหารเป็นตัวแปรอิสระ ดังนี้

บุญ คำใจหนัก (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน 138 คน และครูผู้สอน 320 คน รวม 458 คน ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่า การดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ ปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน และการสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายใน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายใน

นिरุช ธรรมสุนทร (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับ

โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในกิจกรรมงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิชาติ แก่นน้อย (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประชากร คือ ศูนย์ G-BACS สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 27 ศูนย์ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 220 คน และครูวิชาการ จำนวน 220 คน รวม 440 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ G-BACS สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์ G-BACS ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ฤกษ์ชัย ใจคำป็น (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอจอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติ ได้แก่จัดโอกาสให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งเห็นว่าไม่ได้ปฏิบัติ คือ ไม่ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ ไม่มีพัฒนาความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขณะที่ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือ ขาดงบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้า และบุคลากรปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปแล้ว บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทตั้งแต่การริเริ่ม การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาร่วมกัน ในระหว่างการดำเนินการนิเทศผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคอย

ช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนอำนวยความสะดวกและประสานงานฝ่ายต่าง ๆ และเมื่อดำเนินการแล้วจะต้องติดตามประเมินผลและหาแนวทางร่วมกันปรับปรุงแก้ไขพัฒนารูปแบบและกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานตามโอกาสต่าง ๆ นั้นเป็นสภาพที่แสดงถึงความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.2 ครู

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของครู ไว้ดังนี้

ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของครูและผู้ทำการวิจัยโดยใช้ครูเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังนี้

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2545: 110-116) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับสูงสุด ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ ทุกขั้นตอนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนชั้นที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษา มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและมากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ส่วนในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

เพียงใจ แจ่มเงิน (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนนครเจดีย์ จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในเกี่ยวกับการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนและการสังเกตการสอนของครูผู้สอนโดยศึกษาจากกลุ่มประชากรคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกลุ่มโรงเรียนนครเจดีย์ จำนวน 49 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการนิเทศภายในในกิจกรรมการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและมีความต้องการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับกิจกรรมการสังเกตการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและมีความต้องการการสังเกต การสอนอยู่ในระดับมาก

สมณฑา ปัวเฮงทรัพย์ (2546: 86-91) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยสรุปว่า เจตคติของครูต่อการจัดการ

เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและบรรยากาศการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยรวมและรายด้านผลอยู่ในระดับมาก เจตคติของครูต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและบรรยากาศการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สำคัญในการทำนายความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีตัวแปร 2 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวแปรร่วมกันทำนายความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ร้อยละ 3.99 ของบรรยากาศ การทำงานสามารถทำนายความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในด้านการเตรียมการได้ร้อยละ 34.5 และด้านการดำเนินการได้ร้อยละ 24.1

ชุตติกาญจน์ เบญจพรวัฒนา (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่มีต่อคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัยทุกระดับชั้นหลังจากได้รับการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ครูมีการช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน ด้วยความมีน้ำใจที่ดีต่อกันในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม ซึ่งการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเป็นการนิเทศที่ใจและสมองของมนุษย์ โดยมีความรู้เป็นพื้นฐาน เป็นการหยั่งรากลึกทางปัญญาและกรุณาให้เกิดความงอกงามในการจัดการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไปเพื่ออนาคตที่ดีของเด็กปฐมวัย

ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก บ้านโป่ง จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) และล๊อค (Locke) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ 2) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก จังหวัดราชบุรี คือ ในด้านการสร้างแรงจูงใจ ให้ทุกฝ่ายทุกแผนกจัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงาน เขียนพรรณนางานของแต่ละคนให้การเสริมแรงด้วยคำชมเชยการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เลือกตัวแทนเพื่อเข้ามีส่วนร่วม

เป็นกรรมการบริหารงานส่วนด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ จัดให้มีระบบข้อมูล ปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับระบบเงินเดือนของภาครัฐ โดยให้เงินโบนัสเดือนที่ 13 มีรางวัลครูดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งให้จัดปรับตามคุณวุฒิและความชำนาญงาน จัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้ชัดเจนตามกฎเกณฑ์และการประเมิน จัดหาห้องเรียนและห้องฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม การนิเทศอย่างสม่ำเสมอทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติจัดประชุมสั้น ๆ ก่อนทำงานทุกวัน บริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สรรหาผู้อำนวยการมีประสบการณ์และให้มีวาระเวลาบริหารงานมากขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทนา เต่าทอง (2542: 105 - 134) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านตามทฤษฎีกลิคแมน ประชากรที่ใช้คือผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการ โรงเรียนที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านโดยในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการแต่ละด้าน ดังนี้

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

การตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ผู้บริหารส่วนใหญ่พิจารณาเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุดรองลงมาคือความสอดคล้องของแผนการสอนกับกำหนดการสอนและหลักสูตร และความครบถ้วนขององค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน ตามลำดับ

กิจกรรมการให้คำแนะนำปรึกษาที่ผู้บริหารดำเนินการมากที่สุดคือเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการส่งครูเข้ารับการอบรม รองลงมาเป็นการเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบทุกขณะเมื่อมีปัญหา และจัดทำตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า ตามลำดับ

เรื่องที่ผู้บริหารให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุด คือการจัดทำแผนการสอน รองลงมาเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางตามลำดับ

กิจกรรมการสังเกตการสอน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้สังเกตการสอน รองลงมาเป็นการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะสังเกตการสอน สังเกตการสอนเมื่อครูพร้อมและเป็นความต้องการของครู นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์ร่วมกับครู และมีการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะสังเกตการสอน ตามลำดับ

เรื่องที่สังเกตการสอนมากที่สุด คือปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนในห้องเรียนและวิธีการที่ใช้มากที่สุดคือวิธีการสังเกตไว้ในแบบบันทึกการสังเกตการสอน รองลงมาเป็นการประชุมครูก่อนสังเกตการสอน และผู้สังเกตเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการสังเกตตามลำดับ

การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการโดยส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้กับคณะครูและให้ครูได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพตามลำดับ

เรื่องที่ดำเนินการมากที่สุด คือ การทำแฟ้มสะสมผลงานของครู รองลงมาเป็นการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ การให้ความรู้และอบรมระยะสั้น

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม วิธีการที่ใช้คือการวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหา ร่วมกันทั้งกลุ่มมากที่สุด รองลงมาเป็นการดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่ม ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมากที่สุด คือ จัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รองลงมาเป็นการให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อการตัดสินใจ ตามลำดับ

การพัฒนาหลักสูตร ที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรม / สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ รองลงมาคือให้ครูศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักสูตรและจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

วิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการปรับกิจกรรมการสอนมากที่สุด รองลงมาเป็นการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำสื่อการเรียนการสอนตามลำดับ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การดำเนินการที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูศึกษาค้นคว้า รองลงมาเป็นการส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ

ส่วนขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารปฏิบัติเฉพาะขั้นตอนที่ 5 มีเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาปฏิบัติเฉพาะขั้นตอนที่ 1 ปฏิบัติเฉพาะขั้นตอนที่ 2 และปฏิบัติเฉพาะขั้นตอนที่ 1 - 5 ตามลำดับ

ปัญหาในการดำเนินงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน รองลงมาเป็นผู้รับผิดชอบขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน และขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงาน ตามลำดับ

จีระศักดิ์ ยิ่งเกตุรา (2547: 74 - 76) ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลของการศึกษาพบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา จากการวิจัยพบว่า มีการนิเทศการจัดกิจกรรมครบทั้ง 10 ด้าน มากกว่า 3.41 เป็นส่วนใหญ่ โดยแต่ละด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้ 1.การนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหาร

โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมโดยการสร้างความเข้าใจแก่คณะครูในการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยศึกษาสำรวจวิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำสาระหลักสูตรและส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร 2.การนิเทศด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมโดย ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้ครูจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนโดยให้ทำ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 3.การนิเทศด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมโดยการจัดครูเข้าสอบถามความถนัดและความสามารถสอดคล้องกับผู้เรียน พร้อมสนับสนุนให้ครูจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน 4.การนิเทศด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรม โดยการจัดหาและอำนวยความสะดวกด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอตามความจำเป็นพร้อมการซ่อมแซมสถานที่ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ตลอดจนจัดให้มีห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาและห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 5.การนิเทศด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมโดยการส่งเสริมให้ครูพัฒนาบำรุงรักษาและจัดเก็บสื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการนำไปใช้งาน และการแนะนำ ครูให้ใช้สื่ออุปกรณ์ที่สอดคล้องสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหาสาระ และความแตกต่างของผู้เรียน ตลอดจนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ 6.การนิเทศด้านการฝึกอบรมครูประจำการ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมโดย การจัดประชุมอบรมครูให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมประชุม สัมมนาหรือศึกษาดูงานแก่เพื่อนครูภายในโรงเรียนและการจัดอบรมครูเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียน 7.การนิเทศด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมโดยการสร้างกำลังใจให้ครูใหม่เห็นคุณค่าของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูใหม่ได้ศึกษาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 8.การนิเทศด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยการจัดให้มีมุมหนังสือเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการจัดให้มีบริการร้านค้าสหกรณ์ในโรงเรียน และการจัดบริการตรวจสุขภาพอนามัยประจำปีแก่ครูและครอบครัว 9.การนิเทศด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการจัดกิจกรรมโดย การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียนโดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุตรหลาน การจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ชุมชนเข้าใจ พร้อมจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของชุมชนต่อโรงเรียนและนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 10. การนิเทศด้านการประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการจัดกิจกรรมโดยการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งให้

ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เหมาะสมกับวัยของเด็กและให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมิน

ศิริภรณ์ เทวะผลิน (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาผลของการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนที่มีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อุทยานศาสตร์ พบว่า 1. ครูวิทยาศาสตร์มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อุทยานศาสตร์ระดับดี (มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.00) 2. นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. นักเรียนมีความพึงพอใจทางการเรียนรู้อุทยานศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548: 105) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาครู ด้านการฝึกอบรมครูประจำการและด้านช่วยเหลือครูโดยตรง สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวม จำแนกตามระดับและรายด้าน มีความสมบูรณ์อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกมิติ เรียงตามลำดับ ลำดับแรกคือ การกำหนดเป้าหมาย และลำดับสุดท้ายคือการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา 2. การปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มาลี กิจเจริญ (2548: 96 - 98) ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ด้านดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าได้มีการดำเนินงานน้อย แต่มีความคาดหวังมากคือ การส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกัน และได้มีการดำเนินงานน้อย ได้แก่ การให้บริการเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่เอื้อให้ครูได้รับความสะดวก เพื่อให้จัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกัน และได้มีการดำเนินงานน้อยได้แก่ การจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐานเพื่อให้ครูศึกษาค้นคว้า ด้านการประเมินผล ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเห็นที่สอดคล้องกัน และได้มีการดำเนินงานน้อย ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกัน และได้มีการดำเนินงานน้อย แต่มีความคาดหวังมาก

ได้แก่ การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนให้น้ำวิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้านมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ฉวีวรรณ แก้วตาสาม (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติการนิเทศของศึกษานิเทศก์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลด้านหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน ส่วนคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบุคลิกภาพ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการนิเทศและคุณลักษณะของการศึกษาของศึกษานิเทศก์พบว่า การปฏิบัติการนิเทศศึกษานิเทศก์ยังสื่อสารไม่ชัดเจนในด้านหลักสูตร ขาดการนิเทศติดตามในจัดการเรียนการสอนของครู ขาดการติดตามเรื่องการวัดผลประเมินผล และสื่อการเรียนการสอนส่วนคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ พบว่ามีความยึดติดในการเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ที่คุ้นเคยมากกว่า และขาดความอดทนในสถานการณ์ต่างๆ

ศรีสุตา แสงพันธ์ (2550: 72 - 73) ศึกษาผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย ผลของการวิจัยพบว่าคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 หลังได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อแยกประเมินคุณภาพ การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 ในด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ของเด็กปฐมวัย ด้านรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และด้านบุคลิกภาพของครูปฐมวัย ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขพบว่า โดยภาพรวมมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก่อนระหว่างและหลังได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนของแต่ละช่วงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทพร ศุภะพันธุ์ (2551: 128 - 132) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้าช่วงชั้น โดยจำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบแรกและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษาด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เพ็ญจันทร์ มีนะจรัส (2551: 68 - 69) ได้ศึกษาคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัยที่ได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัย สัปดาห์ก่อนการทดลองและระหว่างช่วงการทดลองสัปดาห์ที่ 1-8 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ($F=140.683$) และการทดลองครั้งนี้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัย 89.2% ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ในช่วงสัปดาห์ที่ 2,4,5 และ 7 และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงสัปดาห์ที่ 1,3,6 และ 8 เมื่อวิเคราะห์คะแนนคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัยแยกรายด้าน พบว่า คุณภาพด้านแผนจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของครูปฐมวัย สัปดาห์ก่อนการทดลองและระหว่างช่วงการทดลองสัปดาห์ที่ 1-8 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ($F=85.543$) และการทดลองครั้งนี้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านแผนจัดประสบการณ์แบบบูรณาการของครูปฐมวัยร้อยละ 83.4 มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ในช่วงสัปดาห์ที่ 4 กับ 7 และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงสัปดาห์ที่ 1,2,3,5,6 และ 8 คุณภาพด้านการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการของครูปฐมวัย สัปดาห์ก่อนการทดลอง และระหว่างช่วงการทดลองสัปดาห์ที่ 1-8 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ($F= 55.825$) และการทดลองครั้งนี้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการของครูปฐมวัยร้อยละ 76.7 มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ในช่วงสัปดาห์ที่ 2 กับ 4 และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงสัปดาห์ที่ 1,3,5,6 และ 8 คุณภาพด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สัปดาห์ก่อนการทดลอง และระหว่างช่วงการทดลองสัปดาห์ที่ 1-8 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ($F=44.868$) และการทดลองครั้งนี้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร้อยละ 72.5 มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ในช่วงสัปดาห์ที่ 1,2,4,5 และ 7 และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงสัปดาห์ที่ 3,6 และ 8 คุณภาพด้านด้านคุณลักษณะครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สัปดาห์ก่อนการทดลอง และระหว่างช่วงการทดลองสัปดาห์ที่ 1-8 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ($F=92.829$) และการทดลองครั้งนี้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านคุณลักษณะของครูปฐมวัยร้อยละ 84.5 มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ในช่วงสัปดาห์ที่ 2,4,7 และ 8 และมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงสัปดาห์ที่ 1,3,5 และ 6

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหาและความต้องการการวิจัยในชั้นเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เจอร์ัน (ศรีสุดา แสงพันธ์. 2550: 53; อ้างอิงจาก Jerun. n.d.: 604) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนอกระบบโรงเรียนที่ทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่า เป็นการให้บริการด้านการนิเทศการศึกษาและจะเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยศึกษาจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และครู ในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการและให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่จะให้ ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

ดิว (มนตรี สิริทัตสุนทร. 2550: 56; อ้างอิงจาก Dew. 1993: 2853-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูต่อสาระความรู้ในบทบาทตามกระบวนการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษา เป็นการศึกษาทัศนะของครูเกี่ยวกับความรู้ในการนิเทศการสอนโดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตชนบท รัฐแมริแลนด์ จำนวน 120 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับการนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนิเทศการเรียนการสอน 2) ครูมีความคิดเห็นว่าการให้เนื้อหาสาระของความรู้ในการนิเทศครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู 3) ครูที่มีวุฒิการสอนหลายวิชามีความเห็นว่าผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กนักเรียน 4) ครูที่มีประสบการณ์มากมีความเห็นว่าผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้ในสาขาวิชาที่ให้การนิเทศ ส่วนครูใหม่ต้องการได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน

มูรานกิ (มนตรี สิริทัตสุนทร. 2550: 56; อ้างอิงจาก Murangi. 1996: 2547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

อเนลโล (นันทพร ศุภะพันธ์. 2551: 56; อ้างอิงจาก Anello. 1996: 294) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยครูรู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

ลี; และ กรีน (Lee; & Green. 2009: Abstract) ได้ศึกษาและกล่าวถึงการใช้คำถามในการอภิปรายในส่วนของขั้นตอนการนิเทศ การวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติการสอนและการทดสอบในการวิจัยอยู่ในระดับที่เข้มข้นเอาจริงเอาจัง การอภิปรายผลและการนิเทศจะมีการยกกรณีเปรียบเทียบและใช้วิธีการสื่อสารทางภาษาซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบและการขัดแย้งกันในทางเหตุผลขึ้นได้ ความขัดแย้งนั้นอาจรุนแรงแต่ก็จะนำมาซึ่งข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผล การนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเปิดกรอบความคิดให้กว้างขึ้นและการนิเทศก็เป็นวิธีการทางการพูดให้คำปรึกษาหรือการพูดที่หารือกันเพื่อทำให้เกิดภาพความคิดเป็นรูปธรรมและในมหาวิทยาลัยสมัยใหม่นี้ก็ใช้วิธีการนี้กันอยู่

วอลแลค; วิลโคซอน; และแซทเชอร์ (Wallace; Wilcoxon; & Satcher. 2010: Abstract) ได้ศึกษาถึงผลดีและผลเสียจากประสบการณ์ของการนิเทศและผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศ จากการวิจัยพบว่าการนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามก็มีบ้างที่ผลออกมาอยู่ในด้านที่ล้มเหลว มีการวิเคราะห์จากรายงานที่ได้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการนิเทศต่างก็เห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัวร่วมกัน คุณภาพของงานวิจัยนี้เป็นที่รวบรวมไปด้วย ข้อเสนอแนะ หน้าที่และภาระงานต่างๆที่สำคัญต่องานด้านการสอนจะส่งผลไปสู่กุญแจแห่งความสำเร็จ อีกด้านหนึ่งสำหรับผลวิเคราะห์จากประสบการณ์ด้านลบของผู้ที่เข้าร่วมการนิเทศ พบปัญหาใหญ่ๆอยู่สองประการได้แก่ อย่างแรกได้รับคำแนะนำในการแก้ไขจุดบกพร่องน้อยเกินไป อย่างที่สองคือ ความแตกต่างกันของการปฏิบัติงาน

เฟอร์นันโด; และ เฮอร์ลิฮี (Fernando; & Herlihy. 2010: Abstract) ผู้วิจัยได้ออกไปศึกษาและทำการสำรวจถึงวิธีการของผู้ที่ให้การนิเทศหลายหลายคน การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าได้มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกันอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดผลดีและมีปัญหาอุปสรรคแตกต่างกันออกไป แต่ก็ทำให้ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจ คือการศึกษาริวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนตามทฤษฎีกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon) สรุปได้ว่าผลการศึกษาในประเทศ พบว่ากิจกรรมการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พิจารณาเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องการจัดทำแผนการสอน การสังเกตการสอน การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ ดำเนินการโดยส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ เรื่องที่ดำเนินการคือ ให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำแผนพัฒนางาน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ใช้การวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกันทั้งกลุ่มมากที่สุด เรื่องที่พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

คือ จัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การพัฒนาหลักสูตร ที่มีการดำเนินการ คือ ผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรม / สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ วิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน และ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูศึกษาค้นคว้า ส่วนขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งจากผลดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 20 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 2 คน และครู 18 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบคำถามที่ผู้วิจัยได้เตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า

2.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์

2.1.2 ตอนที่ 2 ข้อคำถามสำหรับสัมภาษณ์ในการวิจัย

2.2 เทปบันทึกเสียงและเครื่องบันทึกภาพ

2.3 การบันทึก

การจดบันทึกข้อมูล (Note taking) ผู้วิจัยทำการบันทึกเป็น 2 ชนิด คือ

1. บันทึกย่อโดยผู้วิจัยจดบันทึกขณะที่เก็บข้อมูลอยู่ จดเฉพาะถ้อยคำสำคัญ
2. บันทึกฉบับสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยนำบันทึกย่อมาเรียบเรียงใหม่เป็นบันทึกฉบับ

สมบูรณ์

2.4 ตัวผู้ทำวิจัยเอง ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้เข้าไปสัมผัสกับพื้นที่ในการทำวิจัยจึงสามารถสังเกตพฤติกรรม เจียหูฟัง และหาข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมี 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 11) ในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) และนำแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลต่าง ๆ กำหนดเป็นนิยามคำศัพท์เฉพาะ

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการวิจัยและนิยามคำศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ตามโครงสร้างเนื้อหา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามคำศัพท์ที่ศึกษา

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏในภาคผนวก ก

5. ตรวจสอบแก้ไขแบบสัมภาษณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียน วัดท่าพระ จำนวน 3 คน เพื่อทดสอบแบบสัมภาษณ์ว่าสามารถนำไปสัมภาษณ์ได้จริงและได้ข้อมูลตามโครงสร้างของเนื้อหา

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้วไปใช้เพื่อการวิจัยเป็นลำดับต่อไป

4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกการสัมภาษณ์เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีแนวคำถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบ

แนวคิดในการวิจัย และนำไปใช้กับผู้ที่อยู่นอกเหนือพื้นที่ของการวิจัย ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าแนวคำถามที่สร้างขึ้นนั้นมีข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 วางแผนการสัมภาษณ์โดยการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า กำหนดเวลาสัมภาษณ์ โดยให้เวลาคนละ 1 ชั่วโมง รวมเวลา 20 ชั่วโมง

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่จะทำการสัมภาษณ์เพื่อขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ครูในโรงเรียนให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครและส่งหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขอความร่วมมือในการให้การสัมภาษณ์ ถึงผู้บริหารโรงเรียนล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 20 คน

การดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลอย่างกว้าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในช่วงแรกเพื่อศึกษาภาพรวมของโรงเรียนใน 2 ส่วนคือ สภาพทั่วไปของโรงเรียน และกระบวนการดำเนินการนิเทศภายใน รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายใน

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเจาะลึกและตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลระดับลึก ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับวิถีการดำเนินกิจกรรมของครูและผู้บริหารโรงเรียน ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน รวมถึงกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยขณะที่พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการผู้วิจัยพยายามโยนเข้าสู่ประเด็นการวิจัย โดยการเล่าสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลเปิดเผยข้อมูล ขณะเดียวกันผู้วิจัยก็ได้มีการตรวจสอบข้อมูลเป็นระยะๆ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายคน โดยได้ดำเนินการดังสรุปตาม ตาราง 1

ตาราง 1 การวางแผนการสัมภาษณ์

ระยะเวลา	กิจกรรม	แหล่งข้อมูล
ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลอย่างกว้าง 20-25 ธ.ค. 2553	1) เข้าพบผู้บริหารเพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์และขออนุญาต เก็บข้อมูลและสร้าง ความสัมพันธ์ 2) เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ทั่วไปของโรงเรียน	1) ผู้บริหาร 2) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน
ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเจาะลึกและ ตรวจสอบข้อมูล ผู้บริหาร 26- 30 ธันวาคม 2553 ครู 6 มกราคม – 25 กุมภาพันธ์ 2554	เก็บข้อมูลอย่างเจาะลึก ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	1) ผู้บริหาร 2) ครู

1.2 เตรียมอุปกรณ์สำหรับการสัมภาษณ์ ได้แก่ สมุดจดบันทึก อุปกรณ์บันทึกเสียงและแฟ้มเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 ศึกษาข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลแล้วติดต่อผู้สัมภาษณ์ โดยนัดหมายเวลาไว้ล่วงหน้าในเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก

2. เริ่มการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 แนะนำตนเองต่อผู้สัมภาษณ์ อย่างเปิดเผยสถานภาพที่แท้จริง

2.2 สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ด้วยการสนทนาทักทายด้วยอัธยาศัยที่ดี และถามเรื่องทั่วไป เพื่อสร้างความคุ้นเคยก่อนที่จะเข้าประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ และร่วมกิจกรรมกับครูในโรงเรียน เช่น การประชุมและสัมมนา เพื่อสังเกตอย่างมีส่วนร่วมเป็นการตรวจสอบ

2.3 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูล และให้คำมั่นสัญญาว่าจะไม่ระบุผลการสัมภาษณ์ว่าเป็นของผู้ให้สัมภาษณ์ท่านใด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความไว้วางใจและกล้าที่จะให้ข้อมูลที่แท้จริง

3. ชั้นสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ด้วยการใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยการใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตอบ

3.2 การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เน้นการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ กับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ โดยการใช้คำถามกว้างๆ ปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตอบ

3.3 ผู้สัมภาษณ์ตั้งใจฟัง และป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะของผู้ตอบ ขณะที่สัมภาษณ์ในบางกรณีมีการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ เพื่อไม่เป็นการเสียมารยาท ได้ทำการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ ก่อนทำการบันทึกเสียง

ในขั้นของการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทำการเลือกเวลาสถานที่สัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเลือกห้องประชุมโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีเป็นสถานที่สัมภาษณ์ตามความสะดวกของผู้ให้สัมภาษณ์โดยสถานที่สัมภาษณ์ไม่มีกลุ่มอ้างอิงใดๆ ที่มีอิทธิพลต่อการให้ข้อมูล ส่วนเวลาในการสัมภาษณ์ จะเลือกเวลาช่วงบ่ายที่ผู้ให้ข้อมูลหลักรู้สึกผ่อนคลายและไม่มีภาระในการประกอบธุระใดๆ ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงช่วยในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยชี้แจงและขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลหลักทุกครั้ง

4. ชั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 จัดบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริง และจดเฉพาะในสิ่งที่สำคัญ

4.2 รีบทำบันทึกการสัมภาษณ์ทันที หลังจากสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว

4.3 สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

5. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยการนำเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์มาถอดแบบคำต่อคำ อ่านอย่างวิเคราะห์เพื่อสร้างมโนทัศน์จากข้อมูลที่ได้ และจัดหมวดหมู่ของข้อมูล สร้างเป็นสมมติฐานชั่วคราว จากนั้นผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักรายต่อไปที่คาดว่าจะให้ข้อมูลที่แตกต่างไปจากมิติและคุณสมบัติของข้อมูลที่พบจากการสัมภาษณ์ครั้งที่ผ่านมา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยอาศัยหลักการกว้างๆ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้มั่นใจในความเชื่อถือของข้อมูลว่ามีครบถ้วนหรือไม่ และประเมินคุณภาพของข้อมูลว่าอยู่ในระดับที่น่ามาวิเคราะห์และสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้

เพียงใด หลังจากนั้นทำการตรวจสอบข้อมูลว่าถูกต้องตรงกันหรือไม่ด้วยการเปลี่ยนบุคคลที่จะให้ข้อมูลซึ่งจะพิจารณาว่าเมื่อผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การจดบันทึกและการทำดัชนีข้อมูล

การจดบันทึกข้อมูล (Note taking) ผู้วิจัยจดข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์โดยการบันทึกข้อมูลย่อขณะเก็บข้อมูลอยู่และเรียบเรียงใหม่เป็นฉบับสมบูรณ์ในภายหลัง ซึ่งจะแยกเป็นสัดส่วนกันระหว่างข้อมูลกับความเห็นของตัวผู้วิจัย หลังจากนั้นได้ทำดัชนีข้อมูล (Indexing) เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูลและให้เกิดความสะดวกแก่ผู้วิจัยเมื่อต้องการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์

3. การทำข้อสรุปข้อมูลชั่วคราวและการกำจัดข้อมูล (Memoing and data reduction)

การทำข้อสรุปชั่วคราวเป็นการนำความคิดของผู้วิจัยมาประมวลผลซึ่งได้จากการทำดัชนีข้อมูล ปรากฏในภาคผนวก ค และเชื่อมดัชนีด้วยการเชื่อมโยงดัชนีนั้นเข้าด้วยกันแล้วลงมือเขียนประโยคหรือข้อความเชิงแนวคิดทฤษฎี

4. การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป (Drawing and verifying conclusion)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำข้อสรุปย่อยๆ มาเชื่อมโยงเพื่อให้เป็นบทสรุปซึ่งจะตอบปัญหาการวิจัย โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อสรุปย่อยๆ เข้าด้วยกันจะกระทำอย่างเป็นระบบและปราณีต และข้อความนี้จะเป็นข้อค้นพบและเป็นข้อสรุปของการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) การอ่านทบทวนข้อมูลปฐมภูมิที่อยู่ในรูปข้อความทางภาษาเพื่อจับใจความโดยรวมก่อนเริ่มต้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2) การสร้างข้อสรุปแนวคิดในข้อมูล พิจารณาหน่วยข้อมูลในแต่ละส่วนที่ทำการแบ่งแยกไว้แล้วในขั้นตอนแรก พร้อมทั้งตั้งคำถามกับตัวเองเกี่ยวกับข้อมูลย่อยส่วนนั้นว่า “เกี่ยวข้องกับเรื่องอะไร” “เกิดขึ้นที่ไหน” และ “เมื่อไร” มีพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างไรกับใคร” หรือทำอย่างนั้นทำไม หรือเพราะอะไร

3) การเปรียบเทียบหัวข้อสรุปแนวคิดในข้อมูลเพื่อตรวจสอบการซ้ำหรือการทับซ้อนกิจกรรมในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบดูว่าข้อสรุปแนวคิดที่ซ้ำกัน หรือมีความหมายทับซ้อนกันหรือไม่ เช่น

ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ในประเด็นการได้รับการส่งเสริมด้านวิธีการ เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เพียงพอต่อความต้องการของครู จากการสัมภาษณ์ครู 4 คน ดังข้อความ

“ได้รับการสนับสนุนด้านสื่อวัสดุ เช่น กระดาษสี กระดาษ A4 กาว

เพื่อใช้ทำสื่อประกอบการเรียนการสอน ”

“ทางฝ่ายบริหารได้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และวิธีการดำเนินการ โดยมีการจัดสรร
วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ จนบางอย่างได้รับมากจนเกินไป”

“ในบางครั้งที่โรงเรียนยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณ ครูต้องสำรองจ่ายเงินเองก่อน
แต่สามารถนำใบเสร็จมาทำการเบิกจ่ายได้”

“ครูมีอิสระในการเลือกและผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนได้ตามความ
เหมาะสม”

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ครูทั้ง 4 คน ผู้วิจัยได้จำแนกข้อมูลแบบแยกประเภทของสิ่งที่ครู
ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้แยกเป็น ด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการ
สอน ทั้งที่เป็นวัสดุและเป็นเงินงบประมาณ เป็นต้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตลอดจนการรับรู้ถึงปัญหาของ การนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มการเสนอผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนาความเชิงเนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 2 คน และครู จำนวน 18 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 20 คน รายละเอียดดัง ตาราง 2

ตาราง 2 ตารางแสดงข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	จำนวน (คน)
ผู้บริหาร	2
ครู	18
รวม	20

ตอนที่ 2 การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัด สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดการศึกษากรุงเทพมหานคร

การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นรายด้าน ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teacher) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงจากสังเกต การสัมภาษณ์และศึกษาเอกสาร สามารถสรุปแต่ละประเด็น ดังนี้

1.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และ ครู 16 คน) กล่าวว่าทางโรงเรียนได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน อีกร้อยละ 10 ของผู้ตอบ (2 คน) กล่าวว่าไม่มีผู้บริหารโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีได้มีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการดำเนินงาน ดังนี้

1.1.1 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายบริหารกำหนดปฏิทินการนิเทศ

ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “ฝ่ายบริหารได้อำนวยความสะดวก เรื่องการจัดประชุม อบรม วางแผนการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ได้รับปฏิทินการทำงานและการกำหนดการส่งงานแต่ละอย่างที่ต้องทำส่งฝ่ายบริหาร ดังนั้นครูต้องวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนของโรงเรียน”

1.1.2 จัดทำเอกสารประกอบการนิเทศ ได้แก่ คู่มือนิเทศ แบบบันทึกการนิเทศ แจกให้กับครูทุกคน

ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการวางแผนการนิเทศ ทำปฏิทินในการปฏิบัติงานให้และจัดทำคู่มือการนิเทศให้” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “มีการจัดประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการดำเนินงานก่อนมีการนิเทศ ได้รับเอกสารประกอบการนิเทศ”

1.1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการนิเทศการสอนอย่างชัดเจน ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ดังกล่าว คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ หัวหน้าสายชั้น

ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการในการปฏิบัติงาน ติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว

ของครูท่านหนึ่งซึ่งกล่าวว่า “มีการจัดประชุมเพื่อให้เกิดการวางแผนการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่มใหญ่ คือ บุคลากรทั้งโรงเรียน และกลุ่มย่อยเช่นสายชั้น หรือกลุ่มสาระฯ”

1.1.4 ส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผน เช่น อบรมการเขียนโครงการ ให้คำแนะนำด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันด้านก่อนการนิเทศภายใน

ตั้งคำถามของครูท่านหนึ่งว่า “ก่อนจะมีการทำโครงการหรือจัดกิจกรรมอะไรก็ตามเราก็ต้องมีการเข้าประชุมเพื่อวางแผนกันก่อน ถ้าเป็นเรื่องใหม่เรามากจะได้รับการอบรมก่อน” ซึ่งสอดคล้องกับคำถามของครูท่านหนึ่งว่า “ได้รับคำแนะนำในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และมีการกำกับติดตามผลเป็นระยะ เมื่อเกิดปัญหาที่ได้รับคำปรึกษาเป็นอย่างดี”

1.2 การส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผล

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีได้มีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ในเรื่องการส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผล โดยร้อยละ 100 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และ ครู 18 คน) กล่าวว่าทางโรงเรียนได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการดำเนินงาน ดังนี้

1.2.1 สนับสนุนและส่งเสริมด้านวิธีการ เช่น การอบรมเพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการผลิตสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และกิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีได้รับการสนับสนุนด้านวิธีการที่เด่น กิจกรรมหนึ่ง คือ กิจกรรม “พาทำ” เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ

ตั้งคำถามของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านวิธีการ “มีจัดอบรมบ้าง ได้เสนอแนะวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นทางเลือกของครูได้นำไปใช้ แล้วก็จัดทำคู่มือนิเทศการสอนแล้วแจกให้กับครูทุกคน” ซึ่งสอดคล้องกับครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ทางโรงเรียนจัดการอบรม ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล”

1.2.2 สนับสนุนเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณ เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

ตั้งคำถามของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณว่า “ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนางานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 85 ของงบทั้งหมดที่ได้รับจะใช้สำหรับการพัฒนาวิชาการ” ซึ่งกล่าวตรงกันกับครูทุกท่าน

ตั้งครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ทางฝ่ายบริหารได้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และวิธีการดำเนินการ โดยมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ จนบางอย่างได้รับมากจนเกินไป” ซึ่งสอดคล้องกันกับครูอีกท่านหนึ่งที่เห็นว่าในกรณีที่ครูไปจัดซื้ออุปกรณ์โดยไม่ได้เสนองบล่วงหน้าก็สามารถนำมาเบิกย้อนหลังได้ “ในบางครั้งที่โรงเรียนยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณ ครูต้องสำรองจ่ายเงินเองก่อนแต่

สามารถนำไปเสริมมาทำการเบิกจ่ายได้” และมีครูอีกท่านมองในแง่ของการสนับสนุนด้านวิธีการกล่าวว่า “ครูมีอิสระในการเลือกและผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสม”

1.3 การสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีและการสัมภาษณ์ร้อยละ 95 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และ ครู 17 คน) กล่าวว่าทางโรงเรียนได้มีการดำเนินงานเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1.3.1 มีการสรุปผลการปฏิบัติงานของส่วนตัวครู ได้แก่ สรุปผลการจัดการเรียนจากบันทึกหลังแผนการจัดการเรียนรู้ สรุปรายงานการช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล ปพ.ต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้เห็นวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนว่า มีการตรวจบันทึกหลังการสอนของครูรายบุคคลทุกสัปดาห์ โดยรองผู้อำนวยการ ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “รองมีหน้าที่ตรวจแผนการสอนให้ครูเพื่อดูว่าสอดคล้องกับหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ได้จริงและมีการสรุปผลหลังการสอนซึ่งสำคัญมาก” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า

“ทุกวันศุกร์ครูทุกคนจะต้องจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าส่งให้รองผู้อำนวยการตรวจและให้ข้อเสนอแนะและให้คำแนะนำ”

1.3.2 มีการส่งเสริมครูเขียนประเมินตนเอง (Self Assessment Report)

ดังคำกล่าวของผู้บริหาร “ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เราเรียกว่า SAR โดยครูจะได้รับผิดชอบมาตรฐานคนละ 1 มาตรฐานการสรุปผลจะจัดทำเป็นแฟ้มเอกสารและส่งที่รองผู้อำนวยการหรือผู้รับผิดชอบและรวมไปถึงการสรุปด้านการจัดการเรียนการสอนนั้นประสบความสำเร็จมากเพียงใด เพื่อสามารถนำมาปรับปรุงการสอนของตน”

1.3.3 การสรุปผลการดำเนินงานทั้งที่เป็นโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการนิเทศการสอนเป็นรูปเล่ม และวิเคราะห์ SWOT ของโครงการต่าง ๆ ด้วยการกำหนดเป็นหน้าที่ของครู ทุกคนที่ต้องทำอย่างเป็นระบบตามหน้าที่รับผิดชอบของครูแต่ละคน และชี้แจงให้เห็นความจำเป็นและประโยชน์ของการสรุปผลการปฏิบัติงาน การสรุปผลการปฏิบัติงานของทุกโครงการและกิจกรรมจะมีการกล่าวถึงในการประชุมประจำเดือนเสมอ เพื่อเป็นการเตรียมวางแผนงานล่วงหน้า และเมื่อจบปีการศึกษาครูจะต้องจัดทำส่งเป็นรูปเล่ม

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีการสรุปผลการปฏิบัติงานทุกโครงการ และกิจกรรม ซึ่งมีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมคราวต่อไป” ซึ่งตรงกับกับข้อความสนับสนุนจากครูท่านหนึ่งกล่าวถึงประโยชน์ของการสรุปผลการปฏิบัติงานว่า “เมื่อจบปีการศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT ของโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมต่อไป”

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งซึ่งกล่าวเกี่ยวกับวิธีการสรุปผลการดำเนินงานว่า “เวลาสรุปโครงการผู้ที่ได้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งจะเป็นผู้สรุป โดยกำหนดให้ส่งสรุปเป็นรูปเล่ม 2 เล่มและให้ส่งเป็น ไฟล์เอกสาร” ซึ่งบอกให้ทราบว่ามีครูสรุปงานเป็น

ทั้งเอกสารและไฟล์คอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกันกับครูอีกท่านกล่าวว่า “การส่งงานทุกวันนี่ทำเป็นเอกสารอย่างเดียวไม่พอแล้วต้อง write เป็น CD ส่งด้วย”

1.4 การจัดทำปฏิทินกำหนดการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีและการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร พบว่า ร้อยละ 90 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และ ครู 16 คน) กล่าวว่าทางโรงเรียนได้มีการจัดทำปฏิทินกำหนดการนิเทศ ดังนี้

1.4.1 มีปฏิทินกำหนดการนิเทศ แบบบันทึกการนิเทศการสอน ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินชัดเจน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารทุกคน กล่าวตรงกันว่า

จากคำพูดของผู้บริหารที่กล่าวว่า “รองผู้อำนวยการเป็นคนทำปฏิทินกำหนดการนิเทศมาให้ หัวหน้าสายกับหัวหน้ากลุ่มจะเป็นคนไปนิเทศ”

ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “ต้องมีกำหนดปฏิทินของการนิเทศเป็นประจำทุกปี อยู่ในแผนฝ่ายวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของการศึกษา ต้องกำหนดให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน”

1.4.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบนิเทศการสอน

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวถึงวิธีการนิเทศว่า “มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการเยี่ยมชั้นเรียนระหว่างเพื่อนครู หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ หัวหน้าสายและผู้บริหาร” ซึ่งสอดคล้องกับครูท่านหนึ่งกล่าวเพิ่มเติมว่า “มีการนิเทศโดยหัวหน้ากลุ่มสาระฯกับหัวหน้าสาย กลุ่มที่ 2 คือ การจับคู่เพื่อนนิเทศเพื่อน ส่วนมากจะเป็นครูที่สอนวิชาเดียวกันไปนิเทศกันเอง” สอดคล้องกับคำพูดของครูอีกท่านที่กล่าวเกี่ยวกับความแตกต่างของการนิเทศจากคน 2 กลุ่ม ว่า “ถ้าเป็นรองผู้อำนวยการมาเขาจะเข้าไปสังเกตการณ์สอนในห้อง นั่งดูครูสอน แต่ถ้าเป็นครูเรานิเทศกันเองบางทีก็จะแอบๆ ดูนอกห้องเรียนแล้วก็ทำแบบประเมิน เพราะส่วนใหญ่เพื่อนครูเราจะคุยกันอยู่แล้วว่าเรื่องนี้จะสอนอย่างไร มีปัญหาในห้องเรียนอย่างไร” และมีข้อความสนับสนุนเกี่ยวกับวิธีการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนจากครูท่านหนึ่ง “ส่วนมากจะเป็นแบบไม่เป็นทางการ มีการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง มีอะไรก็จะคุยกันนอกรอบ เพราะเวลาไม่ค่อยตรงกัน”

2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ร้อยละ 90 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และ ครู 16 คน) กล่าวว่าทางโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยสรุปในแต่ละประเด็น ดังนี้

2. 1 รูปแบบของการสร้างหรือพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

การทำงานกลุ่มของครูโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน พบว่า

2.1.1 แบ่งกลุ่มตามระดับสายชั้นที่สอน โดยแบ่งออกเป็น สายชั้นอนุบาล สายชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ดังคำพูดของผู้บริหารท่านหนึ่งได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของการแบ่งกลุ่ม “ส่วนใหญ่ จะทำงานเป็นกลุ่มสาระฯ หรือไม่ก็เป็นระดับสายชั้น จะมีการแบ่งฝ่ายชัดเจนอยู่แล้ว” ซึ่งสอดคล้อง กับคำพูดของผู้บริหารอีกท่านกล่าวว่า “มีการทำงาน ส่วนใหญ่ก็จะเป็นการทำงานเน้นที่มอยู่แล้วไม่ ว่าจะเป็นฝ่ายระดับกลุ่มสาระฯหรือระดับสายชั้น”

2.1.2 แบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ดังคำพูดของครูเกี่ยวกับการแบ่งกลุ่มปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงสร้างการ บริหารงานของโรงเรียนโดยยึดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากรเป็น เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “สังเกตได้จากการจัดโต๊ะเวลาประชุม เราจะนั่ง เป็นกลุ่มสาระฯบ้างเพราะอยู่กลุ่มเดียวกัน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนก็จะเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน ดังนั้นปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ก็จะคล้าย ๆ กัน” ซึ่งสอดคล้องคำกล่าวของครูอีก ท่านหนึ่งกล่าวว่า “ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เช่น วันวิทยาศาสตร์ วันสุนทรภู่ วันแม่ วันพ่อ วันคริสต์มาส วันวิชาการ”

2.1.3 แบ่งกลุ่มตามมาตรฐานการศึกษา โดยยึดตามความสามารถของครู รายบุคคล ซึ่งกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งพิจารณาความเหมาะสมตามความสามารถส่วนบุคคล และ ตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มงาน หรือกิจกรรม

ดังคำพูดของผู้บริหารที่กล่าวเกี่ยวกับหลักการแบ่งกลุ่มบุคลากรว่า “การจัดกลุ่ม การทำงานตามแผนการบริหารงาน 4 ฝ่าย ตามความสามารถของคุณครู” และมีข้อความเพิ่มเติม จาก

การบริหารจัดการภายในกลุ่ม โดยพิจารณาความสามารถส่วนบุคคล และตาม วัตถุประสงค์ของกลุ่มงาน หรือกิจกรรม ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งที่พูดถึงการร่วมมือกันของครูใน โรงเรียนว่า “ซึ่งทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมปรึกษา วาง แผนการทำงานร่วมกัน และมีการมอบหมายหน้าที่กับครูตามความเหมาะสม” ซึ่งสอดคล้องกับ คำพูดของครูอีกท่านที่กล่าวถึงการทำงานกลุ่มว่า “ก่อนจัดกิจกรรมเราต้องมาคุยกัน ครูต้องมีการ สื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในการประชุมและพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการบ้าง อย่างงานวัน คริสต์มาสที่ผ่านมาจะต้องมาตกลงกันว่าจะมีจัดอะไรบ้าง ใครจะทำอะไร งานจะเป็นรูปแบบ ไหน ใช้งบประมาณเท่าไร มันต้องคุยกันเฉพาะกลุ่มสาระฯของเรา”

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารซึ่งกล่าวเกี่ยวกับสภาพการทำงานกลุ่มของครู โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีว่า เมื่อมีการจัดกิจกรรมครูมีทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังคำพูดของครูท่าน หนึ่งว่า “ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เช่น วันวิทยาศาสตร์ วันสุนทรภู่ วันแม่ วันพ่อ วัน

คริสต์มาส วันวิชาการ” สอดคล้องกับคำกล่าวของครูอีกท่านหนึ่งที่มองเห็นความสามัคคีของครูเมื่อต้องทำงานร่วมกันว่า “บางครั้งเป็นงานของกลุ่มสาระฯก็จริง แต่บุคลากรในกลุ่มสาระฯไม่สามารถดำเนินการเองได้ทั้งหมด ครูที่อยู่กลุ่มสาระฯอื่นก็จะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะครูศิลปะหรือครูที่มีความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์จะให้ความร่วมมือทุกกิจกรรม บางครั้งต้องให้ครูท่านอื่นสอนแล้วครูท่านนั้นไปทำงานศิลป์ เช่น เขียนป้าย ออกแบบตกแต่งเวที ”

จากการสัมภาษณ์ครูทุกคนและผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน วัดประดู่ฉิมพลี พบว่า กิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นการสร้างและพัฒนา กลุ่ม ได้แก่ โครงการส่งเสริมทักษะภาษาไทย โครงการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์โครงการส่งเสริมความรู้ด้านวิทยาศาสตร์โครงการส่งเสริมความรู้สาระสังคมศึกษาและสิ่งแวดล้อม โครงการส่งเสริมการแสดงออกด้านดนตรี-นาฏศิลป์ โครงการส่งเสริมทักษะด้านพลศึกษา-สุขศึกษา โครงการประดิษฐ์สิ่งงานอาชีพ โครงการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ โครงการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตย โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งเป็นรูปแบบของการสร้างกลุ่มตามสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน

2.2 ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มบทบาทของสมาชิก

2.2.1 ครูมีความรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน โดยตระหนักถึงเป้าหมายของกลุ่มงานที่ตนเองเป็นสมาชิกดี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร พบว่า มีความรู้และเข้าใจบทบาทของตนและตระหนักถึงเป้าหมายของกลุ่มงานที่ตนเองเป็นสมาชิกดี และครูทุกคนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคคลเป็นอย่างดี ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งแสดงให้เห็นเป้าหมายที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนที่เป็นครูว่า “แม้ว่าจะมีวิธีการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ยึดเป้าหมายของกลุ่มเหมือนกัน คือ มุ่งที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อีกทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ซึ่งมีข้อความสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มงานตามโครงสร้างของการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบว่า “การบริหารงานกลุ่มย่อย มีข้อดีคือเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรทำให้ครูทุกคนรู้สึกมีบทบาทมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร”

2.2.2 มีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่ม มีผู้นำ ผู้ตาม และมีฝ่ายสนับสนุน เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน

ดังคำพูดของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีโดยใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย เช่น กลุ่มของฝ่ายต่าง ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือการจัดทำโครงการต่าง ๆ เป็นต้น” ดังคำพูดของครูท่านหนึ่ง “การสื่อสารของกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับสายชั้นจะเป็นการประชุมย่อยเพราะคนน้อยสามารถจัดทำได้ง่ายและคล่องตัวกว่า ทุกคนมีอิสระทางความคิด และสามารถเสนอความคิดเห็นของ

ตนเอง” แต่ก็มีครูส่วนน้อยที่ยังรู้สึกว่ามีบางตำแหน่งยังไม่ชัดเจนในส่วนของ การปฏิบัติหน้าที่ เพราะยังขาดประสบการณ์ แต่พอมีการทำงานเป็นกลุ่มเป็นการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันขึ้น ดัง คำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “งานบางอย่างครูยังขาดประสบการณ์ ก็จะมีการคุยกันเพื่อสร้างความ เข้าใจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูอีกท่านที่มองเห็นวิธีการทำงานกลุ่มว่า “มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ของกลุ่ม”

2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

2.3.1 มีการพัฒนาสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอน

ในประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน มีการนำข้อบกพร่องในการ จัดการเรียนการสอนในแต่ละชั่วโมงมาปรับปรุง ในการวางแผน ในรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งทำให้เกิดนวัตกรรม หลากหลายรูปแบบ เช่น สื่อวีดิทัศน์ แบบฝึกประสบการณ์ เกม ซึ่งเป็นการ สร้างสรรค์ผลงานที่ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “การ ทำผลงานของครูทำให้นักเรียนได้มีโอกาสได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะครู มักจะทำแบบเรียนสำเร็จรูป เกม แบบฝึก ซึ่งนำไปใช้ได้จริงกับนักเรียน”

2.3.2 มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

ดังข้อความสนับสนุนจากครูอีกท่านหนึ่งที่กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัย ที่ครู นำมาพัฒนาการเรียนการสอน กล่าวว่า “มีการแก้ปัญหาด้วยการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งประเภท แก้ปัญหา และพัฒนาสื่อการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนการสอน” ซึ่งสอดคล้องกันกับผู้บริหารที่แสดง ให้เห็นว่าทางโรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กล่าวว่า “มีการนิเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและนำผลการนิเทศมาให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน”

2.3.3 มีการประชุมเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

จากการสังเกตการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ พบว่า มีการประชุมกันทุก เดือน ซึ่งในการประชุมแต่ละครั้งจะเป็นการนำเอาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น มาหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งว่า “ในการประชุมรวมแต่ละครั้ง ได้มีการเปิดโอกาสให้ ครูแต่ละคนได้เสนอความคิดเห็นอย่างไม่มีปิดกั้น” ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการประชุมปรึกษาและ เสนอแนะแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเป็นอย่างดี โดยการจัดอบรม เรื่อง การพัฒนา การเรียนการสอน เพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนใหม่ๆ จากคำพูดของครูท่านหนึ่งที่ กล่าวไว้ว่า “มีการไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารจัดการ และได้นำมา ประยุกต์ใช้กับการพัฒนางานของตน”

2.4 การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการติดตามผลการนิเทศ

2.4.1 มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเพื่อนนิเทศเพื่อน อย่างเป็นกันเองจากเพื่อนครู ด้วยการจับคู่กันเอง ซึ่งอาจจะเป็นครูที่สอนวิชาเดียวกันก็ได้ หรือต่างวิชากันได้ แต่ส่วนใหญ่เป็นคนที่สอนวิชาเดียวกันจะไปนิเทศกันเอง

ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่ง “ครูเราจับคู่กันเอง ใครสอนวิชาอะไรก็ไปนิเทศเพื่อนที่สอนวิชาเดียวกัน แต่ถ้าเป็น ผู้บริหารหรือหัวหน้าสายมานิเทศ เขาก็จะมีแบบประเมินด้วยและให้คำแนะนำหลังจากสังเกตการสอนเรา” และยังมีครูอีกท่านที่กล่าวถึงรูปแบบของการนิเทศ ว่า “มีการนิเทศ 2 ครั้ง นิเทศโดยหัวหน้ากลุ่มสาระฯด้วยและจากครูกันเองด้วย ซึ่งมีการนิเทศและให้คำแนะนำกันเป็นอย่างดี และมีการติดตามผลการนิเทศบ้างแต่ยังขาดความต่อเนื่อง”

2.4.2 มีการติดตามผลการนิเทศ

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เมื่อนิเทศไปแล้วก็มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาหรือข้อแนะนำใดที่นำไปปฏิบัติจริงแล้วได้ผลหรือไม่”

จากการสัมภาษณ์ครูกล่าวตรงกันว่า มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจากข้อความสนับสนุนเพิ่มเติม แสดงให้เห็นสาเหตุของการขาดความต่อเนื่องของการนิเทศ คือ จากภาระงานของบุคลากรที่มีหน้าที่นิเทศ ก็ต้องเป็นผู้ที่ถูกนิเทศด้วย และมีภาระงานอื่นด้วย ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่ง “ก็ต้องเข้าใจแหละว่าครูเราไม่ได้มีแ่งงานสอนอย่างเดียว ตอนนี้ครูต้องทำหลายหน้าที่”

2.5 การส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร

2.5.1 มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการให้กำลังใจ การกล่าวยกย่อง ชมเชย การให้ของขวัญ รางวัลและพิจารณาขึ้นความดีความชอบแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้ดี ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ โดยใช้เครือข่ายการนิเทศ

ดังคำพูดของผู้บริหารว่า “ส่วนใหญ่ก็จะกล่าวยกย่อง ชมเชยต่อสาธารณะชนเมื่อครูปฏิบัติดี และให้ของขวัญ รางวัล ตามเทศกาลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู” ซึ่งตรงกันกับคำพูดของครูท่านหนึ่งที่เคยได้รับการเสริมแรงว่า “เวลาทำความดี ผอ.ก็จะกล่าวชม ใครที่ขยันทำงานก็จะได้รับการพิจารณา 2 ชั้น”

2.5.2 สนับสนุนด้านความรู้ ด้วยการจัดการอบรมในเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และจัดโครงการศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์นอกสถานที่ ด้วยการจัดไปสัมมนาออกสถานที่ เพื่อให้ครูได้พักผ่อนและส่งเสริมสุขภาพจิตให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังคำพูดของผู้บริหารว่า “ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ก็จะสนับสนุนในส่วนของการอบรม พาไปดูงานที่โรงเรียนแกนนำและให้คำแนะนำ” ซึ่งสอดคล้องกันกับคำพูดของครู

ท่านหนึ่งกล่าวถึงการเสริมแรงที่ได้รับว่า “ทุกปีก็จะมีการจัดสัมมนาออกสถานที่ ก็เป็นการไปดูงานด้วยเที่ยวด้วย ครูก็ได้ผ่อนคลายดี”

3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์ ร้อยละ 95 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 17 คน) ของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี กล่าวว่ามีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละประเด็น ดังนี้

3.1 ความเข้าใจหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอน

จากการสัมภาษณ์ ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน ด้วยการดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการนิเทศภายใน โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร โครงการผลิตสื่อส่งเสริมการเรียนรู้

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งที่กล่าวเกี่ยวกับการดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนในเครือข่ายเดียวกัน “โรงเรียนเราเด่นเรื่องการสอนโยคะ โรงเรียนอื่นก็จะส่งครูและนักเรียนมาเรียนกับเรา เช่นเดียวกับเราต้องส่งนักเรียนไปเรียนกับโรงเรียนอื่นด้วย หมุนเวียนกันอยู่ 6 โรงเรียน”

3.1.2 การจัดอบรมและสัมมนา ด้านเทคนิคการสอนตรงกับวิชาที่สอน เพื่อให้ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอนด้วย ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งที่พูดถึงการส่งเสริมด้านเทคนิคการสอนเฉพาะวิชา ว่า “เข้ารับการอบรมเฉพาะวิชาทั้งจากภายในและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน”

3.1.3 ด้วยการพาไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนแกนนำดีเด่น โรงเรียนต้นแบบและส่งครูไปอบรมด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพเสมอ ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการและเทคนิคการสอน

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ทุกปีก็จะมีการจัดสัมมนาออกสถานที่ ก็เป็นการไปดูงานที่โรงเรียนแกนนำบ้าง โรงเรียนพระราชทานบ้าง แล้วก็ให้เห็นอะไรที่ โรงเรียนเรายังไม่มี”

3.2 การส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม

3.2.1 มีโครงการอบรมครูใหม่ที่จัดโดยสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารกล่าวเกี่ยวกับวิธีการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูทำให้ครูรู้สึกดี ๆ ต่อวิชาชีพครู ซึ่งกล่าวไว้ว่า “พยายามส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการช่วยเหลือชุมชน วัดและให้ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณของครู” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูทุกคน

มีการกล่าวตรงกันว่า ครูทุกคนได้รับการฝึกและพัฒนาครูใหม่ด้านวิชาชีพ ซึ่งจัดโดยสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและทางโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบแผนการปฏิบัติที่ดีของโรงเรียน ซึ่งมีครูบรรจุใหม่ท่านหนึ่งกล่าวว่า “จำได้ว่าตอนบรรจุใหม่ๆ ก็จะมีการจัดไป walk rally ที่ต่างจังหวัด แล้วก็อบรมครูใหม่ ทั้งเรื่อง สิทธิหน้าที่ กฎหมาย จรรยาบรรณครู เป็นการให้ความรู้ให้กับคนที่เพิ่งเข้ามาประกอบอาชีพครู” ซึ่งสอดคล้องกันกับครูอีกท่านที่พูดถึงการอบรมที่เคยได้รับ “ครูทุกคนได้รับการฝึกและพัฒนาทางด้านวิชาชีพครูตั้งแต่ตอนบรรจุใหม่แล้ว และทางโรงเรียนก็มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี” ซึ่งกล่าวตรงกันกับครูอีกท่านว่า “จัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งเรื่องการแต่งกาย การพูดจา ให้เหมาะสมกับวิชาชีพ” และมีข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของ การส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู จากครูอีกท่านหนึ่งว่า “ทุกครั้งที่มีการอบรม จะมีการสอดแทรกข้อคิด เพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูอยู่เสมอ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม”

3.2.2 มีการจัดครูพี่เลี้ยงคอยดูแลครูใหม่

ตั้งคำพูดของคุณครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ได้รับการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู และให้มีบุคลิกที่ดีสมกับการเป็นครูตามจรรยาบรรณครูและเข้ารับการอบรมครูใหม่และมีพี่ๆคอยแนะนำเรื่องการวางตัว และมีกฎของโรงเรียน”

3.2.3 มีผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีและครูในโรงเรียนปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ตั้งคำพูดของคุณครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู” ซึ่งสอดคล้องกันกับครูอีกท่านกล่าวว่า “มีวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติตาม และยึดมั่นตามจรรยาบรรณครู และครูทุกคนได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมด้านการแต่งกาย การวางตัวและการพูดจาให้เหมาะสมกับวิชาชีพ”

3.3 การใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

3.3.1 มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การส่งเสริมให้รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย โดยให้สัมภาษณ์ตรงกันว่า มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูสามารถใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาให้สามารถผลิตสื่อที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น ICT, E- Book และใช้สื่อสิ่งพิมพ์ที่เรียนสำเร็จรูปในการสอน

ตั้งคำพูดของครูสอนคอมพิวเตอร์ “เคยมีอบรมครูแกนนำ ICT ทำ e-book ซึ่งมีส่งครูไปร่วมอบรมกันเป็นเครือข่าย พอกลับมาก็ต้องทำไปใช้กับเด็กจริง ๆ” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูที่สอนวิชาอื่นกล่าวว่า “ตอนนี้ไม่เฉพาะครูคอมพิวเตอร์ที่สามารถทำ e-book ได้ ครูภาษาอังกฤษครูภาษาไทย ก็ทำได้เหมือนกัน”

3.3.2 จัดสรรอุปกรณ์ที่เป็นสื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้ครูใช้อย่างพอเพียง เช่น มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายในโรงเรียน

จากการสังเกตพบว่า ทุกห้องของโรงเรียนจะมีสื่อโทรทัศน์ วีซีดี วิดีโอ ซึ่งทำให้ครูใช้ในการจัดกิจกรรมเรียนการสอนได้อย่างสะดวกสบาย และยังมีห้องคอมพิวเตอร์ที่ครูและนักเรียนสามารถเข้าไปใช้งานได้และมีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตไร้สาย (Wireless) ทำให้ครูในโรงเรียนสามารถค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ที่จะมาพัฒนางานและวิชาชีพได้ตลอดเวลา ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งที่ได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในโรงเรียนว่า “สะดวกขึ้นเยอะเลย เวลาจะหาข้อมูลที่จะใช้สอนเด็กหรือทำกิจกรรม จัดบอร์ด ทำได้รวดเร็วขึ้นตั้งแต่มีระบบ Wireless” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูอีกคนที่กล่าวถึงสภาพการใช้เทคโนโลยีของครูปัจจุบันว่ามีการนำคอมพิวเตอร์ส่วนตัวไปใช้ที่โรงเรียนกันมากขึ้น ซึ่งกล่าวว่า “เดี๋ยวนี้ครูมีโน้ตบุ๊กกันแทบทุกคน เวลาส่งงานเอกสารต่าง ๆ ทำได้เร็วขึ้นเยอะเลย เพราะงานบางอย่างคล้าย ๆ กันก็จะส่งทาง e-mail ให้กันแล้วก็ปรับปรุงนิดหน่อย”

3.4 การประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

3.4.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ติดตามผลงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี ฝ่ายบริหารได้กล่าวถึง วิธีการดำเนินการสรุปผลการปฏิบัติงาน ว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ติดตามผลงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแต่ละมาตรฐาน ซึ่งเป็นกลุ่มเพิ่มเติมจาก การจัดกลุ่มตามสาระการเรียนรู้ที่สอน ระดับชั้นที่สอน โดยกำหนดหน้าที่ให้ครูสรุปผลการปฏิบัติงานตามการบริหารงานฝ่าย ดังคำกล่าวของผู้บริหารว่า “ครูที่นี้เขาจะทำงานร่วมกันเป็นที่อยู่แล้ว ตั้งแต่วางแผน ดำเนินงาน พอสรุปผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เวลามอบหมายงานก็จะให้ทำเป็นกลุ่มสาระฯบ้าง เป็นกลุ่มใหญ่บ้าง กลุ่มย่อยบ้าง เป็นมาตรฐานบ้าง ตามเนื้อหา”

3.4.2 วิธีการสรุปผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี มีการจัดระบบการประเมินผลการทำงานร่วมกัน เมื่อสิ้นสุดการทำงานของแต่ละปีการศึกษา ซึ่งมีการสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอน และบันทึกประเด็นหลัก ๆ ไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนา ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่ง ซึ่งพูดถึงวิธีการสรุปผลการปฏิบัติงานร่วมกันของครูโรงเรียนวัดประตู่ฉิมพลี ว่า “เวลาจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมเสร็จก็ต้องมีการประเมินผลการจัดกิจกรรม โดยเก็บข้อมูลจากทั้งครูและนักเรียน โดยใช้แบบสอบถามสรุปผลเป็นรูปเล่มและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงในปีต่อไปและยังนำไปสรุปผลในที่ประชุมด้วย” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการสรุปผลการปฏิบัติงาน “การประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เห็นความหลากหลายอันเป็นประโยชน์กับการพัฒนาวิชาชีพต่อไป”

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตร จากการสัมภาษณ์ ร้อยละ 100 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 18 คน) ของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี กล่าวว่ามีการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละประเด็น ดังนี้

4.1 การแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้

4.1.1 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกและกำกับติดตามการจัดทำหลักสูตร

ดังคำกล่าวของผู้บริหารกล่าวว่า “มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนที่อยู่เขตเดียวกันได้จัดทำหลักสูตรร่วมกันแล้วนำไปปรับให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน แล้วก็ศึกษาหาข้อมูลจากโรงเรียนต่างสังกัดแล้วนำมาเทียบเคียงกัน”

ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “โดยหน้าที่แล้วครูก็จะเป็นคนเขียนกันเองส่วนผู้บริหารจะจัดครูแกนนำไปอบรมแล้วก็คอยอำนวยความสะดวกให้และให้คำแนะนำและตัดสินใจให้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน”

4.1.2 ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล

ครูมีส่วนร่วมในแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูทุกคนเป็นคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน

ดังคำกล่าวของครูที่มีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กล่าวว่า “ตอนทำหลักสูตรสถานศึกษามีการแบ่งกลุ่มตามกลุ่มสาระวิชาที่สอน และระดับชั้นที่สอน อย่างที่สอนภาษาไทยก็ต้องหาข้อมูลของวิชาภาษาไทยชั้นที่สอน” และมีข้อความสนับสนุนจากครูอีกท่านที่พูดถึงวิธีการแสวงหาข้อมูลที่ตนใช้ กล่าวว่า “สืบค้นข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนหลักสูตรสถานศึกษา” ซึ่งสอดคล้องกันกับคำพูดของครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “ครูทุกคนมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่หาข้อมูล จัดทำ นำไปใช้และจบเทอมก็ต้องมาทบทวน ไม่ทำไม่ได้เพราะเราต้องใช้เอง”

4.1.3 ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีหน้าที่ในการจัดทำ นำไปใช้ ทบทวนและพัฒนาหลักสูตร

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ โครงการ นิเทศภายใน โครงการต่างๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น โครงการ ส่งเสริมทักษะภาษาไทย โครงการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ โครงการส่งเสริมความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ครูทุกคนกล่าวตรงกันว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้

ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ นำไปเขียนแผนการจัดการเรียนรู้รายปีและรายภาค ซึ่งเป็นกรอบสำหรับครูที่จะนำไปเขียนแผนการจัดการเรียนรู้รายชั่วโมง

ดังคำกล่าวของครูว่า “มีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระฯ ที่ตนสอนแล้วนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยการประชุมร่วมกันของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ” ซึ่งสอดคล้องกับครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละสาระการเรียนรู้และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่รับผิดชอบสอนอยู่” ซึ่งสอดคล้องกับครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “ครูทุกคนมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่หาข้อมูล จัดทำ นำไปใช้และจบเทอมก็ต้องมาทบทวน ไม่ทำไม่ได้เพราะเราต้องใช้เอง” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่งที่กล่าวถึงขั้นตอนการเขียนหลักสูตร “เขียนกำหนดการสอน โดยกำหนดเรื่องที่จะสอน ใส่จำนวนชั่วโมงสอน แล้วก็ต้องเขียนแผนฯ ถ้วนทั้งปีด้วย พอมีหลักสูตรของโรงเรียนเสร็จก็ง่ายที่เราจะเอาไปเขียนแผนฯ รายชั่วโมง”

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารแสดงให้เห็นการมีบทบาทของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อตรวจสอบจากฝ่ายบริหารมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้าน เอกสารประกอบการจัดทำหลักสูตร เพิ่มเติมความรู้ให้กับครู โดยการประชุมผู้บริหารของโรงเรียนที่อยู่ในเขตเดียวกัน แสวงหาข้อมูลจากโรงเรียนที่อยู่ต่างสังกัด จัดทำเอกสารคู่มือการเขียนหลักสูตรสถานศึกษาจากฝ่ายวิชาการ ซึ่งได้ทำการแจกให้ครูทุกคนไปศึกษาก่อนลงมือจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารกล่าวว่า “ปีนี้เป็นปีแรกที่เราใช้หลักสูตรใหม่ ปี 2551 ฝ่ายบริหารก็จะจัดอบรมและจัดประชุม อำนวยความสะดวกในส่วนของเอกสารประกอบการจัดทำหลักสูตร” ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารอีกท่านที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารว่า “ปกติพอสิ้นปีการศึกษาเราจะมีการประชุมทบทวนหลักสูตรกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในเขตเดียวกัน และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน เพราะอยู่ในบริบทที่ใกล้เคียงกันก็มีบ้างที่มีการค้นหาข้อมูลจากโรงเรียนที่อยู่ต่างสังกัด เพื่อมาปรับใช้ในบริบทที่เหมาะสมกับโรงเรียนเรา” ซึ่งตรงกับคำกล่าวของครูกล่าวว่า “การทำหลักสูตรครูที่สอนต้องจัดทำกันเองหลังจากอบรมเราจะต้องกำหนดเนื้อหา เขียนหน่วยการเรียนรู้กันเอง โดยยึดจุดประสงค์ หรือมาตรฐานการเรียนรู้จากหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก”

4.2 การประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน

4.2.1 มีการประชุมเพื่อทบทวนหลักสูตรสถานศึกษา โดยการประชุมเพื่อทบทวนหลักสูตรสถานศึกษาที่ครูเขียนขึ้น ด้วยการประชุมร่วมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสภาพท้องถิ่น หรือชุมชน และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องมากขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบว่ามีการประเมินการใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหลักสูตรและความเหมาะสมของชุมชน ดังคำกล่าวของผู้บริหารว่า “ทุกปีพอสิ้นปีการศึกษาจะมีการประชุมครูร่วมกันกับกรรมการสถานศึกษา กรรมการ

เครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อดูว่าเราจะต้องปรับปรุงอะไร จะตัดออกหรือเพิ่มอะไรบ้าง ซึ่งทำกันทุกปีอยู่แล้ว” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่ง ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับวิธีการทบทวนหลักสูตรที่เคยปฏิบัติกันมาว่า “ปกติก็จะมีการประชุมย่อยของกลุ่มสาระฯ ก่อนแล้วให้แต่ละกลุ่มสาระฯ ชี้นำเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาให้กับครูทั้งโรงเรียนฟัง”

4.2.2 มีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร

ครูโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีมีวิธีการประเมินผลการใช้หลักสูตร ด้วยการเก็บข้อมูลนำมาทบทวนได้มาจากการสังเกต แบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ได้แก่ ผู้เรียนผู้ปกครอง คนที่อยู่ในชุมชน ตลอดจนครูผู้สอน

ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “ปกติพอสิ้นปีการศึกษาเราจะมีการประชุมทบทวนหลักสูตรกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในเขตเดียวกัน และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน เพราะอยู่ในบริบทที่ใกล้เคียงกันก็มีบ้างที่มีการค้นหาข้อมูลจากโรงเรียนที่อยู่ต่างสังกัด เพื่อมาปรับใช้ในบริบทที่เหมาะสมกับโรงเรียนเรา” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีการร่วมกันประเมินหลักสูตรโดยการสังเกต ทำแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องหลักสูตร เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชน และครูผู้สอน”

4.3 การดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

4.3.1 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตร โดยแบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งที่พูดถึงรูปแบบการแบ่งกลุ่มรับผิดชอบงานพัฒนาหลักสูตรว่า “เขียนหลักสูตรเราทำเป็นกลุ่มสาระฯ ที่เราสอน พอสรุปเราก็ทำเป็นกลุ่มสาระฯ เราก็รับผิดชอบในส่วนของเรา” ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ประสานงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะจากครูอีกท่านที่พูดถึงบทบาทของครูในการพัฒนาหลักสูตร “ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระฯ เป็นผู้ดำเนินการเขียน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเอง” โดยแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จะมีครูที่สอนครบทุกระดับชั้น ยกเว้น กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่มีคณะกรรมการไม่ครบทุกระดับชั้น ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ส่วนใหญ่ทุกกลุ่มสาระฯ จะมีครูทุกชั้นเยอะที่สุดคือกลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์ กับกลุ่มสาระฯ ภาษาไทย กลุ่มที่น้อยที่สุดคือกลุ่มสาระฯ กอท. กับกลุ่มสาระฯ สุขศึกษา”

4.3.2 มีการร่วมพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่น

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีมีการร่วมพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย 64 ซึ่งมีการจัดประชุมอบรมร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งที่กล่าวถึงการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่นในเครือข่าย “ตอนที่อบรมเราต้องไปรวมกับโรงเรียนอื่นที่อยู่เครือข่าย 64 ก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิด” ซึ่งสอดคล้องกับครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ

จัดทำหลักสูตร เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และนำความรู้ที่ได้มาขยายผลและนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร”

4.3.3 มีการทบทวนปรับปรุงหลักสูตร

จากการสัมภาษณ์ทั้งครูและผู้บริหารกล่าวตรงกันว่า มีการทบทวนปรับปรุงหลักสูตร อยู่ทุกปี

ดังคำกล่าวของครูว่า “เมื่อนำไปใช้แล้วพบปัญหาหรือจุดบกพร่องได้มีการนำกลับมาปรับปรุงใหม่เป็นรายปี” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “เมื่อจบปีการศึกษาครูจะต้องมีการทบทวนถึงปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาก็จะมีการนำมาแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรใหม่” และมีข้อความสนับสนุนกับครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรร่วมกันและแก้ไขหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมในปัจจุบัน”

4.4 การรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

ครูและผู้บริหารทุกคน กล่าวตรงกันว่า โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร เมื่อสิ้นปีการศึกษา ซึ่ง ได้มีการจัดทำรายงานสรุปผลการจัดการเรียนรู้เป็นรูปเล่มเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดทำขึ้น ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งกล่าวถึงบทบาทของตนว่า “จัดทำรายงานหลักสูตรสถานศึกษาเป็นรูปเล่ม ต้องมีกลุ่มสาระฯ ละ 1 เล่ม เราจะทำส่วนของชั้นที่เราสอน” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้บริหารว่า “เมื่อแต่ละกลุ่มสาระฯ รวบรวมให้ครบทุกระดับชั้น เราก็จะมีหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระฯ ละ 1 เล่ม แล้วทางโรงเรียนก็จะดำเนินการทำก็อปปีให้ครูสายชั้นละ 1 ชุด”

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการสัมภาษณ์ ร้อยละ 100 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 18 คน) ของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีสามารถสรุปในแต่ละประเด็น ดังนี้

5.1 การส่งเสริม สนับสนุน ให้มีความรู้ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.1.1 มีการอบรมเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีกล่าวตรงกันว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การอบรมและประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องด้านวิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้รับแจกเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูได้ไปศึกษา และตัวอย่างงานวิจัย ด้วยการกระตุ้นให้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตั้งคำถามของครูที่ได้รับการส่งเสริมให้ทำการวิจัยในชั้นเรียน “ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยเชิญให้วิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน และได้รับความรู้จากการอบรมวิจัยในชั้นเรียนระดับเขต ทำให้สามารถทำวิจัยได้” ซึ่งสอดคล้องกับครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “มีอบรมการทำวิจัยก็พอได้วิธีการทำมาบ้าง”

5.1.2 ผู้บริหารและเพื่อนครูให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี กล่าวตรงกันว่า ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและได้รับคำปรึกษา แนะนำให้มีความรู้ โดยได้รับการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จากเพื่อนครูและจากผู้บริหาร ในส่วนของฝ่ายบริหารได้ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษาด้านวิธีการและเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตั้งคำพูดของผู้บริหารกล่าวว่า “ได้กำหนดข้อตกลงว่าครูทุกคนจะต้องส่ง วิจัยฯ คนละ 1 เรื่องต่อเทอม” และมีข้อความสนับสนุนเพิ่มเติมในส่วนของวิธีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัย จากผู้บริหารอีกท่านหนึ่งว่า “คอยให้คำแนะนำเรื่องวิธีการทำวิจัยฯ จัดอบรมให้ และก็จัดทำคู่มือการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้”

ซึ่งตรงกับคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ได้รับการสนับสนุนด้านเอกสารเกี่ยวกับการทำวิจัยฯ ได้รับการแนะนำ ให้คำปรึกษาในการทำคือให้ค้นหาคำปัญหาหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอนแล้วนำมาทำวิจัยฯ” และจากการบอกเล่าถึงประสบการณ์ของครูท่านหนึ่งที่ได้รับจากเพื่อนครูว่า “ได้รับการอบรม ได้รับคำปรึกษาแนะนำให้ความรู้จากเพื่อนร่วมงาน” ซึ่งสอดคล้องกับครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “ก็มีการเอางานวิจัยของปีที่ผ่านมาจากพี่ๆ ทำไว้ มาศึกษาแล้วก็นำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัยฯ”

5.1.3 มีการกำหนดข้อตกลงของโรงเรียนให้ครูส่งผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ภาคเรียนละ 1 เล่ม

ตั้งคำถามของผู้บริหารกล่าวว่า “ได้กำหนดข้อตกลงว่าครูทุกคนจะต้องส่งวิจัยฯ คนละ 1 เรื่องต่อเทอม” ซึ่งสอดคล้องกับครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “ได้รับการกระตุ้นให้มีการส่งงานวิจัยทุกเทอม เทอมละ 1 เรื่อง” ซึ่งตรงกับคำพูดของครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “... ครูทุกคนต้องทำภาคเรียนละ 1 เรื่อง”

5.2 การส่งเสริมให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการ วิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

5.2.1 ได้รับคำแนะนำให้ใช้กระบวนการวิจัยให้เหมาะสมกับผู้เรียน

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูได้รับคำแนะนำในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีหลายรูปแบบตามความเหมาะสมกับผู้เรียน

5.2.2 ครูมีอิสระในการเลือกหัวข้อการวิจัย

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูเลือกประเด็นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนจริง

ตั้งคำถามของครูที่ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ท่านหนึ่งกล่าวเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยว่า “ครูจะเป็นคนเลือกหัวข้อวิจัยเอง จะทำแนวไหนก็ได้ ส่วนมากก็แล้วแต่วิชาที่สอน ถ้าใครที่เป็นครูประจำชั้นก็เลือกทำเกี่ยวกับแก้ปัญหาพฤติกรรมเด็กได้” ซึ่งสอดคล้องกับวิธีดำเนินการของครูอีกท่านหนึ่ง ที่เลือกปัญหาวิจัยจากสิ่งที่พบจากการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ข้อมูลจากบันทึกหลังการสอน “ส่วนใหญ่ปัญหาที่เอามาทำวิจัยก็จะมาจากชั้นที่เราสอน เอามาจากบันทึกหลังการสอน” ซึ่งตรงกับคำพูดของครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “ทางโรงเรียนเปิดโอกาสเต็มที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

5.2.3 คำแนะนำให้แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหารในการนำกระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหา ผ่านการตรวจแผนการสอนและการนิเทศ

ตั้งคำถามของผู้บริหารท่านหนึ่งกล่าวว่า “ได้เสนอแนะให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยให้เป็นการแก้ปัญหาทางการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนและให้คำปรึกษาในการทำให้เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และแลกเปลี่ยนงานวิจัยกับโรงเรียนอื่น ซึ่งจะมีการจัดนิทรรศการวิชาการร่วมกันเป็นเครือข่ายโรงเรียน”

ซึ่งตรงกับคำถามของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ได้รับคำแนะนำให้เลือกปัญหาที่นำมาทำวิจัยเป็นปัญหาที่พบในการสอนจริงและครูแก้ปัญหาอย่างไรก็นำผลมาเขียน แล้วรวบรวมเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน” ซึ่งตรงกับคำพูดของครูอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ศึกษาผู้เรียนและเมื่อพบปัญหาเกิดขึ้นให้แก้ปัญหาโดยการนำมาทำวิจัยหรือแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย”

5.3 การส่งเสริมให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5.3.1 ได้รับคำแนะนำในด้านวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูได้รับคำแนะนำในด้านวิธีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การนำผลการบันทึกหลังการสอนมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวถึง วิธีการส่งเสริมให้เกิดการวิจัยจากผู้บริหารด้วยการให้ครูส่งแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีบันทึกหลังการสอน ว่า “รองฯ ก็จะคอยกระตุ้นให้ครูแก้ปัญหาที่พบด้วยกระบวนการวิจัย ด้วยการเขียนคอมเม้นท์บนแผนที่ส่งมาบ้าง”

และยังมีข้อความสนับสนุนด้านความเข้าใจถึงวิธีการทำวิจัยของครู ตั้งคำถามของครูท่านหนึ่งว่า “การทำวิจัยเป็นการฝึกให้ครูเราเก็บข้อมูล และค้นหาวิธีแก้ปัญหามาจัดการเรียนอย่างเป็นระบบขึ้น”

5.3.2 สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการทำวิจัย

เพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้น

ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งที่ได้แสดงให้เห็นว่าครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยว่า “ครูต้องทำวิจัยควบคู่การจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูอีกท่านว่า “แต่ก่อนก็ไม่ค่อยอยากทำวิจัยเท่าไรเพราะมันยาก แต่พอตอนทำผลงานเริ่มรู้แล้วว่าเราจำเป็นต้องทำควบคู่ไปกับการสอนจริงๆ”

5.4 ได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.4.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและต่างโรงเรียนด้วยการจัดนิทรรศการวิชาการร่วมกันโดยมีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยของครูไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ได้มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ด้วยการจัดประชุมร่วมกัน และจัดนิทรรศการวิชาการร่วมกัน โดยการนำผลงานของครูจากโรงเรียนไปเป็นส่วนหนึ่งของนิทรรศการ

ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “มีไปจัดนิทรรศการวันวิชาการร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย 64 ก็ได้เห็นงานของเพื่อนต่างโรงเรียนในเขตเดียวกัน” และยังมีการส่งเสริมให้ครูที่สอนวิชาเดียวกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากปัญหาที่คล้ายกัน อาจนำไปประยุกต์ใช้ด้วยกันได้

ดังคำพูดของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “การจัดนิทรรศการของกลุ่มสาระการเรียนรู้เราก็จะต้องจัดมุมมองงานวิจัยของครูไว้ ก็มีโอกาสดูอ่านงานของเพื่อนครู อันไหนที่คล้ายๆ กันเราก็ไปปรับใช้ได้ โดยเฉพาะของกลุ่มสาระเดียวกัน” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูอีกท่านกล่าวว่า “ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจำเป็นต้องให้เพื่อนอ่านงานให้แล้วให้เพื่อนเขียนสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของเรา”

5.4.2 เผยแพร่งานวิจัยบนเว็บไซต์ของโรงเรียน

จากหลักฐานบนเว็บไซต์ของโรงเรียน พบว่า มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของครูบนเว็บไซต์ของโรงเรียนโดยจะมีชื่อเรื่องและชื่อผู้ทำวิจัย ซึ่งตรงกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ได้รับมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเครือข่ายและแลกเปลี่ยนวิธีการทำวิจัยในโรงเรียนและยังได้รับการส่งเสริมให้เผยแพร่งานวิจัยทาง website” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูอีกท่านกล่าวว่า “ได้รับให้มีการเผยแพร่งานวิจัยในหน้าเว็บไซต์ของโรงเรียน เสนอผลงานในงานวิชาการของกลุ่มเครือข่ายที่ 64 และยังให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องงานวิจัย ทั้งในโรงเรียนและต่างโรงเรียนในเขตเดียวกัน”

ตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

1.1 ปัญหาในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

การวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีสาระสำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี พบว่า การขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศที่ถูกต้อง จึงไม่สามารถทำให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ถ้าเป็นครูนิเทศกันเอง บางอย่างเราก็แนะนำเขาไม่ได้ ยิ่งเป็นวิชาที่เราไม่ได้สอนเราก็ไม่รู้ลึกเท่าคนที่เขาสอน ก็ไม่รู้จะช่วยยังไง” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่งที่ระบุถึงวิธีการนิเทศของครูนิเทศกันเองกับฝ่ายบริหารเป็นผู้นิเทศว่า “ถ้าเป็นรองฯ มานิเทศท่านก็จะมานั่งดูเราสอน พอดูเสร็จก็จะแนะนำได้แต่เราดูกันเอง บางทีก็ไม่ได้ดูนาน แล้วก็มาประเมินเอกสารเอา”

ผู้บริหารและครู ร้อยละ 55 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 9 คน) กล่าวตรงกันว่า ปัญหาของการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มาจากครูมีภาระงานค่อนข้างมาก นอกจากการสอนแล้วครูแต่ละคนต้องมีหน้าที่อื่นรับผิดชอบ การที่จะต้องไปนิเทศแบบเพื่อนนั้น บางครั้งเวลาไม่ตรงกัน เวลาในการนิเทศจริง ๆ จึงน้อยมาก การให้ความช่วยเหลือกันจึงเกิดขึ้นน้อย ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ผู้ทำหน้าที่นี้เทศขาดความคล่องตัวในการนิเทศเนื่องจากภาระงานสอนและหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ” ซึ่งสอดคล้องกับดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “งานค่อนข้างเยอะ ยิ่งตอนใกล้ปิดเทอมใหญ่เราต้องสรุปงาน ต้องทำข้อสอบ หลายอย่างพร้อม ๆ กันบางทีงานสอนตัวเองยังเตรียมไม่ดีเลย จะให้ไปช่วยเพื่อนบางทีก็ยากพอสมควร”

1.2 ข้อเสนอแนะในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในโรงเรียนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 35 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 5 คน) เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารควรมีการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า ภาระงานบางอย่างที่ยากเกินไปสำหรับครูผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือและควรให้ความช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและทำอย่างเป็นระบบ ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “น่าจะมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงหลังจากการนิเทศ เพื่อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่งว่า “อยากให้มีการสรุปผลการนิเทศกันอย่างจริงจัง จะได้ทราบปัญหาจริง ๆ และช่วยกันหาทางแก้ปัญหา” ครูและผู้บริหารกล่าวตรงกันว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้สามารถ ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “บางอย่างครูเราก็ขาดประสบการณ์จริง ๆ ถ้าหัวหน้าก็ไม่รู้ว่าจะทำอะไร เราก็ไม่รู้จะไปปรึกษาใคร” ซึ่งสอดคล้องกับดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ผู้นำควรให้คำแนะนำแก่ครูได้และให้ความช่วยเหลือครูได้”

2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

2.1 ปัญหาในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

การวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมีสาระสำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 60 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 1 คน และครู 11 คน) กล่าวว่า ปัญหาในการทำงานกลุ่มคือ ภายในกลุ่มมีความแตกต่างกันทางความคิด จนบางครั้งมีหลายแนวมากจนเกินไป จนหาจุดร่วมไม่ได้ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ไม่ราบรื่น งานจึงเสร็จล่าช้า ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “แต่ละคนก็จะมีความคิดเป็นของตนเอง ถ้าไม่มีใครยอมใคร งานก็เดินต่อไปไม่ได้ งานก็เสร็จช้า” ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งที่แสดงให้เห็นสิ่งที่เกิดจากการคิดไม่ตรงกันว่า “พอไม่เห็นด้วยเขาก็ไม่ค่อยอยากทำในสิ่งที่ตนไม่เห็นด้วย หรือทำแบบไม่จริงจัง”

ครูบางท่านมีความเห็นตรงกันว่า การที่ครูไม่สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ เนื่องจาก ครูแต่ละคนมีภาระงานมากทั้งภาระงานสอนและภาระงานอื่นนอกจากการสอน ทำให้เวลาในการทำงานเป็นกลุ่มไม่ตรงกัน จึงทำให้การรวมกลุ่มกันทำงานได้น้อย ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “กรณีที่ต้องส่งงานอย่างเร่งด่วน ครูต้องแบ่งงานกันไปทำ เพราะบางอย่างถ้าจะรอมานั่งทำด้วยกันมันก็จะเสร็จไม่ทัน” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่งว่า “งานบางอย่างต้องทำร่วมกันจึงจะเสร็จ งานบางอย่างนั่งทำเป็นกลุ่มอาจจะเสร็จล่าช้า อย่างงานสรุปผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก็จะต่างคนต่างรับผิดชอบวิชาหรือห้องที่ตนสอน แล้วค่อยเอามารวมกันทีหลัง”

2.2 ข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 55 (ผู้บริหาร 1 คน และครู 10 คน) มีข้อเสนอแนะที่ตรงกันว่า การที่ครูจะมีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มได้ดี ควรจะมีการจัดระบบการสื่อสารระหว่างกลุ่มครูให้ดี ควรสร้างแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “การที่เราจะทำงานร่วมกันให้สำเร็จได้นั้นควรจะต้องมีการพูดคุยกัน ประชุมกันบ้าง จะได้มีการวางแผนร่วมกัน” และครูจำนวนน้อยที่เสนอแนะว่า ควรจะมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพบปะพูดคุยกันภายในกลุ่มงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อวางแผนงานร่วมกัน แบ่งปันประสบการณ์และให้คำปรึกษากันภายในกลุ่ม และควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ควรจะได้รับฟังความคิดเห็นของส่วนรวมเป็นหลัก” และควรลดภาระงานของครูลง เพื่อครูจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “เพราะครูทุกคนนอกจากภาระงานสอนแล้วยังต้องทำงานอื่นตามภาระที่ได้รับมอบหมายเหมือนกัน หากต่างคนต่างไม่เสียสละงานก็จะไม่เสร็จตามกำหนด หรืออาจจะเสร็จแต่ไม่มี

ประสิทธิภาพ” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มอีกว่า ครูควรมีความเสียสละเวลาต่อส่วนรวม “จริงๆ แล้วก็ไม่ใช่ว่าไม่มีการทำงานกลุ่มเลย คุณครูที่นี้ก็ช่วยเหลือกันดี แต่จะดีกว่านี้ครูทุกคนเสียสละเวลาส่วนตัวโดยเฉพาะการทำงานบางอย่างที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่น หรือเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ควรจะรีบทำให้เสร็จ”

3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

3.1 ปัญหาในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

การวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีสาระสำคัญ สามารถสรุปได้ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 55 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 9 คน) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาทางวิชาชีพ ครูยังขาดความหลากหลาย เนื่องจากโครงการที่จัดให้เป็นโครงการเดิมและมักจะซ้ำกันทุกปี และบางกิจกรรมก็ไม่เหมาะสมและไม่ตรงกับความต้องการของครู ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ทุกปีก็จะมีแต่โครงการเดิมซ้ำๆ เดิม ๆ บางที่ไม่ได้ตรงกับความต้องการของครูเลย” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูอีกท่านที่เห็นว่ากิจกรรมในการพัฒนาทางวิชาชีพครูยังน้อย ซึ่งกล่าวว่า “กิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพน้อย บุคลากรจึงไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ”

ครูบางท่าน กล่าวเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ คือ ครูยังขาดประสบการณ์บางด้าน เช่น การเขียนผลงานเชิงวิชาการ ในกรณีที่ครูทำผลงานวิชาการ ค.ศ.3 และยังขาดบุคคลที่คอยเป็นที่ปรึกษา “ครูยังขาดประสบการณ์และยังขาดที่ปรึกษาในการทำผลงานวิชาการ”

3.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทางวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 40 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 6 คน) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ควรมีการจัดกิจกรรมให้หลากหลายมากขึ้น เนื่องจากโครงการที่มีอยู่มีรูปแบบกิจกรรมเหมือนกันทุกปี ทำให้ครูเกิดความรู้สึกระงับและไม่อยากร่วมกิจกรรม ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ควรจัดกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาชีพให้มากขึ้น” ครูส่วนน้อยเสนอแนะว่า เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้านการพัฒนาวิชาชีพครูให้ตรงมากยิ่งขึ้น ควรมีการสำรวจความต้องการของครูรายบุคคล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ดังคำพูดของครูกล่าวว่า “จริงๆ เวลาจะจัดอบรม หรือจัดสัมมนาให้ควรมีการสำรวจความต้องการ หรือความจำเป็นของกิจกรรมนั้นก่อน” และมีข้อความเพิ่มเติมจากครูท่านหนึ่งซึ่งเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนาทาง

วิชาชีพว่า “เกณฑ์การทำผลงานวิชาการควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพของครู และควรจะมีการอำนวยความสะดวกให้กับครูด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมทักษะการเขียนผลงานเชิงวิชาการ” ซึ่งผู้บริหารได้กล่าวสนับสนุนว่า “ครูควรเป็นผู้ที่เรียนรู้เติมเต็มให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา” นอกจากนี้ผู้บริหารท่านหนึ่งยังให้ข้อเสนอแนะว่าการที่ครูใหม่ที่เข้ามาแล้วจะสามารถพัฒนาทางวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรจะต้องมีครูพี่เลี้ยงที่คอยเป็นแบบอย่างที่ดีและให้คำแนะนำที่ถูกต้อง “เรามีระบบครูพี่เลี้ยงอยู่ก็จริงแต่เราทำแบบไม่ค่อยจริงจัง ถ้าครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาที่ดีและสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูต่อโรงเรียน เชื่อว่าครูใหม่ก็จะเกิดการพัฒนาทางวิชาชีพได้สำเร็จ แต่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง”

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.1 ปัญหาในด้านการพัฒนาหลักสูตร

การวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตร มีสาระสำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 55 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 9 คน) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร ยังขาดความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จึงทำให้การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ในระยะแรกการจัดทำหลักสูตรเป็นไปอย่างล่าช้าเพราะวิธีการยังไม่ชัดเจน ครูยังไม่เข้าใจวิธีการจัดทำ และการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจยังขาดความต่อเนื่อง” และการนำหลักสูตรไปใช้จริงยังไม่ครบตามที่เขียนไว้ เพราะครูหลายท่านยังยึดติดอยู่กับหลักสูตรเดิม และวิธีการสอนแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “การนำหลักสูตรที่เขียนขึ้นไปใช้ ยังไม่ค่อยตรงและยังไม่ครบตามที่เขียนไว้ เนื่องจากครูขาดความเข้าใจที่แท้จริง จึงทำให้นำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่สมบูรณ์” และข้อความสนับสนุนจากผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ครูซึ่งยังไม่สมบูรณ์เนื่องจาก มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามนโยบายของโรงเรียน แทรกเข้ามามากเกินไปทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ครบตามหลักสูตร

ครูบางท่าน กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอีกประเด็นหนึ่ง คือ ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมหลักจะเป็นครูในกลุ่มสาระนั้นๆ เช่น โครงการส่งเสริมทักษะด้านพลศึกษา-สุขศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการคือ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา ปัญหาที่พบ คือ จำนวนบุคลากรในบางกลุ่มสาระมีน้อย การจัดทำหลักสูตรจึงต้องใช้เวลาและไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ครูต้องทำแบบรีบๆ และการจัดกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมต้องมีการขอร้องบุคลากรจากกลุ่มสาระอื่นมาช่วย ซึ่งความถนัดหรือความเชี่ยวชาญอาจจะไม่มากเท่าคนที่สอนวิชานั้นอยู่แล้ว” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของครูท่านหนึ่งที่

ระบุถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ว่า “ระยะเวลาในการจัดทำหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระฯก็มีเท่ากัน แต่กลุ่ม กอท.มีอยู่คนเดียวต้องอาศัยครูจากกลุ่มสาระฯอื่นมาช่วยงานที่ทำก็เสร็จแต่ไม่ค่อยสมบูรณ์และเสร็จช้า ”

4.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะกรณีศึกษาภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตรสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 55 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 9 คน) ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตรว่า การที่ครูจะสามารถพัฒนาหลักสูตรได้จะต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งครูส่วนใหญ่เสนอว่าควรมีการให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรโดยครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ครูควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรก่อนที่จะต้องลงมือเขียนหลักสูตรจริง เรามีการอบรมก็จริงแต่เป็นการอบรมจากครูแกนนำที่ตัวแทนไปอบรมแล้วนำมาขยายผล ซึ่งบางอย่างครูแกนนำก็ถ่ายทอดได้ไม่หมด” เนื่องจากครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้นำไปใช้และติดตามปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงเมื่อสิ้นปีการศึกษา ซึ่งตรงกับคำพูดของครูท่านหนึ่งที่เสนอให้ครูมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการนำหลักสูตรไปใช้ว่า “ครูควรมีการบันทึกเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการนำหลักสูตรไปใช้ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร อาจจะทำในรูปแบบวิจัยหรือแค่บันทึกปัญหาที่พบและแนวทางแก้ไขเพื่อนำมาสู่การทบทวนปรับปรุงหลักสูตรตอนปลายปี” ครูควรจะยึดหลักสูตรสถานศึกษาเป็นแนวทางในการออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้และควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับหลักสูตร ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ครูควรใช้ประสบการณ์กับการคาดการณ์มาช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้บริหารซึ่งสนับสนุนว่า “ครูควรให้ความสำคัญกับหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง” และครูส่วนน้อยได้เสนอแนะว่า ควรมีการจัดสรรบุคลากรในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น หรือยืดระยะเวลาการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.1 ปัญหาในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ปัญหากรณีศึกษาภายในของโรงเรียนด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีสาระสำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 65 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 11 คน) ได้กล่าวถึงปัญหาของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี คือ จากการสัมภาษณ์ครูส่วนใหญ่ยังมองว่าการวิจัยเป็นเรื่องที่ยากและเป็นคนละส่วนงานกับงานสอน เริ่มจาก

การเลือกปัญหาที่จะนำมาวิจัย ครูยังไม่รู้ว่าจะเลือกทำเรื่องอะไรจึงจะเหมาะสม ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “บางเรื่องที่สนใจอยากทำแต่เป็นเรื่องที่ยากเกินไป ไม่รู้จะทำหัวข้ออะไรดี” ครูส่วนใหญ่กล่าวว่า การดำเนินการวิจัยค่อนข้างซับซ้อนจนไม่สามารถทำได้ จึงทำให้การวิจัยไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งบางคนระบุว่า “ครูมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอยู่แล้วแต่ขาดการบันทึกที่เป็นระบบ ไม่มีการบันทึกปัญหาและวิธีแก้ปัญหา จึงขาดหลักฐาน” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูขาดทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ จึงทำให้รู้สึกว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “เลือกปัญหาไม่ถูกเพราะไม่รู้ว่าจะอะไรเหมาะสมและเป็นไปได้ เพราะขาดความเข้าใจด้านเทคนิคการวิจัยฯ” และยังมีครูส่วนน้อยที่กล่าวถึงปัญหาครูขาดความรู้เรื่องการสร้างหรือเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับเก็บข้อมูล ทำให้ข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อน

ครูส่วนน้อยระบุว่าสิ่งที่เป็นปัญหาอีกประเด็นคือ เวลาที่ใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน บางกรณีต้องใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก เช่น นักเรียนที่มีปัญหาด้านสติปัญญาและปัญหาพฤติกรรมซึ่งต้องใช้เวลาในการติดตามผลการแก้ปัญหา“มีเวลาไม่เพียงพอในการทำให้ให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรม”

5.2 ข้อเสนอแนะในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

ครูและผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้ตอบ (ผู้บริหาร 2 คน และครู 8 คน) ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาด้านการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้ ครูควรได้รับการอบรมหรือให้ความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับการวิจัย และตระหนักเห็นความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องทำควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังคำกล่าวของผู้บริหารพูดว่า “จริง ๆ แล้วการวิจัยคือเครื่องมือที่ช่วยครูในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ไม่ใช่สร้างปัญหาให้ครูและควรทำควบคู่ไปกับการสอน” และผู้บริหารท่านหนึ่งยังเสนอแนวทางแก้ปัญหาเรื่องการเลือกปัญหาวิจัยว่า ครูควรมีการทำวิจัยในชั้นเรียนกันอย่างจริงจังและควรนำผลการวิจัยมาใช้อย่างจริงจัง ดังคำพูดของผู้บริหารกล่าวว่า “ควรทำการวิจัยอย่างจริงจัง เริ่มต้นจากปัญหาง่ายและเกิดขึ้นจริง” ซึ่งสอดคล้องกับครูท่านหนึ่งที่ได้เสนอแนะการแก้ปัญหาการเลือกหัวข้อวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า “ควรเลือกหัวข้อที่คิดว่าทำแล้วมีประโยชน์เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและครูมีวิธีการจัดการกับปัญหาในชั้นเรียนนั้นอย่างไรก็เขียนไปตามนั้น” และมีครูส่วนน้อยที่เสนอว่า ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่เน้นการปฏิบัติจริงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้จริง “อยากให้มีการอบรมวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบมีคณาจารย์มาแล้วสามารถนำไปทำจริง ๆ ได้”

ครูและผู้บริหาร ได้เสนอแนะว่า ครูควรได้รับการแนะนำด้าน การจัดระบบบันทึกหลักฐาน และการวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการวิจัยอย่างถูกต้อง และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในและระหว่างโรงเรียนมากกว่านี้ ดังคำกล่าวของครูท่านหนึ่งว่า “ผลการวิจัยจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ไม่ใช่อยู่บนกระดาษเท่านั้น และควรมีการนำผลการวิจัยมาต่อยอด เป็นแนวทางสู่การวิจัยเรื่องอื่นต่อไป จึงควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนและต่างโรงเรียน” ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของผู้บริหารที่ว่า “เมื่อทำวิจัยแล้วถ้าครูนำข้อค้นพบนั้นไปใช้แก้ปัญหาจริงก็จะเกิดประโยชน์ แต่ถ้าทำเสร็จแล้วอยู่ในเล่มก็เท่ากับว่าไม่ได้ทำ แต่ถ้าจะให้ดีต้องมีการแลกเปลี่ยนกับระหว่างครูที่มีปัญหาคล้ายๆกัน”



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในเรื่องนี้มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สังกัดสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้วิธีการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยศึกษาหาข้อมูลเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน และสอบถามผู้มีความชำนาญในการเขียนแบบสัมภาษณ์เพื่อมาปรับตั้งคำถามของแบบสัมภาษณ์แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขหาข้อบกพร่อง และครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งสำนวนของภาษาที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นหาคูณาภาพของแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนวัดท่าพระ จำนวน 3 คน และนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปใช้เพื่อการวิจัยเป็นลำดับต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การเลือกเวลา และสถานที่สัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกสถานที่สัมภาษณ์ตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งในแง่ของการเดินทาง และการให้ข้อมูล โดยสถานที่สัมภาษณ์จะต้องไม่มีกลุ่มอ้างอิงใดๆ ที่มีอิทธิพลต่อการให้ข้อมูล ในส่วนเวลาในการสัมภาษณ์จะเลือกเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลหลักรู้สึกผ่อนคลาย และไม่มี

ภาวะในการประกอบธุรกิจใดๆ ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้เครื่องบันทึกเสียงช่วยในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยชี้แจง และขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลหลักทุกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มต้นที่การตรวจสอบข้อมูลมีครบถ้วนหรือไม่ และประเมินคุณภาพของข้อมูลว่าอยู่ในระดับที่นำมาวิเคราะห์และตอบปัญหาการวิจัยได้เพียงใด โดยจะมีการบันทึกย่อขณะเก็บข้อมูลอยู่ และจะเรียบเรียงใหม่เป็นฉบับสมบูรณ์ในภายหลังแล้วทำดัชนีข้อมูลเป็นการเลือกคำบางคำมาใช้เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูลและความสะดวกของผู้วิจัยเมื่อต้องการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ หลังจากนั้นสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป (drawing and verifying conclusion) โดยนำข้อสรุปย่อยๆ มาเชื่อมโยงเพื่อให้เป็นบทสรุปซึ่งจะตอบปัญหาการวิจัย โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อสรุปย่อยๆ เข้าด้วยกันด้วยการอ่านทบทวนข้อมูลปฐมภูมิที่อยู่ในรูปข้อความทางภาษาเพื่อจับใจความโดยรวมก่อนเริ่มต้นดำเนินกิจกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไปแล้วจึงพิจารณาหน่วยข้อมูลในแต่ละส่วนที่ทำการแบ่งแยกไว้แล้วในขั้นตอนแรก พร้อมทั้งตั้งคำถามกับตัวเองเกี่ยวกับข้อมูลย่อยส่วนนั้นว่า “เกี่ยวข้องกับเรื่องอะไร” “เกิดขึ้นที่ไหน” และ “เมื่อไร” มีพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างไรกับใคร” หรือทำอย่างนั้นทำไม หรือเพราะอะไรหลังจากนั้นมีการเปรียบเทียบหัวข้อสรุปแนวคิดในข้อมูลเพื่อตรวจสอบการซ้ำหรือการทับซ้อน กิจกรรมในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบดูว่าข้อสรุปแนวคิดที่ซ้ำกัน หรือมีความหมายทับซ้อนกันหรือไม่ แล้วจึงพรรณนาความเชิงเนื้อหา

การสรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดิษฐ์นิมพลี ในแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

โรงเรียนวัดประดิษฐ์นิมพลีมีแบบแผนการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ทั้งจากผู้บริหาร และเพื่อนครู ด้วยการสนับสนุนทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการดำเนินงาน และคำแนะนำ รวมทั้งการจัดอบรมให้ความรู้ การประชุมชี้แจง และเอกสารคู่มือการนิเทศ โดยมีการวางแผนระบบด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน การทำงานร่วมกันแบบกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีโครงการและกิจกรรมที่บ่งบอกว่าครูได้รับความช่วยเหลือโดยตรง ได้แก่ โครงการนิเทศภายใน โครงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการผลิตสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และกิจกรรม “พาทำ” ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ กิจกรรมนิเทศแบบกัลยาณมิตร “ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อนช่วยเพื่อน”

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีมีรูปแบบการแบ่งกลุ่มปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนโดยยึดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งแบ่งตามระดับสายชั้นที่สอนโดยแบ่งออกเป็น สายชั้นอนุบาล สายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และแบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ยังแบ่งตามการบริหารงานฝ่าย ซึ่งบุคลากรความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ครูโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก มีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่ม มีผู้นำ ผู้ตาม มีฝ่ายสนับสนุน มีการวางแผนร่วมกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการติดตามผลการนิเทศ และฝ่ายบริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร

1.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอนให้กับครู ด้วยการจัดอบรม สัมมนาและพาครูไปศึกษาดูงาน แล้วนำเทคนิคการสอนตรงกับวิชาที่สอน ทั้งจัดภายในและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการและเทคนิคการสอน เพื่อพัฒนาวิชาชีพเสมอ และได้รับการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งเรื่องการแต่งกาย การพูดจา ให้เหมาะสมกับวิชาชีพ โดยการสอดแทรกข้อคิดเพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูอยู่เสมอ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้งที่มีการอบรม นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย โดยทางโรงเรียนได้มีการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้ โครงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการผลิตสื่อส่งเสริมการเรียนรู้

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

บุคลากรครูและผู้บริหารของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี มีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูทุกคนเป็นคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ และประเมินหลักสูตรและเมื่อสิ้นปีการศึกษาจะต้องมีการ

ทบทวนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียนและสังคม ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาในทุกขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตร ติดตามผลการดำเนินการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ และประเมินหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่น โดยมีการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นเป็นรูปธรรมเช่น โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โครงการของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น โครงการส่งเสริมทักษะภาษาไทย โครงการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ โครงการส่งเสริมความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ โครงการส่งเสริมความรู้สาระสังคมศึกษาและสิ่งแวดล้อมโครงการส่งเสริมการแสดงออกด้านดนตรี-นาฏศิลป์ โครงการส่งเสริมทักษะด้านพลศึกษา-สุขศึกษาโครงการประดิษฐ์สูงานอาชีพ โครงการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ครูโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและได้รับคำปรึกษา แนะนำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยการจัดอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งจากเพื่อนครูและผู้บริหาร ซึ่งได้ทำหน้าที่ส่งเสริมด้วย การจัดอบรมและประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องด้านวิธีการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ให้ครูได้ไปศึกษาและตัวอย่างงานวิจัย และกำหนดข้อตกลงให้ครูทุกคนทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภาคเรียนละ อย่างน้อย 1 เรื่อง และส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยการเผยแพร่ผลงานการวิจัยของครูไปยังโรงเรียนต่างๆ ในเครือข่าย 64 โดยการนำผลงานของครูจากโรงเรียนไปเป็นส่วนหนึ่งของนิทรรศการและมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยบนหน้าเว็บไซต์ของโรงเรียน

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ได้แก่

2.1 ปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

ปัญหาในการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ได้แก่ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ครูแต่ละคนมีภาระค่อนข้างมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ

ปัญหาในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างความคิด ครูแต่ละคนมีภาระค่อนข้างมาก จำนวนบุคลากรในบางกลุ่มไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาในการพัฒนาทางวิชาชีพ ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพขาดความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการของครู ครูขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการเขียนเชิงวิชาการ

ปัญหาในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ บุคลากรขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร ครูนำหลักสูตรที่เขียนขึ้นไปใช้ ยังไม่ค่อยตรงและยังไม่ครบตามที่เขียนไว้ บุคลากรในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้มีน้อยการพัฒนาหลักสูตรจึงไม่ค่อยสมบูรณ์

ปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้แก่ ครูขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้น ครูขาดทักษะในการวิจัย ครูขาดทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ ครูขาดการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

2.2 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารควรเสริมแรงให้ครู ลดภาระงานของครู ให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ได้แก่ ลดภาระงานของครู มีการสื่อสารการภายในกลุ่มเป็นประจำ ปลุกฝังให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ได้แก่ สำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู

ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ จัดอบรมและให้คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กำกับและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้แก่ ให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่สอนวิชาเดียวกันทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งเสริมการนำผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการเรียนการสอน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง พบว่า ครูในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ได้รับการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียน

การสอน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานชัดเจน กำหนด ปฏิทินปฏิบัติงาน และเป็นการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเล็งเห็น ถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการจัดกระบวนการ เรียนรู้ ครูจึงควรได้รับการช่วยเหลือในด้านความรู้และวิธีการ ด้วยการจัดอบรม และทำเอกสารคู่มือ การนิเทศแจกครู ซึ่งสอดคล้องกับ เจอร์น (ศรีสุตา แสงพันธ์. 2550: 53; อ้างอิงจาก Jerun. n.d.: 604) ว่าการให้บริการและให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อน การให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจกัน อย่างชัดเจน เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุง การสอนต่อไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับครูตามความสามารถของครู ซึ่งสอดคล้องกับ กลิคแมน (Glickman. 2007: 301) ที่กล่าวว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือ ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการ สอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอน ด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ส่วนปัญหาในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ได้แก่ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่ต้องทำหน้าที่นิเทศ การสอนไม่ใช่เฉพาะฝ่ายบริหารแต่ยังมีหัวหน้าสายและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และยังมี การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ครูอาจยังไม่มีความมั่นใจในการให้คำแนะนำด้านเทคนิคและวิธีการสอน ดังนั้น การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาแก่ครู ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและ ปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน ซึ่ง กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 301) ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ให้เกียรติ ยกย่องครู มีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากครู และปัญหาที่พบอีกประการ หนึ่งคือ ครูแต่ละคนมีภาระงานค่อนข้างมาก ทำให้การนิเทศการสอนขาดความต่อเนื่องในการ ดำเนินการนิเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูต้องทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อย่างอื่น ซึ่งผู้ให้ ข้อมูลได้เสนอแนวคิดในการให้ความช่วยเหลือครูว่า ผู้บริหารควรเสริมแรงให้ครู ให้คำแนะนำ และ ลดภาระงานของครู

สำหรับข้อเสนอแนะได้มีการกล่าวถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศแก่ครูหรือผู้ที่ต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับ ดิว (มนตรี สิริทัตสุนทร. 2550: 56; อ้างอิงจาก Dew. 1993: 2853-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูต่อสาระความรู้ในบทบาทตามกระบวนการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับการ นิเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการนิเทศการเรียนการสอน มีความจำเป็นในการให้เนื้อหาสาระของ ความรู้ในการนิเทศครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ให้การนิเทศและพัฒนาการของเด็กนักเรียน ส่วนครู ใหม่ต้องการได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน

2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า มีการพัฒนาให้ครู มีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างการบริหารงาน ครูในโรงเรียนมีความรู้ และประสบการณ์ มีวิธีการทำงานกลุ่มโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีความเข้าใจบทบาทของสมาชิก มีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่ม มีผู้นำ ผู้ตาม มีฝ่ายสนับสนุน มีการวางแผนร่วมกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 322) กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี และทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 101) ได้กล่าวว่า โครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนในปัจจุบันเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นการแสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารมีความตระหนักว่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ เฟอร์นันโด; และ เฮร์ลิฮี (Fernando; & Herlihy. 2010: Abstract) ว่าการนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย

ส่วนปัญหาในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ที่พบคือความแตกต่างระหว่างความคิดทำให้การทำงานกลุ่มเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะครูยังไม่ได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาในการสื่อสาร และการฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่มเท่าที่ควร

สำหรับการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาให้มีการปลูกฝังให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการสื่อสารภายในกลุ่มเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับ ลี; และ กรีน (Lee; & Green. 2009: Abstract) ว่าการนิเทศเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเปิดกรอบความคิดให้กว้างขึ้นและการนิเทศก็เป็นวิธีการทางการพูดให้คำปรึกษาหรือการพูดที่หารือกัน เพื่อทำให้เกิดภาพความคิดเป็นรูปธรรมและในมหาวิทยาลัยสมัยใหม่นี้ก็ใช้วิธีการนี้กันอยู่

3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความรู้ ด้วยการจัดอบรม สัมมนาและพาครูไปศึกษาดูงาน แล้วนำเทคนิคการสอนตรงกับวิชาที่สอน ทั้งจัดภายในและภายนอกโรงเรียน และ กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 351-368) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่ให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ให้เหมาะสมกับวิชาชีพ

โดยการสอดแทรกข้อคิดเพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูอยู่เสมอ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรมทุกครั้งที่มีการอบรม ครูนอกจากจะสอนให้นักเรียนเก่งแล้วจะต้องสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกัน

รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูโรงเรียนวัดประดู่จิมพลี ยังขาดความหลากหลาย และบางกิจกรรมไม่ตรงกับความต้องการของครู ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นการอบรม ซึ่งบางครั้งเป็นเรื่องเดิม วิทยากรกลุ่มเดิมจึงทำให้กิจกรรมขาดความน่าสนใจ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาว่า ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 20) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน มี 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน และ 4) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน และตรงกับ วัชรา เล่าเรียนดี (2548: 121) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของ การนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นการมุ่งเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นด้วยในเวลาเดียวกัน โดยความร่วมมือร่วมใจกัน อย่างแท้จริง

ส่วนปัญหาอีกประการหนึ่งที่พบ คือ ครูขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการเขียนเชิงวิชาการ และมีผู้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาไว้ว่า ควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู ไม่จำเป็นต้องเป็นงานใหม่ หรือแม้กระทั่งการวิจัยในชั้นเรียน แต่ต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ คือ ต้องสนับสนุนด้วยการให้คำปรึกษาหรือจัดหาตำรา หรือแหล่งค้นคว้าให้ครูได้สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และสามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฤกษ์ชัย ใจคำปັນ (2549: บทคัดย่อ) ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ได้แก่ จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตรมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูทุกคนเป็นคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ประเมินหลักสูตรและทบทวน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการของผู้เรียนและสังคม ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร และการจัดทำหลักสูตรโดยบุคลากรทุกคนของโรงเรียนเอง ซึ่งรู้ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านการเรียนการสอน

สอน ปัญหาเกี่ยวกับตัวเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชนและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเยี่ยม เพราะอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาหรือเผชิญปัญหาด้วยตนเอง จึงสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องตรงจุดได้มากกว่าบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ เกชา กลั่นเพ็ง (2545: 12-13) ได้สรุปความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ด้วยการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตร ติดตามผลการดำเนินการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ และประเมินหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่น ที่เป็นดังนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก

ส่วนปัญหาในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ครูนำหลักสูตรที่เขียนขึ้นไปใช้ ยังไม่ค่อยตรงและยังไม่ครบตามที่เขียนไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูยังขาดความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตร ไว้ว่า ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กำกับและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระรุญเจริญ (2550: 255) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้นำที่มีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะทำให้ดีจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการนิเทศภายใน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546: 35) กล่าวว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (blue print) ของการจัดโปรแกรมการศึกษาเพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสาระที่เด็กเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่นำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนภาคเรียนละ 1 เรื่อง และครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยการจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จากเพื่อนครูและผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะว่า ในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยควบคู่กับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูจึงต้องมีความรู้เรื่องเทคนิคการทำวิจัย และมีความสามารถนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนทั้งด้านความรู้ เครื่องมือและวิธีการดำเนินการ การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สอดคล้องกับ สุทรหนู ศรีไสย (2537: 349) ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

ส่วนปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้แก่ ครูขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อาจจะเป็นเพราะว่า ครูเข้าใจความหมายของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนคลาดเคลื่อนไป เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่ดีนั้นจะต้องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนหรือเป็นการนำวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่นำมาทดลองใช้ในชั้นเรียนแล้วบันทึกผลการทดลองว่าดีหรือไม่ อย่างไร มีปัญหาอย่างไร และจัดการกับปัญหาอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ นันทนา เต่าทอง (2542: 105 - 134) ได้พบว่าปัญหาในการดำเนินงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน คือ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน รองลงมาเป็นผู้รับผิดชอบขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน และขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงาน ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรทำให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้อง ซึ่งครูยังต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการทำ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่สอนวิชาเดียวกันทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนจริง แสดงให้เห็นว่า ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 420) ได้กล่าวว่า ครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในกลุ่มโรงเรียน หรือแม้แต่แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัย เป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนาสะท้อนกลับในกลุ่มครู และทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียนและในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 หน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการจัดอบรมให้ครูมีความรู้ ในวิธีการจัดการเรียนการสอนและด้านเทคนิคการสอน ที่ตรงต่อความต้องการของครู เพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ อบรมกับผู้ที่ต้องทำหน้าที่นี้เทศ เพื่อติดตามผลการนิเทศ และให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยจัดการประชุม อบรม ติดตาม และประเมินหลักสูตร ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครู และจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

1.2 หน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมทักษะทางด้านการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดำเนินการให้ครูนำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ และให้คำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้อง

แก่ครู เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 หน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีระบบ และอาจจะต้องมีการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูก่อนจัดกิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของครูและครูสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยควรพิจารณาวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

2.1 ควรมีการวิจัยสำรวจความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการผลิตสื่อ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในเชิงปริมาณในการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของครู กรณีที่มีงบประมาณในการจัดอบรมอย่างจำกัด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมนิเทศภายในที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนตามทฤษฎีของกลิคแมน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร



บรรณานุกรม

- กนก พานทอง. (2547). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีวิจัยการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2552, จากฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็มในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>
- กมล ศิริบรรณ. (2539). เอกสารพัฒนาความรู้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา ชุด ที่ 9/2539. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กรองทอง จิรเดชากุล.(2550).คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.กรุงเทพฯ: ชารอักษรการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ชุดฝึกอบรมการปรับกระบวนทัศน์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แผนพัฒนาการพัฒนาระดับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. (2548). การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติพร ปัญญาภิญโญผล. (2526). สมรรถภาพในการนิเทศการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนการพิมพ์.
- _____. (2541). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2546). คู่มือการสอนอนุบาลศึกษาแบบจิตปัญญา: การวางแผนการสอนและการออกแบบการบ้าน. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- เกชา กลิ่นเพ็ง. (2545). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านใหม่ทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

- จิระศักดิ์ ยี่งเกตรา. (2547). *การนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2552, จากฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็มในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>
- ฉวีวรรณ แก้วดาสาม. (2548). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการนิเทศ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2552, จากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ <http://www.book.cmru.ac.th>
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). *การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ลำพูน เขต 2. การค้นคว้าอิสระ* (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2552, จากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ <http://www.book.cmru.ac.th>
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: K&P Books.
- ชารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- _____. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ชุตติกาญจน์ เบญจพรวัฒนา. (2547). *ผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดุสิต ทิวถนอม. (2540). *การนิเทศการศึกษา: หลักการและการปฏิบัติ*. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. *สาสน์นิเทศการศึกษา*, ปีที่ 4 (1): 2.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2542). *การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร .
- นวลจันทร์ พูลสวัสดิ์. (2546). *การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- นันทนา เต่าทอง. (2542). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษา
และพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 4
มกราคม 2553, จาก ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็มในรูปอิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>
- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2.
ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2553, จาก ฐานข้อมูลปริญญาโท
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นिरุช ธรรมสุนทร. (2547). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยใน
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญ คำใจหนัก. (2545). การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญเชิด มณีเขียว. (2543). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2552,
จาก ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็มในรูปอิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>
- ประเมิน บุญเสนา. (2538). การเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูระหว่าง
โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับต่ำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนา
หลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม
2553, จาก ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็มในรูปอิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. (2553). คู่มือนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.
กรุงเทพฯ.
- พัชรี ตานดีอารณ์. (2552). สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง
อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เพ็ญจันทร์ มีนะจรัส. (2551). ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนที่มีต่อ
กิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา
ปฐมวัย).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพียงใจ แจ่มเงิน. (2546). สภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียน
นครเจดีย์ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.เชียงใหม่: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพจิตร สดวกการ. (2545). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ไพฑูรย์ ธรรมนิธย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก
บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ไพศาล ยาทิพย์. (2547). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับโครงการสิ่งแวดล้อม
ศึกษา. วิทยานิพนธ์.นศ.ปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มงคล สุภกรรรม. (2546). การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาการจัดการเรียน
การสอน โรงเรียนบ้านต๋อง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนตรี สิริทัตสุนทร. (2550). ความต้องการการนิเทศภายในของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร
ระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2553, จาก ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็มในรูป
อิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>
- มาลี กิจเจริญ. (2548). การนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดองค์กรสังคมมณฑล
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2553, จาก ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม
ในรูปอิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>
- เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543). การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการ 4,12
(2543): 54
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค
รัตนา เกียรติเกษม. (2545). ความรู้และการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียน. วิทยานิพนธ์ คม.(การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
- โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.(2551). แผนปฏิบัติการประจำปีโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี สำนักงาน

- เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิชาการ. ถ่ายเอกสาร
 ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจอมทอง
 เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรเดช จันทรศร. (2547). การพัฒนาองค์กร และบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากร
 บุคคล. กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรฯ เล่าเรียนดี. (2544). เทคนิคและทักษะการนิเทศการสอน. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- _____. (2545). เทคนิคและทักษะการนิเทศการสอน. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- _____. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วีรสิทธิ์ กิติพิเชษฐสุวรรณ. (2532). การนิเทศภายในห้องเรียนเชิงปฏิบัติการ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 อุลลราชธานี: โรงพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2545). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ
 ภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอำนวยการวิทยุ จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- ศรีสุดา แสงพันธ์. (2550). ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพ
 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา
 ปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริภรณ์ เทวะผลิน. (2547). การศึกษาผลของการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนที่มีต่อ
 การพัฒนาการจัดการ เรียนรู้วิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภพร คล้ายเอม. (2540). ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- สังัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

- สดใส ศรีสวัสดิ์. (2546). *การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2553, จาก ฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็มในรูปอิเล็กทรอนิกส์ <http://tdc.thailis.or.th>*
- สถิตย์ สอนพรหม. (2547). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- สมบัติ บุญประคม. (ตุลาคม, 2545). *คู่มือการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการทางเลือกใหม่ที่น่าสนใจ. วารสารวิชาการ. 5(10): 35.*
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่: พิมพ์ครั้งที่ 4. Knowledge Center.*
- สัญญาชัย เสนาพิทักษ์. (2546). *การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาใน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2553, จาก <http://chonlinet.lib.buu.ac.th/opac/index.html>*
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2540). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- _____. (2545). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547 ก). *เอกสารประกอบการศึกษาดำเนินการด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).*
- _____. (2547 ข). *การทำวิจัยแบบง่าย: บันไดครูสู่นักวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎีกา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิตจำกัด.*
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน). (2549). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.*
- สุกานดา ตปนียางกูร. (2539). *เอกสารประกอบการสอนกระบวนการนิเทศการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2537). *หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- สุเทพ เมฆ. (2540, พฤศจิกายน). การนิเทศภายในโรงเรียน. วารสารการศึกษาเอกชน 7,70 (พฤศจิกายน 2540).
- สุนันทา เทพพิทักษ์. (2548). การนิเทศภายในโรงเรียนภาษาอนุสรณ์บางแค. ปรินญาณิพนธ์ กษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุมนทนา ปวีเฮงทรัพย์ (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล สุราษฎร์ธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในโรงเรียน. วารสารวิชาการ, 5(8): 26-27.
- อดิศักดิ์ สิงห์สีโว. (2549). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง ปริมาณสัมพันธ์ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ แก่นน้อย. (2549). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิรดี มนุษย์พันธุ์. (2551). การนิเทศงานวิชาการของหน่วยศึกษานิเทศก์โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรันันท์ นิ่มนุช. (2550). ความคิดเห็นการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูปฐมวัย ในโรงเรียนของ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allan A. Glatthorn. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington, D.C.: Association for Approach. (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Fernando, Delini M.; & Herlihy, Barbara R. (2010, September). *Supervision of Group Work: Infusing the Spirit of Social Justice*. Journal for Specialists in Group Work, v 35 n3. 281-289
- Glickman, C. D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental*
- Glickman, C. D.; Gordon, S.P.; & Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Supervision and Curriculum Development*. 135-148.
- Instructional Leadership: A Developmental Approach*. (7th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: Mc Graw – Hill.

- Hersey, P. K.; & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Johnson, M. J.; & Button, K. (1998, Winter). *Action research paves the way for continuous improvement*. *Journal of Staff Development*, 19, 48-51.
- Lee, Alison.; & Green, Bill. (2009, September). *Supervision as Metaphor*. *Studies in Higher Education*, v34 n6.615-630
- Mills, R.J. (1980). *A Guide for Teaching Systematic Observation to Student Teacher*. *Journal of Teacher Education*.31
- Neagley, R. I. (1964). *Handbook for effective supervision of instruction*. New York: Prentice – Hall.
- Senge. (1994). *The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: McGraw – Hill.
- Sergiovanni, T. J.; & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: A Redefinition*. (6th ed.). New York: McGraw – Hill.
- Wallace, Melanie J. Drake; Wilcoxon, S. Allen; & Satcher, Jamie. (2010, Spring). *Productive and Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees*. *Alabama Counseling Association Journal*, v35 n2 .4-13



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสัมภาษณ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสัมภาษณ์

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. ผศ. เรือโท ดร.ไพบูรณ์ อ่อนมั่ง | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา | อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. นางมิ่งขวัญ กิตติวรรณกร | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
หัวหน้ากลุ่มงานนิเทศการศึกษา 3
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 4. นางยุพาวรรณ ลิขิตฐา | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร |
| 5. นางวรวิรุ์ รุ่งเจริญ | ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม |





ภาคผนวก ข
ข้อคำถามสำหรับสัมภาษณ์ในการวิจัย

ข้อคำถามสำหรับสัมภาษณ์ในการวิจัย
เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล.....
2. วุฒิการศึกษา
 1.ปริญญาตรี 2.ปริญญาโท 3.ปริญญาเอก
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน.....
4. ปฏิบัติการสอนระดับชั้น.....
5. วันที่ทำการสัมภาษณ์.....
6. เวลาทำการสัมภาษณ์.....
7. สถานที่ ทำการสัมภาษณ์.....
8. ผู้สัมภาษณ์.....

ข้อคำถามสำหรับสัมภาษณ์ในการวิจัย

1. ข้อคำถามสำหรับผู้บริหารในโรงเรียน
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

1. การวางแผนปฏิบัติงาน

ไม่มี

มีอย่างไร.....

2. ส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของ
ครู

ไม่มี

มีอย่างไร.....

3. การสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

4. กำหนดปฏิทินการนิเทศและได้ดำเนินงานสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

- ส่งเสริมการทำงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาการทำงานกลุ่ม

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

2. ให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึด
วัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

3. เน้นบทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาพร้อมกันและนำไป
พัฒนากระบวนการเรียนการสอน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

4. นิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

5. ส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

 6. ปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ไม่มี

มี อย่างไร.....

7. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ไม่มี

มี อย่างไร.....

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการและเทคนิคการสอน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

2. ส่งเสริมให้ครูทำความเข้าใจในตัวผู้เรียน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

3. ส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์
มีคุณธรรม จริยธรรม

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

4. ส่งเสริมให้ครูรู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

5. ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

6. ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทางวิชาชีพ

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

7. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาหลักสูตร

1. ร่วมกับครูในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

2. ร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

3. ร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

 ไม่มี มีอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

4. ร่วมในการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตร

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ
จัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

2. ส่งเสริมครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ
กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

3. ส่งเสริมให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการ
พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความ
จำเป็นของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อคำถามสำหรับครูผู้สอน

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

1. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

2. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องและส่งเสริมกับการเรียนการสอน ให้เพียงพอกับปัญหาความต้องการ

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

3. การสรุปผลการปฏิบัติงาน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

4. ได้รับการนิเทศตามที่กำหนดในปฏิทินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

1. การปฏิบัติงานเป็นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

2. มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก

- ไม่มี
- มี อย่างไร.....
-
-
-
-

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

- ไม่มี
- มี อย่างไร.....
-
-
-
-

4. ได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

- ไม่ได้รับ
- ได้รับ อย่างไร.....
-
-
-
-

5. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร

- ไม่ได้รับ
- ได้รับ อย่างไร.....
-
-
-
-

6. ปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ไม่มี

มี อย่างไม่.....

.....

.....

.....

.....

7. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ไม่มี

มี อย่างไม่.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

1. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักการและเทคนิคการสอน
ในวิชาที่สอน

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไม่.....

.....

.....

.....

.....

2. ได้รับการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิด
สร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไม่.....

.....

.....

.....

.....

3. ได้รับการส่งเสริมให้รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

4. ได้รับการส่งเสริมให้มีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทางวิชาชีพ

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาหลักสูตร

1. ร่วมในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้
 - ไม่มี
 - มี อย่างไร.....
 -
 -
 -

2. ร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน
 - ไม่มี
 - มี อย่างไร.....
 -
 -
 -

3. ร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
 - ไม่มี
 - มี อย่างไร.....
 -
 -
 -

4. ร่วมในการรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร
 - ไม่มี
 - มี อย่างไร.....
 -
 -
 -

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตร

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

1. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและได้รับคำปรึกษา แนะนำให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

2. ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

3. ได้รับการส่งเสริมให้สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

4. ได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญความจำเป็นของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่ได้รับ

ได้รับ อย่างไร.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไม่มี

มี อย่างไร.....

.....

.....

.....



ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

1. การวางแผนปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	มีให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการวางแผนการนิเทศ ทำปฏิทินในการปฏิบัติงานให้และจัดทำคู่มือการนิเทศให้
รอง ผอ.	พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการในการปฏิบัติงาน ติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่
คนที่ 3	“ฝ่ายบริหารได้อำนวยความสะดวก เรื่อง การจัดประชุม อบรม วางแผนการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ”
คนที่ 4	“ก่อนจะมีการทำโครงการหรือจัดกิจกรรมอะไรก็ตาม เราก็จะต้องมีการเข้าประชุมเพื่อวางแผนกันก่อน ถ้าเป็นเรื่องใหม่เรามักจะได้รับการอบรมก่อน”
คนที่ 5	ได้รับการส่งเสริมให้มีการวางแผนการทำงานโดยวางวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไว้ แล้วประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์เป็นหลัก ส่งให้ผู้บริหารเพื่อประเมินผล และได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารเป็นอย่างดี
คนที่ 6	ได้รับมอบหมายหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันและเป็นรายบุคคล
คนที่ 7	การดำเนินงานทุกครั้งจะมีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง
คนที่ 8	ทางโรงเรียนได้ให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานต่อไป
คนที่ 9	ได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากทั้งรอง ผอ. และผอ. โดยการให้คำแนะนำ และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จได้
คนที่ 10	ได้รับการกระตุ้นให้มีการเขียนแผนการสอน เพราะแผนการสอนเป็นการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญ สำหรับงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินกิจกรรมแต่ละอย่างต้องมีการวางแผนโดยเขียนเป็นโครงการรองรับและต้องมีการสรุปผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
คนที่ 11	มีการจัดประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการดำเนินงานก่อนมีการนิเทศ ได้รับเอกสารประกอบการนิเทศ
คนที่ 12	การดำเนินงานของแต่ละฝ่ายจะต้องมีการจัดทำแผนการจัดการบริหารงาน และมีได้รับการกระตุ้นให้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้
คนที่ 13	ได้รับการอบรมในการเขียนแผนการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการคิด

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 14	มีการจัดประชุมเพื่อให้เกิดการวางแผนการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่มใหญ่ คือ บุคลากรทั้งโรงเรียน และกลุ่มย่อยเช่นสายชั้น หรือกลุ่มสาระ
คนที่ 15	ได้รับปฏิทินการทำงานและการกำหนดการส่งงานแต่ละอย่างที่ส่งฝ่ายบริหาร ดังนั้นครูต้องวางแผนการดำเนินงานของตนให้สอดคล้องกับแผนของโรงเรียน
คนที่ 16	ได้รับคำแนะนำในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และมีการกำกับติดตามผลเป็นระยะ เมื่อเกิดปัญหาที่ได้รับคำปรึกษาเป็นอย่างดี
คนที่ 17	ไม่ได้รับ
คนที่ 18	ไม่ได้รับ
คนที่ 19	ไม่ได้รับ
คนที่ 20	ไม่ได้รับ

2. ส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	“ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 85 ของงบทั้งหมดที่ได้รับจะใช้สำหรับการพัฒนาวิชาการ”
รอง ผอ.	มีการจัดทำคู่มือในการนิเทศให้กับครูทุกคนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศ และอุปกรณ์ในการทำสื่อการเรียนการสอน เช่น กระดาษ ฟิวเจอร์บอร์ด กาว เป็นต้น และเสนอแนะวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูเพื่อเป็นแนวทาง
คนที่ 3	ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์
คนที่ 4	“มีจัดอบรมบ้าง ได้เสนอแนะวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นทางเลือกของครูได้นำไปใช้ แล้วก็จัดทำคู่มือนิเทศการสอนแล้วแจกให้กับครูทุกคน ...”
คนที่ 5	“ทางโรงเรียนจัดการอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล”
คนที่ 6	“ได้รับการสนับสนุนด้านสื่อวัสดุ เช่น กระดาษสี กระดาษ A4 กาว เพื่อใช้ทำสื่อประกอบการเรียนการสอน ”
คนที่ 7	“ทางฝ่ายบริหารได้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และวิธีการดำเนินการ โดยมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ จนบางอย่างได้รับมากจนเกินไป”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 8	“ในบางครั้งที่โรงเรียนยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณ ครูต้องสำรองจ่ายเงินเองก่อน แต่สามารถนำไปเสริ้งมาทำการเบิกจ่ายได้”
คนที่ 9	“ครูมีอิสระในการเลือกและผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสม”
คนที่ 10	“ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการจัดกิจกรรม อย่างเพียงพอและบางอย่างก็ได้มากเกินไป”
คนที่ 11	“ได้รับการสนับสนุนสื่อประกอบการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ในการสอนได้”
คนที่ 12	“มีโครงการผลิตสื่อ โดยจะได้รับการสนับสนุนให้ครูคิดค้นและประดิษฐ์สื่อเอง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสามารถเบิกคืนได้ตามที่จ่ายจริง”
คนที่ 13	“ฝ่ายวิชาการได้จัดหาสื่อให้แต่ละกลุ่มสาระเพื่อส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อเอง การผลิตสื่อการเรียนการสอนสามารถเบิกคืนได้”
คนที่ 14	“ทางโรงเรียนได้สนับสนุนด้วยการให้คำแนะนำ และวิธีการอบรมให้ความรู้ และสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ”
คนที่ 15	“ครูสามารถเลือกซื้อสื่อได้เองตามความเหมาะสมและตามความต้องการจำเป็นของแต่ละคน”
คนที่ 16	“มีสื่อหลายประเภทที่ทางโรงเรียนจัดสรรให้ เช่น หนังสือ ซีดี วีดิทัศน์ รูปภาพ และอื่นๆ”
คนที่ 17	“มีการสำรวจความต้องการและสภาพปัจจุบันว่าครูใช้สื่อการสอนอะไรอยู่และต้องการอะไรเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล”
คนที่ 18	“สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ตามความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน”
คนที่ 19	“ได้รับความช่วยเหลือด้านการจัดหาสื่อ”
คนที่ 20	“ได้รับการส่งเสริมด้านเครื่องมือในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน เช่น ไปงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการเรียนการสอนอย่างเพียงพอเพียง”

3. การสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ผู้บริหารจะตรวจการสรุปผลการปฏิบัติงานจากแฟ้มเอกสารรายงานของ คุณครูแต่ละท่านในรอบปีการศึกษา เพื่อสรุปคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี งบประมาณ และการบันทึกการทำควมดี
รอง ผอ.	“ครูทุกคนต้องสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีของตนเองทุกปี ที่เราเรียกว่า SAR โดยครูจะสรุปว่าผลงานของตน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการ สอนนั้นประสบความสำเร็จมากเพียงใด เพื่อสามารถนำมาปรับปรุงการสอน ของตน”
คนที่ 3	“ทุกวันศุกร์ครูทุกคนจะต้องมีแผนการจัดการเรียนรู้ ที่มีบันทึกหลังการสอน ส่งให้รองฯ ตรวจ โดยจะรวบรวมส่งที่หัวหน้าระดับชั้นเป็นผู้นำไปส่ง”
คนที่ 4	“เวลาสรุปโครงการมักจะทำเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือบางทีก็แบ่งกลุ่ม ตามมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดให้ส่งสรุปเป็นรูปเล่ม และให้ส่งเป็น file เอกสาร”
คนที่ 5	“การส่งงานทุกวันนี้ทำเป็นเอกสารอย่างเดียวไม่พอแล้วต้อง write เป็น CD ส่งด้วย”
คนที่ 6	มีการสรุปผลการผลการปฏิบัติงานทุกโครงการ และกิจกรรม และมีการ สรุปผลในที่ประชุมประจำเดือน
คนที่ 7	“เมื่อจบปีการศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT ของโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็น แนวทางในการทำกิจกรรมต่อไป”
คนที่ 8	มีสรุปงานส่วนตัวคือสรุปหลังแผนการสอน และส่วนรวมเช่นมาตรฐานที่ ได้รับมอบหมาย และกิจกรรมของกลุ่มสาระ และทบทวนหลักสูตรเมื่อจบปี การศึกษา ช่วงเดือนมีนาคมของทุกปี
คนที่ 9	ทุกกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจะต้องสรุปผลส่งฝ่ายบริหาร เวลาประชุม ประจำเดือนก็จะมีติดตามงาน แต่ละกลุ่มก็จะมีหัวหน้ากลุ่มรับผิดชอบ รวบรวมงานจากลูกทีม
คนที่ 10	มีการสรุปผลการปฏิบัติงานร่วมกันตามกลุ่มงานและกิจกรรมแล้วนำผลการ สรุปไปใช้ในการพัฒนางานต่อไป
คนที่ 11	มีการจัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน (จบปี การศึกษา) เป็นรูปเล่มแต่ละโครงการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 12	มีการสรุปผลการผลการปฏิบัติงานทุกโครงการ และกิจกรรม ซึ่งมีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมคราวต่อไป
คนที่ 13	มีการสรุปผลการผลการปฏิบัติงานและมีการนำข้อสรุปไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน
คนที่ 14	การสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานจะรวบรวมเป็นไฟล์เอกสารส่งฝ่ายบริหาร
คนที่ 15	ได้รับการส่งเสริมให้มีการสรุปงานในแต่ละกิจกรรมโดยให้ครูประเมินตนเอง โดยระบบ SAR
คนที่ 16	มีการสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมายเป็นรูปเล่ม
คนที่ 17	มีการสรุปผลการจัดการเรียนการสอนทุกครั้งที่สอนเสร็จ เรียกว่าบันทึกหลังแผนการสอน ซึ่งรอง ผอ. จะตรวจพร้อมแผนการสอนซึ่งต้องทำให้เป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอเช่นเดียวกับการทำแผนการสอน
คนที่ 18	มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เช่น บันทึกหลังกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อดูว่าการจัดกิจกรรมที่จัดไปได้หรือไม่ ถ้าไม่ดีจะปรับปรุงอย่างไร
คนที่ 19	มีการสรุปผลการนิเทศที่ชัดเจนและจัดทำผลการนิเทศเป็นรูปเล่ม
คนที่ 20	ไม่มี

4. กำหนดปฏิทินการนิเทศและได้ดำเนินงานสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ปฏิทินการปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษา มีกำหนดการเยี่ยมชั้นเรียนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และมีกำหนดการประชุมใหญ่เดือนละ 1 ครั้ง โดยรองผู้อำนวยการเป็นคนทำปฏิทินกำหนดการนิเทศมาให้ หัวหน้าสายกับหัวหน้ากลุ่มจะเป็นคนไปนิเทศ”
รอง ผอ.	ต้องมีกำหนดปฏิทินของการนิเทศเป็นประจำทุกปี อยู่ในแผนฝ่ายวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของการศึกษา ต้องกำหนดให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน
คนที่ 3	ได้รับการนิเทศแต่ไม่สม่ำเสมอและไม่ต่อเนื่องและผู้นิเทศไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านปฐมวัยจึงไม่ค่อยได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำไปพัฒนาในการจัดการเรียนการสอน
คนที่ 4	มีการจัดการนิเทศแบบกัลยาณมิตรแลกเปลี่ยนกันดูการจัดการเรียนการสอนพร้อมเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวมเป็นปีละ 2 ครั้ง
คนที่ 5	มีการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร อย่างสม่ำเสมอ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 6	มีการติดตามนิเทศหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง
คนที่ 7	มีกำหนดปฏิทินการดำเนินการนิเทศแต่ในทางปฏิบัติไม่ตรงตามกำหนด เนื่องจากบางครั้งมีกิจกรรมอื่นเข้ามาแทรก
คนที่ 8	ได้รับการนิเทศแต่ไม่สม่ำเสมอและไม่ต่อเนื่อง
คนที่ 9	มีการนิเทศตามกำหนดคือ ปีละ 2 ครั้ง เทอมละ 1 ครั้ง แต่เวลาอาจจะไม่ตรงกัน
คนที่ 10	“มีการนิเทศโดยหัวหน้ากลุ่มสาระกับหัวหน้าสาย กลุ่มที่ 2 คือ การจับคู่เพื่อนนิเทศเพื่อน ส่วนมากจะเป็นครูที่สอนวิชาเดียวกันไปนิเทศกันเอง”
คนที่ 11	“ถ้าเป็นรองมาเขาจะเข้าไปสังเกตการณ์สอนในห้อง นั่งดูครูสอน แต่ถ้าเป็นครูเรานิเทศกันเองบางทีก็จะแอบ ๆ ดูนอกห้องเรียนแล้วก็ทำแบบประเมิน เพราะส่วนใหญ่เพื่อนครูเราจะคุยกันอยู่แล้วว่าเรื่องนี้จะสอนอย่างไร มีปัญหาในห้องเรียนอย่างไร”
คนที่ 12	“ส่วนมากจะเป็นแบบไม่เป็นทางการ มีการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง มีอะไรก็จะคุยกันนอกรอบ เพราะเวลาไม่คงตรงกัน”
คนที่ 13	มีปฏิทินการนิเทศ มีการนิเทศจริงแต่ไม่ตรงตามปฏิทิน
คนที่ 14	ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน แต่ไม่ได้มีรูปแบบ ส่วนมากเป็นการหารือกัน ซึ่งข้อถูกผิด ว่ามีสิ่งใดบกพร่องและต้องแก้ไขอะไรบ้างและพัฒนาสื่อการสอนร่วมกัน
คนที่ 15	“ถ้าเป็นรองผู้อำนวยการมาเขาจะเข้าไปสังเกตการณ์สอนในห้อง นั่งดูครูสอน แต่ถ้าเป็นครูเรานิเทศกันเองบางทีก็จะแอบ ๆ ดูนอกห้องเรียนแล้วก็ทำแบบประเมิน เพราะส่วนใหญ่เพื่อนครูเราจะคุยกันอยู่แล้วว่าเรื่องนี้จะสอนอย่างไร มีปัญหาในห้องเรียนอย่างไร”
คนที่ 16	มีการแลกเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียน ซึ่งเป็นบางครั้งก็ไม่เป็นทางการ เช่น เข้าไปสอนในห้องที่ไม่ใช่ประจำชั้น มีอะไรที่ชำรุดหรือเสียหายก็จะแจ้งให้ครูผู้รับผิดชอบทราบ
คนที่ 17	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในวิชาที่ตนถนัด ในกรณีที่ครูที่ต้องสอนวิชาที่ไม่ตรงเอกที่ตนจบมา ซึ่งมักเกิดขึ้นบ่อยในโรงเรียนของ กทม.
คนที่ 18	ได้รับการนิเทศจากเพื่อนครู แต่ไม่ค่อยได้รับผลย้อนกลับเลยไม่รู้ว่าต้องแก้ไขอะไรบ้าง
คนที่ 19	ไม่ได้รับ
คนที่ 20	ไม่ได้รับ

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

1. ส่งเสริมการทำงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาการทำงานกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	“ส่วนใหญ่จะทำงานเป็นกลุ่มสาระ หรือไม่ก็เป็นระดับสายชั้น ซึ่งมีการแบ่งฝ่ายชัดเจนอยู่แล้ว”
รอง ผอ.	มีการทำงาน ส่วนใหญ่ก็จะเป็นการทำงานเน้นที่มอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็นฝ่ายระดับกลุ่มสาระหรือระดับสายชั้น
คนที่ 3	“ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เช่น วันวิทยาศาสตร์ วันสุนทรภู่ วันแม่ วันพ่อ วันคริสต์มาส วันวิชาการ”
คนที่ 4	“การจัดกลุ่มการทำงานตามแผนงาน 4 ฝ่าย ตามความสามารถของคุณครู”
คนที่ 5	มีการแบ่งงานเป็นไปตามกลุ่มโครงสร้างของโรงเรียนสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีหน้าที่ชัดเจน และมีวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน
คนที่ 6	“สังเกตได้จากการจัดโต๊ะเวลาประชุม เราจะนั่งเป็นกลุ่มสาระบ้างเพราะกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนก็จะเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้นปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ก็จะคล้าย ๆ กัน”
คนที่ 7	“ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เช่น วันวิทยาศาสตร์ วันสุนทรภู่ วันแม่ วันพ่อ วันคริสต์มาส วันวิชาการ”
คนที่ 8	“บางครั้งเป็นงานของกลุ่มสาระก็จริง แต่บุคลากรในกลุ่มสาระไม่สามารถดำเนินการเองได้ทั้งหมด ครูที่อยู่กลุ่มสาระอื่นก็จะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะครูศิลปะจะให้ความร่วมมือทุกกิจกรรม บางครั้งต้องให้ครูท่านอื่นสอนแล้วแล้วครูศิลปะไปทำงานศิลป์ เช่น เขียนป้าย ตกแต่งเวที”
คนที่ 9	“ซึ่งทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมปรึกษา วางแผนการทำงานร่วมกัน และมีการมอบหมายหน้าที่กับครูตามความเหมาะสม”
คนที่ 10	“ก่อนจัดกิจกรรมเราต้องมาคุยกัน ครูต้องมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมและพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการบ้าง อย่างงานวันคริสมาสตร์ที่ผ่านมาจะถึงเราต้องมาตกลงกันว่าจะมีจัดอะไรบ้าง ใครจะทำอะไร งานจะเป็นรูปแบบไหน ใช้งบประมาณเท่าไร มันต้องคุยกันเฉพาะกลุ่มสาระของเรา”
คนที่ 11	ในการปฏิบัติงานร่วมกันทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน จะมีการช่วยกันทำสื่อและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 12	การปฏิบัติงานกลุ่มของครูที่นี่ มีกระบวนการทำงานกันเป็นทีม โดยยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ทุกคนทราบบทบาทของตนดี
คนที่ 13	การปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น เมื่อมีปัญหาที่ร่วมกันแก้ไข
คนที่ 14	มีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
คนที่ 15	มีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เช่น การดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในโรงเรียน ครูช่วยกันทำหน้าที่ของแต่ละฝ่ายดีไม่มีใครทำงานคนเดียวได้
คนที่ 16	การปฏิบัติงานเป็นการสร้างบทบาทหน้าที่ให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
คนที่ 17	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแต่ละฝ่ายและแผนงานตามความสามารถของครู
คนที่ 18	การทำงานแต่ละอย่างต้องมีการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อแบ่งปันความคิด ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันตลอดเวลาการปฏิบัติงานกลุ่ม ช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่ม จนเกิดการพัฒนาลักษณะการทำงาน และผลงานกลุ่มอย่างเสมอไม่หยุดนิ่ง
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

2. ให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	กำหนดเป้าหมาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้งานปฏิบัติงานร่วมกัน
รอง ผอ.	มีการจัดประชุมกลุ่มย่อย เช่น ฝ่ายต่างๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ หรือการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ
คนที่ 3	“แม้ว่าจะมีวิธีการทำงานแตกต่างกันออกไปแต่ยึดเป้าหมายของกลุ่มเหมือนกัน คือ มุ่งที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อีกทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 4	“การบริหารงานกลุ่มย่อย มีข้อดีคือเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรทำให้ครูทุกคนรู้สึกมีบทบาทมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร”
คนที่ 5	“การสื่อสารของกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือระดับสายชั้นจะเป็นการประชุมย่อย เพราะคนน้อยสามารถจัดทำได้ง่ายและคล่องตัวกว่า ทุกคนมีอิสระทางความคิด และสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเอง”
คนที่ 6	“งานบางอย่างครูยังขาดประสบการณ์ ก็จะมีการคุยกันเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน”
คนที่ 7	“มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม”
คนที่ 8	ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งงานบางอย่างต่างคนต่างไม่มีความรู้และไม่มีประสบการณ์ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ร่วมกัน
คนที่ 9	ครูส่วนใหญ่ก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
คนที่ 10	ครูมีความรู้และเข้าใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย ขอเพียงให้บอกวัตถุประสงค์และมีการประชุมกำหนดข้อตกลงร่วมกันก่อน และสมาชิกทุกคนก็ได้ทำงานตามบทบาท
คนที่ 11	การทำงานร่วมกันทำให้รู้จักกับบทบาทหน้าที่ของตนมากขึ้น ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
คนที่ 12	ทุกคนต่างรู้บทบาทหน้าที่ของตน มีความเข้าใจและความรู้อยู่บ้าง แต่บางอย่างยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแล้วแต่สถานการณ์
คนที่ 13	มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตน และปฏิบัติตามผลบาทผู้นำผู้ตาม ผู้ที่เป็นหัวหน้าก็วางแผนและผู้ตามก็คอยช่วยเหลือสนับสนุนและดำเนินงานร่วมกัน
คนที่ 14	มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีคำสั่งจากฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน
คนที่ 15	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานกลุ่มโดยให้บุคลากรในกลุ่มมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง แต่ยังคงขาดความชัดเจน
คนที่ 16	ในการทำงานกลุ่มการมอบหมายภาระงานจะมีการคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล ประสบการณ์ความสามารถของแต่ละท่านอย่างสม่ำเสมอ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 17	ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาพร้อมกันและมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนานักเรียนร่วมกัน
คนที่ 18	มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยสมาชิกในกลุ่มมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

3. เน้นบทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาพร้อมกันและนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	มีการจัดประชุมติดตามการทำงานของแต่ละฝ่ายเป็นประจำทุกเดือน มีการประชุมสรุปการทำงาน
รอง ผอ.	มีการนิเทศที่ช่วยให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการจัดกระบวนการเรียนการสอนหรือการจัดทำสื่อทุกอย่างล้วนเกิดจากการนิเทศไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้นิเทศ เพื่อนกับเพื่อน ล้วนแต่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนทั้งสิ้น
คนที่ 3	“ในการประชุมรวมแต่ละครั้ง ได้มีการเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนได้เสนอความคิดเห็นอย่างไม่ปิดกัน”
คนที่ 4	“มีการไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารจัดการและได้นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนางานของตน”
คนที่ 5	“การทำผลงานของครูทำให้นักเรียนได้มีโอกาสได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะครูมักจะทำแบบเรียนสำเร็จรูป เกม แบบฝึก ซึ่งนำไปใช้ได้จริงกับนักเรียน”
คนที่ 6	“มีการแก้ปัญหาด้วยการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งประเภทแก้ปัญหา และพัฒนาสื่อการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนการสอน”
คนที่ 7	“มีการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและนำผลการนิเทศมาให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน”
คนที่ 8	มีการแก้ปัญหาพร้อมกัน ปรึกษาหารือการทำงานร่วมกัน มีการเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนา
คนที่ 9	มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยการประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาพร้อมกัน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 10	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการหารูปแบบและกิจกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการเรียนการสอน หากมีปัญหาก็จะพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ
คนที่ 11	มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในเรื่องการอบรม เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนต่อไป
คนที่ 12	มีการแก้ปัญหาในการทำงานและนำไปพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้วยการร่วมกันคิดเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งการคุยกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
คนที่ 13	มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทาง
คนที่ 16	มีการนำปัญหาที่พบมาทำเป็นวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุดขึ้น
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

4. นิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	มีการนิเทศแบบเป็นกัลยาณมิตรและมีการไปเยี่ยมชั้นเรียนโดยฝ่ายบริหารและหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระ
รอง ผอ.	มีเป็นการนิเทศที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อนครูให้คำแนะนำกันใครมีวิธีที่ดีก็นำมาบอกเพื่อน ส่วนการติดตามผลนั้นก็สังเกตการปรับแผนการสอนหรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู ได้ตั้งนั้น
คนที่ 3	“ครูเราจับคู่กันเอง ใครสอนวิชาอะไรก็ไปนิเทศเพื่อนที่สอนวิชาเดียวกัน แต่ถ้าเป็น ผู้บริหารหรือหัวหน้าสายมานิเทศ เขาก็จะมีแบบประเมินด้วยและให้คำแนะนำหลังจากสังเกตการสอนเรา”
คนที่ 4	“มีนิเทศ 2 ครั้ง นิเทศโดยหัวหน้ากลุ่มสาระด้วยและจากครูกันเองด้วย ซึ่งมีการนิเทศและให้คำแนะนำกันเป็นอย่างดี และมีการติดตามผลการนิเทศบ้างแต่ยังขาดความต่อเนื่อง”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 5	“ก็ต้องเข้าใจแหละว่าครูเราไม่ได้มีแค่งานสอนอย่างเดียว ตอนนี่ครูต้องทำหลายหน้าที่”
คนที่ 6	“ได้รับการนิเทศอย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร มีการให้คำแนะนำอย่างเป็นทางการเป็นกันเอง แต่ยังคงขาดความสม่ำเสมอ
คนที่ 7	มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนหลังได้รับการนิเทศ
คนที่ 8	มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร จากผู้ที่รับผิดชอบหน้าที่นี้เทศอย่างต่อเนื่อง
คนที่ 9	มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อนิเทศไปแล้วก็มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาหรือข้อแนะนำใดที่นำไปปฏิบัติจริงแล้วได้ผลหรือไม่
คนที่ 10	มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจหลักการและเทคนิคการสอน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	จัดอบรม พาไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีชื่อเสียง
รอง ผอ.	มีส่วนใหญ่จะเป็นในรูปของการเข้าอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานโรงเรียนแกนนำ โรงเรียนต้นแบบ เป็นต้น
คนที่ 3	“เข้ารับการอบรมเฉพาะวิชาทั้งจากภายในและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน”
คนที่ 4	“ทุกปีก็จะมีการจัดสัมมนานอกสถานที่ ก็เป็นการไปดูงานที่โรงเรียนแกนนำบ้าง โรงเรียนพระราชทานบ้าง แล้วก็ให้เห็นอะไรที่ โรงเรียนเราไม่มี”
คนที่ 5	ได้รับการสนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติมด้วยการอบรมและการศึกษาดูงาน
คนที่ 6	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
คนที่ 7	“ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ความเข้าใจด้านหลักการ วิธีการ และเทคนิคการสอน อย่างสม่ำเสมอ เช่น พาไปศึกษาดูงาน จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน
คนที่ 8	สนับสนุนให้มีความรู้ด้วยการจัดอบรมสัมมนาในหัวข้อต่างๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 9	ให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ
คนที่ 10	โดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานต่างๆ เสมอ
คนที่ 11	ได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ด้วยการจัดอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
คนที่ 12	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ
คนที่ 13	มีการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพของครู และการจัดการเรียนการสอน
คนที่ 14	มีการอบรมการจัดการเรียนการสอน การเขียนแผนการสอน
คนที่ 15	มีการไปอบรมสัมมนานอกสถานที่
คนที่ 16	มีการดูงานต่างโรงเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูโรงเรียนในเครือข่ายเดียวกัน
คนที่ 17	ได้รับการสนับสนุนให้มีการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการอบรมและการศึกษาต่อ
คนที่ 18	จัดอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
คนที่ 19	ส่งเสริมให้มีการคิดค้นพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอน
คนที่ 20	ไม่ได้รับ

2. ส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ให้ครูประพฤติตนตามจรรยาบรรณครู
รอง ผอ.	เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูหรือจรรยาบรรณครู ซึ่งครูทุกคนปฏิบัติได้ดีอยู่แล้ว ก็อาจจะมีบ้างที่ยังไม่ปฏิบัติให้ถูกระเบียบ โดยเฉพาะเรื่องการแต่งกาย
คนที่ 3	“จำได้ว่าตอนบรรจุใหม่ๆ ก็จะมีการจัดไป walk rally ที่ต่างจังหวัด แล้วก็อบรมครูใหม่ ทั้งเรื่อง สิทธิหน้าที่ กฎหมาย จรรยาบรรณครู เป็นการให้ความรู้ให้กับคนที่เพิ่งเข้ามาประกอบอาชีพครู”
คนที่ 4	“จัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งเรื่องการแต่งกาย การพูดจา ให้เหมาะสมกับวิชาชีพ”
คนที่ 5	“ทุกครั้งที่มีการอบรม จะมีการสอดแทรกข้อคิดเพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูอยู่เสมอ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 6	“พยายามส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการช่วยเหลือชุมชน วัดและให้ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณของครู”
คนที่ 7	มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพครูระหว่างการอบรม และส่งเสริมให้ครูประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี
คนที่ 8	ได้รับการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู และให้มีบุคลิกที่ดีสมกับการเป็นครู
คนที่ 9	มีการอบรมครูใหม่เพื่อให้รู้ระเบียบและจรรยาบรรณครู เพื่อให้ครูมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู
คนที่ 10	มีการส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ด้วยการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสู่การเลื่อนวิทยฐานะ
คนที่ 11	มีการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพของครู
คนที่ 12	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู
คนที่ 13	ครูทุกคนได้รับการฝึกและพัฒนาทางด้านวิชาชีพครูตั้งแต่ตอนบรรจุใหม่แล้ว และทางโรงเรียนก็มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
คนที่ 14	ได้รับการส่งเสริมด้วยการอบรมเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู และให้มีบุคลิกที่ดีสมกับการเป็นครู
คนที่ 15	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ
คนที่ 16	ได้รับการส่งเสริมโดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน และปลูกฝังให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
คนที่ 17	สนับสนุนให้ความรู้ ปรับปรุงให้มีทัศนคติ มีบุคลิกภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการอบรม
คนที่ 18	มีวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติตาม และยึดมั่นตามจรรยาบรรณครู และครูทุกคนได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมด้านการแต่งกาย การวางตัวและการพูดจาให้เหมาะสมแก่วิชาชีพ
คนที่ 19	ได้รับการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู และให้มีบุคลิกที่ดีสมกับการเป็นครูตามจรรยาบรรณครูและเข้ารับการอบรมครูใหม่และมีพี่ ๆ คอยแนะนำเรื่องการวางตัว และมีกฎของโรงเรียน
คนที่ 20	มีการอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับความเป็นครูตั้งแต่สมัยเรียนจนกระทั่งทำงาน โดยครูต้นแบบที่มีชื่อเสียง

3. ส่งเสริมให้ครูรู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	อำนวยความสะดวกให้ที่ระบบคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต
รอง ผอ.	ครูทุกคนต้องมีทักษะทางคอมพิวเตอร์ แต่ก่อนก็มีจัดอบรมให้แต่ยุคนี้แล้วครูส่วนใหญ่จะใช้คอมพิวเตอร์ได้เก่ง
คนที่ 3	“เคยมีอบรมครูแกนนำ ICT ทำ e-book ซึ่งมีส่งครูไปร่วมอบรมกันเป็นเครือข่าย พอกลับมาก็ต้องทำไปใช้กับเด็กจริง ๆ”
คนที่ 4	“ตอนนี้ไม่เฉพาะครูคอมพิวเตอร์ที่สามารถทำ e-book ได้ ครูภาษาอังกฤษครูภาษาไทย ก็ทำได้เหมือนกัน”
คนที่ 5	“สะดวกขึ้นเยอะเลย เวลาจะหาข้อมูลที่จะใช้สอนเด็กหรือทำกิจกรรม จัดบอร์ด ทำได้รวดเร็วขึ้นตั้งแต่มีระบบ Wireless”
คนที่ 6	“เดี๋ยวนี้ครูมีเน็ตบุ้คกันแทบทุกคน เวลาส่งงานเอกสารต่าง ๆ ทำได้เร็วขึ้นเยอะเลย เพราะงานบางอย่างคล้าย ๆ กันก็จะส่งทาง e-mail ให้กันแล้วก็ปรับปรุงนิดหน่อย”
คนที่ 7	ทางโรงเรียนได้อำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีให้ครูได้ใช้อินเทอร์เน็ตอย่างพอเพียง
คนที่ 8	การรับการส่งเสริมด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และสื่อวีดิทัศน์
คนที่ 9	กระตุ้นให้มีการส่งงานในรูปเอกสารที่จัดทำด้วยการพิมพ์ ครูจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์
คนที่ 10	ช่วงแรกๆ ที่มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ ก็จะมีการอบรมการใช้โปรแกรมพื้นฐาน แต่เดี๋ยวนี้ครูรุ่นใหม่ ๆ เก่งๆ คอมทั้งนั้นก็พัฒนาเรื่องอินเทอร์เน็ตแทน
คนที่ 11	มีการอบรมครูให้สามารถผลิตสื่อ CAI ได้
คนที่ 12	มีการส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน และเข้าถึงข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง
คนที่ 13	มีการอำนวยความสะดวกเรื่องการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต
คนที่ 14	ครูสามารถใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ ๆ
คนที่ 15	ได้รับการส่งเสริมโดยการอบรมการใช้สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 16	ในโรงเรียนทุกห้องมีสื่อโทรทัศน์ วีซีดี วิทยุ ซึ่งครูสามารถใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสะดวกสบาย มีห้องเรียนคอมพิวเตอร์ให้นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์จริง
คนที่ 17	มีการส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อเทคโนโลยีและมีการฝึกอบรมการใช้อย่างครบถ้วน
คนที่ 18	ส่งเสริมให้มีการจัดทำสื่อที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น ICT ,E-book,powerpoint และมีการติดตั้งอินเทอร์เน็ตไร้สายครูสามารถค้นคว้าได้สะดวกขึ้น
คนที่ 19	มีการติดตั้ง wireless ในโรงเรียน ทำให้สะดวกในการสืบค้นข้อมูล
คนที่ 20	จัดให้มีการทำสื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

4. ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ครูต้องมีการประเมินผลการทำงานร่วมกันทุกครั้งเพื่อสรุปผลและนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป
รอง ผอ.	ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม วิธีการประเมินผลก็ทำร่วมกัน เช่น การทำหน่วยการเรียนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูก็สามารถทำงานร่วมกันได้ และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชมรม เป็นต้น
คนที่ 3	“เวลาจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมเสร็จก็ต้องมีการประเมินผลการจัดกิจกรรม โดยเก็บข้อมูลจากทั้งครูและนักเรียน โดยใช้แบบสอบถาม พอสิ้นปีก็จะนำผลการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ มาคุยกันในที่ประชุมครูทั้งหมด”
คนที่ 4	“การประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เห็นความหลากหลายอันเป็นประโยชน์กับการพัฒนาวิชาชีพต่อไป”
คนที่ 5	“ครูที่นี่เขาจะทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่แล้ว ตั้งแต่วางแผน ดำเนินงาน พอสรุปผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เวลามอบหมายงานก็จะให้ทำเป็นกลุ่มสาระบ้าง เป็นมาตรฐานบ้าง”
คนที่ 6	“ครูแต่ละคนต้องมีหน้าที่สรุปมาตรฐานคนละ 1 มาตรฐานและต้องมีกลุ่มสาระที่ต้องสังกัดอยู่แล้ว ”
คนที่ 7	มีการประชุมสรุปโครงการร่วมกันทุกโครงการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 8	เวลาที่มีการจัดกิจกรรมใดๆ เมื่อจบงานจะมีการสำรวจความคิดเห็นจากทั้งครูและนักเรียนเพื่อนำไปประเมินการดำเนินกิจกรรม
คนที่ 9	ในทุกเดือนจะมีการประชุมกัน ก็จะมีการนำวาระที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกันมาคุยกันในที่ประชุม
คนที่ 10	มีการประชุมสรุปงานทั้งแบบกลุ่มย่อยตามโครงการ สายชั้นและกลุ่มสาระ ถ้าเป็นงานใหญ่ก็จะรวมทั้งโรงเรียน
คนที่ 11	มีการประเมินผลการทำงานร่วมกันเมื่อสิ้นสุดการทำงาน สรุปปัญหาและประเด็นหลักๆไว้เพื่อการปรับปรุงครั้งต่อไป
คนที่ 12	ได้รับการส่งเสริมให้มีการประเมินผลการทำงานร่วมกันด้วยการประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน
คนที่ 13	ได้รับการส่งเสริมให้มีการประเมินผลการทำงานร่วมกันด้วยเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับซึ่งเกิดความเห็นที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ
คนที่ 14	ได้รับการส่งเสริมให้มีการประเมินผลการทำงานร่วมกันจากโครงการที่ปฏิบัติร่วมกันและปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน
คนที่ 15	มีการประชุมประเมินโครงการร่วมกันเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีการทำ SAR โดยทุกคนรับคนละ 1 มาตรฐาน แล้วนำมารวมกัน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการของแต่ละมาตรฐาน
คนที่ 16	โดยการพูดคุย อภิปราย ให้ข้อเสนอแนะต่างๆในที่ประชุมประจำเดือนของโรงเรียน
คนที่ 17	จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่ม
คนที่ 18	มีการสรุปผลการทำงานร่วมกันของกรรมการแต่ละฝ่าย
คนที่ 19	ไม่ได้รับ
คนที่ 20	ไม่ได้รับ

ด้านการพัฒนาหลักสูตร

1. ร่วมกับครูในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	อำนวยความสะดวกให้คำแนะนำและจัดหาเอกสารเพื่อจัดทำหลักสูตร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
รอง ผอ.	มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างโรงเรียนที่อยู่เขตเดียวกันได้จัดทำหลักสูตรร่วมกันแล้วนำไปปรับให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนแล้วก็ศึกษาหาข้อมูลจากโรงเรียนต่างสังกัดแล้วนำมาเทียบเคียงกัน
คนที่ 3	“ตอนทำหลักสูตรสถานศึกษามีการแบ่งกลุ่มตาม สาระวิชาที่สอน และระดับชั้นที่สอน อย่างพืสอนภาษาไทยพืก็ต้องการข้อมูลของวิชาภาษาไทยชั้นที่พืสอน”
คนที่ 4	“สืบค้นข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนหลักสูตรสถานศึกษา”
คนที่ 5	ครูทุกคนมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่หาข้อมูล จัดทำนำไปใช้และจบเทอมก็ต้องมาทบทวน ไม่ทำไม่ได้เพราะเราต้องใช้เอง
คนที่ 6	โดยหน้าที่แล้วครูก็จะเป็นคนเขียนกันเองส่วนผู้บริหารจะจัดครูแกนนำไปอบรมแล้วก็คอยอำนวยความสะดวกให้และให้คำแนะนำและตัดสินใจให้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
คนที่ 7	ครูที่เก่งๆด้านคอมพิวเตอร์จะเป็นคนรวบรวมไปพิมพ์ ครูคนที่ไม่ค่อยเก่งก็จะเขียนให้ในชั้นที่ตนเองรับผิดชอบ
คนที่ 8	การทำหลักสูตรจะทำในวิชาที่ตนสอน และระดับชั้นที่ตนสอน แต่ถ้าวิชาไหนครูไม่ครบก็ต้องทำหลายระดับชั้น
คนที่ 9	ส่วนใหญ่ครูจะมีสอนมากกว่า 1 วิชา แต่เวลาเขียนหลักสูตรจะรับผิดชอบคนละ 1 วิชา แล้วค่อยเอามาแชร์กันเมื่อทำเสร็จ
คนที่ 10	ช่วงแรกที่ทำยังไม่เป็นก็มีการอบรมให้แล้วก็ทำหลักสูตรไปพร้อมๆ กัน โดยอาศัยการทบทวนหลักสูตรเก่า
คนที่ 11	มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และนำความรู้ที่ได้มาขยายผลและนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
คนที่ 12	มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ของสถานศึกษา
คนที่ 13	มีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูล เพื่อทำหลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการของกลุ่มสาระวิชาภาษาไทย และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
คนที่ 14	ร่วมจัดทำหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำหลักสูตรไปใช้ในวิชาที่สอน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 15	มีส่วนร่วมในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรก่อนลงมือจัดทำหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้
คนที่ 16	หาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรก่อนลงมือจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน
คนที่ 17	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละสาระการเรียนรู้และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่รับผิดชอบสอนอยู่
คนที่ 18	ศึกษาเอกสารร่วมกันตามกลุ่มสาระและจัดทำหลักสูตรตามที่ได้รับมอบหมาย
คนที่ 19	มีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระที่ตนสอนแล้วนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยการประชุมร่วมกันของหัวหน้ากลุ่มสาระ
คนที่ 20	มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ของสถานศึกษาในทุกชั้นตอน ตั้งแต่ก่อนลงมือเขียน จนถึง การทบทวนเพื่อปรับปรุงหลักสูตร

2. ร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ทุกปีเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษาเราก็จะมีการทบทวนหลักสูตรร่วมกัน ระหว่าง กรรมการสถานศึกษา กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อดูว่าเราจะต้องปรับปรุง เพิ่มเติมหรือตัดทอนอะไร ซึ่งต้องทำทุกปีอยู่แล้ว
รอง ผอ.	“ปกติพอสิ้นปีการศึกษาเราจะมีการประชุมทบทวนหลักสูตรกันระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในเขตเดียวกัน และร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน เพราะอยู่ในบริบทที่ใกล้เคียงกันก็มีบ้างที่มีการค้นหาข้อมูลจากโรงเรียนที่อยู่ต่างสังกัด เพื่อมาปรับใช้ในบริบทที่เหมาะสมกับโรงเรียนเรา”
คนที่ 3	“การทำหลักสูตรครูที่สอนต้องจัดทำกันเองหลังจากอบรมเราจะต้องกำหนดเนื้อหา เขียนหน่วยการเรียนรู้กันเอง โดยยึดจุดประสงค์ หรือมาตรฐานการเรียนรู้จากหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก”
คนที่ 4	“เขียนกำหนดการสอน โดยกำหนดเรื่องที่จะสอน ใส่อำนาจชั่วโมงสอน แล้วก็ ต้องเขียนแผนอันทันทีด้วย พอมีหลักสูตรของโรงเรียนเสร็จก็ง่ายที่เราจะเอาไปเขียนแผนรายชั่วโมง”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 5	มีการประชุมเพื่อสรุปผลการนำหลักสูตรไปใช้เสนอปัญหาและแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร
คนที่ 6	เมื่อจบปีการศึกษาครูจะต้องมีการทบทวนถึงปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาก็คจะมีการนำมาแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรใหม่
คนที่ 7	มีการประชุมร่วมกันทั้งในกลุ่มสาระและระดับสายชั้นเพื่อประเมินการใช้หลักสูตรที่จัดทำขึ้นและนำไปใช้
คนที่ 8	มีการนำบันทึกปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพจริงของชุมชน
คนที่ 9	การจัดทำหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงบ่อยที่สุดคือการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งต้องสอดคล้องกับนโยบายของ กทม.
คนที่ 10	ทางโรงเรียนจะมีการทบทวนหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและชุมชนของเรา
คนที่ 11	มีการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินการใช้หลักสูตรที่จัดทำขึ้น
คนที่ 12	มีการร่วมกันประเมินหลักสูตรโดยการสังเกต ทำแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชน และครูผู้สอน
คนที่ 13	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรร่วมกันและแก้ไขหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมในปัจจุบัน
คนที่ 14	มีการสรุปผลการนำหลักสูตรไปใช้ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอน คือจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
คนที่ 15	ไม่มี
คนที่ 16	จัดประเมินผลหลังการใช้หลักสูตรเพื่อนำไปปรับปรุงในปีการศึกษาถัดไป
คนที่ 17	มีการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

3. ร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	คอยอำนวยความสะดวก กำกับและติดตามการดำเนินการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
รอง ผอ.	ปีนี้ก็จะเป็นปีแรกของเราในการจัดทำหลักสูตรใหม่ 2551 เมื่อมีปัญหาเราก็จะมีการประชุมเป็นกลุ่มย่อยของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อปรับหลักสูตรเดิมที่มีให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางซึ่งแต่ละกลุ่มสาระจะต้องทบทวนหลักสูตรของตนเสมอ
คนที่ 3	“ทุกปีพอสิ้นปีการศึกษาก็จะมีการประชุมครุร่วมกันกับกรรมการสถานศึกษา กรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อดูว่าเราจะต้องปรับปรุงอะไร จะตัดออกหรือเพิ่มอะไรบ้าง ซึ่งทำกันทุกปีอยู่แล้ว”
คนที่ 4	“ปกติก็มีการประชุมย่อยของกลุ่มสาระก่อนแล้วให้แต่ละกลุ่มสาระขึ้นนำเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ให้กับครูทั้งโรงเรียนฟัง”
คนที่ 5	การร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาครูทุกคนต้องทำโดยหน้าที่อยู่แล้ว
คนที่ 6	ครูเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้จะเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและเรียนรู้วิธีการจัดการกับปัญหาเหล่านั้นดังนั้นครูทุกคนจึงต้องมีบทบาทค่อนข้างมากในการพัฒนาหลักสูตร
คนที่ 7	การทำงานร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรทำให้ได้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
คนที่ 8	ครูทุกคนมีบทบาทในการร่วมพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อยก็เขียนแผนการสอนในวิชาที่ตนเองสอนในระดับชั้นที่ตนเองสอน
คนที่ 9	แต่ละคนก็ต้องเขียนกำหนดการสอนว่าในเทอม 1 จะสอนอะไรบ้าง เทอม 2 จะสอนอะไรบ้าง ร่วมกันกำหนดว่าจะใช้เวลาในการสอนแต่ละเรื่องเป็นเวลาเท่าใด
คนที่ 10	มีการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน เพื่อสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร
คนที่ 11	มีการพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของปัจจุบัน
คนที่ 12	มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและสื่อสารให้นักเรียนและผู้ปกครองให้เข้าใจแนวทางการพัฒนาหลักสูตร
คนที่ 13	มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงจากนำไปใช้แล้วบันทึกผลการนำไปใช้เพื่อนำมาปรับปรุง
คนที่ 14	ร่วมจัดทำและแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามกลุ่มสาระที่สอน
คนที่ 15	มีการทบทวนหลักสูตรทุกปีเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับครูผู้สอนและผู้เรียน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 16	บุคลากรในกลุ่มสาระทุกคนมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจัดทำและแก้ไขปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามกลุ่มสาระที่สอน
คนที่ 17	ครูต้องทำหน้าที่วิเคราะห์หลักสูตรในสาระที่ตนเองสอนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของนักเรียนมากที่สุด
คนที่ 18	มีการประชุมเพื่อทบทวนหลักสูตร เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

4. ร่วมในการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ทุกคนต้องนำหลักสูตรไปใช้ แล้วนำมาวิเคราะห์ถึงจุดเด่น จุดด้อย แล้วทำการปรับปรุงและพัฒนาไปใช้
รอง ผอ.	ทุกกลุ่มสาระต้องมีการสรุปรายงานผลการนำหลักสูตรไปใช้แล้วนำมาแก้ปัญหาร่วมกัน โดยการนำ SWOT หลักสูตรที่มีอยู่
คนที่ 3	“เขียนหลักสูตรเราทำเป็นกลุ่มสาระที่เราสอน พอสรุปเราก็ทำเป็นกลุ่มสาระเราก็รับผิดชอบในส่วนของเราที่เราสอน”
คนที่ 4	“ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระเป็นผู้ดำเนินการเขียน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาเอง”
คนที่ 5	“ส่วนใหญ่ทุกกลุ่มสาระจะมีครูทุกชั้น เยอะที่สุดคือกลุ่มคณิต กับกลุ่มภาษาไทย กลุ่มที่น้อยที่สุดคือกลุ่ม กอท. กับกลุ่มสุขศึกษา”
คนที่ 6	“ตอนที่อบรมเราต้องไปรวมกับโรงเรียนอื่นที่อยู่เครือข่าย 64 ก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิด”
คนที่ 7	“เมื่อนำไปใช้แล้วพบปัญหาหรือจุดบกพร่องได้มีการนำกลับมาปรับปรุงใหม่เป็นรายปี”
คนที่ 8	ครูทุกคนมีส่วนช่วยในการพัฒนาหลักสูตรและต้องรายงานผลการบริหารจัดการด้วยการรายงานผลการเรียนไปยังผู้ปกครองเมื่อจบเทอมและจบปีการศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 9	ครูผู้สอนต้องเขียนรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนที่ตนรับผิดชอบทั้งในบริบทของครูประจำชั้นและครูประจำวิชา
คนที่ 10	ครูแต่ละคนต้องทำแบบบันทึกที่เรียกว่า ปพ. เพื่อรายงานผลการจัดการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษาต่อผู้ปกครองโดยผู้บริหารต้องตรวจก่อน
คนที่ 11	การรายงานผลการบริหารจัดการของครูต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาให้ลงนามและรายงานผลการเรียนต่อผู้ปกครอง
คนที่ 12	“จัดทำรายงานหลักสูตรสถานศึกษาเป็นรูปเล่ม ต้องมีกลุ่มสาระละ 1 เล่ม เราก็จะมีส่วนของชั้นที่เราสอน”
คนที่ 13	“เมื่อแต่ละกลุ่มสาระฯ รวบรวมให้ครบทุกระดับชั้น เราก็จะมีหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระฯ ละ 1 เล่ม แล้วทางโรงเรียนก็จะดำเนินการทำก๊อบปีให้ครูสายชั้นละ 1 ชุด”
คนที่ 14	เมื่อสิ้นปีการศึกษามีการจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนการสอนเป็นรูปเล่มเพื่อนำไปวิเคราะห์ดูความสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดทำขึ้นหรือไม่
คนที่ 15	มีการเข้าร่วมประชุมสรุปผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร
คนที่ 16	มีการจัดทำรายงานการใช้หลักสูตรเป็นรูปเล่ม
คนที่ 17	มีการประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
คนที่ 18	มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเป็นรูปเล่ม
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

- ส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	“คอยให้คำแนะนำเรื่องวิธีการทำวิจัย จัดอบรมให้ และก็จัดทำคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียนให้”
รอง ผอ.	“ได้กำหนดข้อตกลงว่าครูทุกคนจะต้องส่ง วิจัยในชั้นเรียน คนละ 1 เรื่องต่อเทอม”
คนที่ 3	“มีอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ก็พอได้วิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน”

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 4	ได้เข้ารับการอบรม และได้รับเอกสารเกี่ยวกับแนวทางในการทำการวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 5	“ก็มีการเอางานวิจัยของปีที่ผ่านมาของพี่ๆทำไว้มาศึกษาแล้วก็นำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัย”
คนที่ 6	มีการให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน แต่นานมากแล้ว
คนที่ 7	ได้รับเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ
คนที่ 8	ได้รับการกระตุ้นให้มีการส่งงานวิจัยทุกเทอม เทอมละ 1 เรื่อง
คนที่ 9	ได้รับการส่งเสริมให้แก้ปัญหาในชั้นเรียนด้วยการวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 10	ได้รับการอธิบายให้เข้าใจเรื่องขั้นตอนการทำวิจัยจากการอบรม
คนที่ 11	ได้รับการสนับสนุนด้านเอกสารเกี่ยวกับการทำวิจัยฯ ได้รับการแนะนำให้คำปรึกษาในการทำคือให้ค้นหาปัญหาหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอนแล้วนำมาทำวิจัย
คนที่ 12	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยเชิญให้วิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน และได้รับความรู้จากการอบรมวิจัยในชั้นเรียนระดับเขต ทำให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้
คนที่ 13	ได้รับการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูทุกคนต้องทำภาคเรียนละ 1 เรื่อง
คนที่ 14	ได้รับให้เข้ารับการอบรม และได้รับเอกสารทางวิชาการแจกเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และได้รับคำแนะนำจากพี่ๆในโรงเรียน
คนที่ 15	ได้รับจากการอบรมสัมมนาดูงาน ดูตัวอย่างงานวิจัยต่างๆ
คนที่ 16	ได้รับจัดอบรมในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและประชุมเพื่อส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ถูกต้อง
คนที่ 17	ได้รับคำแนะนำ ได้รับการอบรมและได้รับเอกสารเกี่ยวกับการทำงานวิจัยฯ และตัวอย่างงานวิจัย
คนที่ 18	ได้รับการอบรม ได้รับคำปรึกษาแนะนำให้ความรู้จากเพื่อนร่วมงาน
คนที่ 19	ได้รับเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีการส่งเสริม สนับสนุน สื่ออุปกรณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 20	ไม่ได้รับ

2. ส่งเสริมครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยส่งเข้าอบรม โดยเฉพาะวิธีการสอนแบบใหม่ การเขียนแผนแบบใหม่ที่เรียกว่า backward design หรือการสอนด้วย ICT โดยเฉพาะโครงการ เพราะเป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง
รอง ผอ.	เสนอแนะให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยให้เป็นการแก้ปัญหาทางการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนและให้คำปรึกษาในการทำให้เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และแลกเปลี่ยนงานวิจัยกับโรงเรียนอื่น ซึ่งจะมีการจัดนิทรรศการวิชาการร่วมกันเป็นเครือข่ายโรงเรียน
คนที่ 3	“ครูจะเป็นคนเลือกหัวข้อวิจัยเอง จะทำแนวไหนก็ได้ ส่วนมากก็แล้วแต่วิชาที่สอน ถ้าใครที่เป็นครูประจำชั้นก็เลือกทำเกี่ยวกับแก้ปัญหาพฤติกรรมเด็กได้”
คนที่ 4	“ส่วนใหญ่ปัญหาที่เอามาทำวิจัยก็จะมาจากชั้นที่เราสอน เอามาจากบันทึกหลังการสอน”
คนที่ 5	ครูต้องทำวิจัยควบคู่การจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว
คนที่ 6	ในการทำวิจัยในชั้นเรียนครูมักจะทำในวิชาที่ตนเองสอนและแก้ปัญหาที่พบในชั้นเรียนจริงๆ
คนที่ 7	ได้รับคำแนะนำให้เลือกปัญหาที่นำมาทำวิจัยเป็นปัญหาที่พบในการสอนจริง และครูแก้ปัญหาอย่างไรก็นำผลมาเขียน แล้วรวบรวมเป็นการวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 8	ได้รับการส่งเสริมด้วยการกำหนดเป็นนโยบายว่าครูทุกคนต้องส่งงานวิจัยในชั้นเรียนประกอบการจัดการเรียนการสอนในวิชาที่ตนเองสอน
คนที่ 9	ในการบันทึกหลังการสอน มักจะถูกคอมเมนต์ให้นำมาทำวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 10	ได้รับทางโรงเรียนเปิดโอกาสเต็มที่ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่
คนที่ 11	ได้รับโดยการเข้ารับการอบรม นำวิจัยที่จัดทำ(ผลงานวิจัย) ไปใช้กับผู้เรียน
คนที่ 12	ได้รับส่งเสริมให้ครูนำวิธีการกระบวนการวิจัยที่เหมาะสมมาแก้ปัญหา นักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นประจำ ภาคเรียนละ 1 เล่ม ปีการศึกษาละ 2 เล่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 13	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้จัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหา
คนที่ 14	ได้รับการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ศึกษาผู้เรียนและเมื่อพบปัญหาเกิดขึ้นให้แก้ปัญหาโดยการนำมาทำวิจัยหรือแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย
คนที่ 15	ได้รับส่งเสริมให้เข้าร่วม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
คนที่ 16	ได้รับให้มีการทำวิจัยตามปัญหาที่ครูพบในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำมาพัฒนาด้านการเรียนการสอนของครูในแต่ละกลุ่มสาระ
คนที่ 17	ได้รับคำแนะนำให้จัดกระบวนการเรียนการสอนให้หลากหลาย เหมาะกับผู้เรียนและนำกระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหา
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

3. ส่งเสริมให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	“รองฯ ก็จะคอยกระตุ้นให้ครูแก้ปัญหาที่พบด้วยกระบวนการวิจัย ด้วยการเขียนคอมเม้นท์บนแผนที่ส่งมาบ้าง”
รอง ผอ.	ในฐานะที่เป็นผู้บริหารก็ได้ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยทุกคน โดยกำหนดเป็นแผนการดำเนินการซึ่งเป็นการแก้ปัญหาให้กับนักเรียนที่ได้ผลเป็นอย่างดี
คนที่ 3	“การทำวิจัยเป็นการฝึกให้ครูเราเก็บข้อมูล และค้นหาวิธีแก้ปัญหาการจัดการเรียนอย่างเป็นระบบขึ้น”
คนที่ 4	“แต่ก่อนก็ไม่ค่อยอยากทำวิจัยเท่าไรเพราะมันยาก แต่พอตอนทำผลงานเริ่มรู้แล้วว่าเราจำเป็นต้องทำควบคู่ไปกับการสอนจริงๆ”
ผู้ให้ข้อมูล	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 5	ส่งเสริมให้ครูให้มีความสามารถในการใช้วิจัยในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนด้วยการให้อิสระเต็มที่ในการทดลองวิธีการจัดการเรียนการสอนในวิชาต่างๆ
คนที่ 6	ครูมีอิสระในการเลือกหัวข้อวิจัยที่เหมาะสมกับวิชาที่ตนสอน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 7	การทำวิจัยของครูเป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกความสามารถของการจัดการเรียนการสอนของครู
คนที่ 8	ได้รับการอำนวยความสะดวกด้านเครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัย และการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้
คนที่ 9	ได้รับได้นำการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยตรงโดยส่วนตัวได้ทำวิจัยด้านพฤติกรรมของผู้เรียนนำมาพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้
คนที่ 10	ได้รับโดยนำผลงานวิจัยลงปฏิบัติกับผู้เรียนเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอน
คนที่ 11	ได้รับได้นำวิจัยซึ่งเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาใช้ เพราะวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหาได้จริงๆ และเป็นระบบขั้นตอน ทำให้นักเรียนหรือนักเรียนกลุ่มที่จะพัฒนามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น
คนที่ 12	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการช่วยควบคุมพฤติกรรมนักเรียนให้อยู่ในความเรียบร้อย
คนที่ 13	ให้บันทึกผลหลังการสอนแล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ปัญหาว่ามีอะไรบ้างแล้วนำปัญหามาแก้ไขด้วยการทำวิจัยเพื่อให้เกิดพัฒนากับผู้เรียนโดยตรง
คนที่ 14	ส่งเสริมและบังคับให้ทำวิจัยในชั้นเรียนปีละ 2 เรื่อง เป็นอย่างน้อย
คนที่ 15	เป็นเรื่องที่ได้รับการสนับสนุนให้ทำการวิจัยมากเพราะเป็นการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนของครู
คนที่ 16	ปัญหาที่เกิดขึ้นให้นำกระบวนการวิจัยไปแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์ปัญหาจากการเรียนการสอนและบันทึกไว้หลังแผนการสอน
คนที่ 17	ได้รับการส่งเสริมการแก้ปัญหาด้านกระบวนการวิจัย
คนที่ 18	ได้รับการส่งเสริมการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย ประเด็นปัญหาที่นำมาจากบันทึกหลังสอนสร้างเครื่องมือ
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็น ของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	เครือข่าย 64 ของเราจะมีการจัดนิทรรศการของสำนักงานเขต ซึ่งครูได้นำ ผลงานของตนเองออกไปแสดง แล้วก็มีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของโรงเรียน
รอง ผอ.	การส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการ ของสำนักงานเขต ซึ่งครูได้นำผลงานของตนเองออกไปแสดงและมีการ ประกวดผลงานครูและเด็ก
คนที่ 3	“ผอ. ท่านกำหนดนโยบายให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ภาคเรียนละ 1 เรื่อง และ ทำกับวิชาที่ตนสอนอยู่จริง ๆ”
คนที่ 4	มีการจัดนิทรรศการวิชาการและมีการนำผลงานวิจัยของครูมาแสดงใน นิทรรศการด้วย
คนที่ 5	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างครูภายในกลุ่มสาระและระหว่างโรงเรียนที่ สอนวิชาเดียวกัน
คนที่ 6	มีการแสดงผลงานครูที่เป็นรูปแบบวิจัย
คนที่ 7	มีการแลกเปลี่ยนงานวิจัยระหว่างครูที่สอนวิชาเดียวกันเพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนางานวิจัยที่ใหม่ ๆ และเหมาะกับปัญหาของครูแต่ละคน
คนที่ 8	มีการร่วมแสดงนิทรรศการวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียน การสอนร่วมกันของโรงเรียนในเครือข่ายเดียวกัน
คนที่ 9	ครูที่สอนวิชาเดียวกันเวลาจะทำวิจัยมักจะมีการคุยกันและแลกเปลี่ยนกัน อ่างงาน
คนที่ 10	ในการทำวิจัยในชั้นเรียนจำเป็นต้องให้เพื่อนอ่านงานให้แล้วให้เพื่อนเขียน สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของเรา
คนที่ 11	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
คนที่ 12	ได้รับทางโรงเรียนได้เผยแพร่งานวิจัยของครูไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในเครือข่าย ที่ 64 และยังสามารถแลกเปลี่ยนและพูดคุยกับเพื่อนที่สอนในรายวิชาเดียวกันเพื่อ นำมาพัฒนางานวิจัยของตัวเอง
คนที่ 13	ได้รับโดยครูผู้สอนทุกท่านจะต้องทำงานวิจัยส่งอย่างน้อย 2 เล่ม ต่อหนึ่งปี การศึกษา
คนที่ 14	ได้รับมีการส่งเสริมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัย สำหรับครูที่สนใจจะนำ ความไปแก้ไขหรือพัฒนาในกลุ่มสาระอื่นๆ ซึ่งบางครั้งอาจเป็นปัญหาที่ คล้ายกัน แต่นำไปปรับใช้กันได้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 15	ได้รับการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติการทำวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดย การให้ครูช่วย ดูแลอบรม ควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน
คนที่ 16	ได้รับให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในหน้าเว็บไซต์ของโรงเรียน เสนอผลงานใน งานวิชาการของกลุ่มเครือข่ายที่ 64 และยังให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องงานวิจัย ทั้งในโรงเรียนและต่างโรงเรียนในเขตเดียวกัน
คนที่ 17	ไม่ได้รับ
คนที่ 18	ได้รับมีการจัดให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องของการทำวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยส่งเสริมให้ครูได้เห็นความสำคัญของการทำวิจัย เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ของครูให้เหมาะสมกับผู้เรียน
คนที่ 19	ได้รับมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเครือข่ายและแลกเปลี่ยนวิธีการทำวิจัยใน โรงเรียนและยังได้รับการส่งเสริมให้เผยแพร่ผลงานวิจัยทาง website
คนที่ 20	ไม่มี

ปัญหาการนิเทศภายใน

1. ปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	การให้ความช่วยเหลือด้านอื่นพอช่วยได้ แต่เรื่องการเงินส่วนตัวเป็นเรื่องที่ ใ้ให้การช่วยเหลือลำบาก ได้แต่แนะนำทำให้ใช้จ่ายอย่างพอเพียง
รอง ผอ.	มีก็มีบ้างแต่ก็ไม่มากมายอะไรส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของเวลาไม่ตรงกัน การ ทำงานก็จะเสร็จเข้าไปบ้าง แต่ก็สามารถแก้ปัญหาได้โดยการแบ่งงานเพื่อ รับผิดชอบในส่วนของตน
คนที่ 3	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ครู แต่ละคนมีภาระค่อนข้างมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ
คนที่ 4	การประชุมสรุปผลการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ครูบางคนมีภาระงานมาก จนเกินไป
คนที่ 5	ไม่มี
คนที่ 6	ด้านวัสดุอุปกรณ์บางอย่างไม่สามารถจรรรสรได้เพราะไม่มีงบประมาณ เพียงพอ
คนที่ 7	การบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดบางอย่างก็ได้ไม่ทั่วถึง
คนที่ 8	ไม่มี

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 9	มีภาระงานมาก เวลาไม่ค่อยตรงกัน
คนที่ 10	มีหน้าที่ในการรับผิดชอบมาก
คนที่ 11	ผู้นิเทศไม่ถนัดในวิชาที่ต้องไปนิเทศทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์
คนที่ 12	ไม่มี
คนที่ 13	ผู้นิเทศขาดประสบการณ์ ขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนจึงไม่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ทุกสาขาวิชา
คนที่ 14	ปัญหาด้านจำนวนบุคลากรที่จะมาให้ความช่วยเหลือครูมีน้อย
คนที่ 15	ไม่มี
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

2. ปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ไม่มี
รอง ผอ.	ในการทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาแน่นอน แต่ถ้าเป็นในเรื่องการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นเป็นเรื่องการจัดทำเอกสาร เนื่องด้วยความไม่พร้อมของครู
คนที่ 3	ความแตกต่างระหว่างความคิด มออบหมาย
คนที่ 4	ครูแต่ละคนมีภาระค่อนข้างมาก ทั้งงานสอนและงานอย่างอื่น
คนที่ 5	จำนวนบุคลากรในบางกลุ่มไม่เหมาะกับปริมาณงานที่ได้รับ
คนที่ 6	การทำงานในระบบกลุ่มบางอย่างก่อให้เกิดความล่าช้า เพราะสมาชิกแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานสอนเป็นหลักและบางคนต้องทำหลายหน้าที่การวางแผนการทำงานร่วมกันจึงเกิดปัญหาขึ้น
คนที่ 7	ไม่มี
คนที่ 8	ไม่มี
คนที่ 9	บุคลากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปหลายแนวทางจนบางครั้งกลายเป็นอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 10	การทำงานในระบบกลุ่มบางอย่างล่าช้า เพราะเวลาไม่ตรงกัน จึงแก้ปัญหาด้วยการแจกงานกันไปทำเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว
คนที่ 11	ภาระงานและเวลาที่ไม่ตรงกันทำให้การประสานงานกันน้อยลง
คนที่ 12	การทำงานกลุ่มยังขาดความจริงจังในการปฏิบัติงานจึงทำให้บางงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
คนที่ 13	มีปัญหาด้านเวลาไม่ค่อยตรงกัน มีภาระงานมาก ทำให้งานกลุ่มบางอย่างไม่ประสบความสำเร็จ จึงต้องกระจายงานไปทำเพราะบางงานต้องรีบทำส่งตามกำหนดเวลา
คนที่ 14	ขาดผู้นำกลุ่มที่ดี คือขาดการวางแผนที่ดี
คนที่ 15	ขาดผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญ
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

3. ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทางวิชาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ความรู้ความเข้าใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาวิชาชีพครู ต้องอาศัยเวลา
รอง ผอ.	ปัญหาที่มีส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องของความไม่เข้าใจของครู คือ ครูส่วนใหญ่มักจะสอนตามหลักสูตรมากกว่าที่คิดจะสอนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เพราะเป็นเรื่องยากสำหรับครู ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรจึงไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร
คนที่ 3	กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพขาดความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการของครู ครูขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการเขียนเชิงวิชาการ
คนที่ 4	ครูไม่ได้รับการพัฒนาที่หลากหลายเท่าที่ควร
คนที่ 5	กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพบางอย่างไม่ตรงกับความต้องการของครู
คนที่ 6	ครูขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการเขียนเชิงวิชาการ
คนที่ 7	จัดอบรมไม่ตรงความต้องการของบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 8	บางอย่างต้องใช้เวลาในการพัฒนาและฝึกฝน และความสามารถบางอย่างเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเช่นการใช้คอมพิวเตอร์
คนที่ 9	การอบรมบางอย่างไม่ตรงกับความต้องการ ไปเรื่องซ้ำๆ เดิมๆ ทุกปี ทุกครั้ง
คนที่ 10	ไม่มี
คนที่ 11	ไม่มี
คนที่ 12	กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพมีน้อย ทำให้บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ
คนที่ 13	การอบรมบางอย่างไม่ตรงกับวิชาที่สอน
คนที่ 14	ไม่มี
คนที่ 15	ไม่มี
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

4. ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	การให้ความร่วมมือของบุคลากรบางท่านยังไม่ค่อยจริงจังเท่าใด
รอง ผอ.	ปัญหาที่มีส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องของความไม่เข้าใจของครู คือ ครูส่วนใหญ่มักจะสอนตามหลักสูตรมากกว่าที่คิดจะสอนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เพราะเป็นเรื่องยากสำหรับครู ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรจึงไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร
คนที่ 3	บุคลากรขาดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร บุคลากรในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้มีน้อยการพัฒนาหลักสูตรจึงไม่ค่อยสมบูรณ์
คนที่ 4	ครูนำหลักสูตรที่เขียนขึ้นไปใช้ ยังไม่ค่อยตรงและยังไม่ครบตามที่เขียนไว้
คนที่ 5	ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร
คนที่ 6	บุคลากรบางคนยังไม่ให้ความร่วมมือ
คนที่ 7	การพัฒนาหลักสูตรในระยะแรกๆ ครูยังไม่เข้าใจและแนวทางปฏิบัติยังไม่ชัดเจน จึงเกิดความล่าช้า
คนที่ 8	การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนยังไม่ครอบคลุมกับที่เขียนไว้ในหลักสูตร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 9	การจัดทำหลักสูตรเป็นการจัดทำหลักสูตรเป็นเครือข่ายจึงไม่ได้ทำเองทั้งหมดแต่การส่งตัวแทน
คนที่ 10	ครูยังไม่เข้าใจลึกซึ้งซึ่งทำให้ปฏิบัติตามได้ไม่สมบูรณ์
คนที่ 11	หลักสูตรท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามนโยบายของ กทม.
คนที่ 12	ไม่มี
คนที่ 13	ไม่มี
คนที่ 14	ไม่มี
คนที่ 15	ไม่มี
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

5. ปัญหาหรืออุปสรรคในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	การเขียนรายงานการวิจัยของครูยังไม่ครบถ้วนและยังไม่ค่อยถูกต้อง เนื้อหายังไม่เจาะลึกเท่าที่ควร
รอง ผอ.	ครูยังขาดความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูทำวิจัยเพราะครูอยากทำไม่ได้ทำเพราะต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ และการเขียนรายงานการวิจัยยังไม่ถูกต้อง
คนที่ 3	มีการเลือกปัญหาที่สนใจ มีปัญหาอย่างมาก บางครั้งเลือกแล้ว ปัญหาใหญ่ไปทำให้การวิจัยซับซ้อนมากจนไม่สามารถตอบคำถามได้ การวิจัยจึงไม่เป็นผลสำเร็จ
คนที่ 4	มีนักเรียนไม่ให้ความร่วมมือไม่มีเวลาว่าง
คนที่ 5	ไม่มี
คนที่ 6	มีนักเรียนบางคนมีปัญหา ด้านสติปัญญาและพฤติกรรมใช้เวลานานในการปรับปรุงและพัฒนาตามงานวิจัย
คนที่ 7	มีในบางครั้งเลือกปัญหาในการวิจัยไม่ถูกและไม่เข้าใจเท่าที่ควร เรื่องที่เลือกไม่สามารถใช้กระบวนการวิจัยทำให้ประสบผลสำเร็จได้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 8	การมีความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของครู ครูเพื่อหน้าที่จะทำเอกสาร
คนที่ 9	มีขาดการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างจริงจัง
คนที่ 10	มีการเลือกข้อปัญหาเป็นเรื่องที่ยุ่งยากไม่รู้จะทำเรื่องอะไรดีถึงจะเหมาะสม และสามารถทำวิจัยได้ประสบผลสำเร็จ
คนที่ 11	มีการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจขาดความต่อเนื่องการใช้เครื่องมือที่ไม่เหมาะสมทำให้ข้อมูลเกิดการคาดเคลื่อน
คนที่ 12	ไม่มี
คนที่ 13	ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้น ครูขาดทักษะในการทำวิจัย
คนที่ 14	ขาดทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ
คนที่ 15	ขาดการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ

1. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ครูควรระมัดระวังเรื่องการใช้จ่ายให้เหมาะสมกับฐานะ
รอง ผอ.	ครูต้องมีการวางแผนการใช้เวลาให้ดี และต้องมีความเสียสละ
คนที่ 3	ผู้บริหารควรเสริมแรงให้ครู ลดภาระงานของครู ให้การอบรมกับผู้ที่ต้องทำหน้าที่นี้เทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ
คนที่ 4	ควรมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงมาให้คำแนะนำหรือช่วยสาธิตวิธีการสอนแบบใหม่ๆ
คนที่ 5	ไม่มี
คนที่ 6	งานบางอย่างครูทุกคนไม่สามารถทำได้ บางคนจึงยังต้องการความช่วยเหลือ
คนที่ 7	ไม่มี
คนที่ 8	ไม่มี

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 9	ไม่มี
คนที่ 10	ไม่มี
คนที่ 11	หลังจากการนิเทศควรมีการประชุมร่วมกันหมดทุกกลุ่มสาระเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงร่วมกัน
คนที่ 12	ไม่มี
คนที่ 13	ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและแบบแผน ทำหลากหลายวิธีและต่อเนื่อง ต้องมีการสรุปและปฏิบัติอย่างจริงจัง
คนที่ 14	ไม่มี
คนที่ 15	ไม่มี
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

2. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ไม่มี
รอง ผอ.	มีข้อเสนอแนะในแต่ละกลุ่มต้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจกันและต้องตรงต่อเวลาเป็นเรื่องสำคัญที่สุด
คนที่ 3	ลดภาระงานของครู มีการสื่อสารภายในกลุ่มเป็นประจำ ปลุกฝังให้ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่
คนที่ 4	ลดภาระงานบางอย่างของครูลงบ้างจะได้มีเวลาทำงานสอนให้มีประสิทธิภาพของครู
คนที่ 5	ฝ่ายบริหารควรรับรู้และจัดการกับปัญหาให้ตรงประเด็น
คนที่ 6	ครูแต่ละคนควรมีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวมบ้าง
คนที่ 7	ไม่มี
คนที่ 8	ไม่มี
คนที่ 9	รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นบ้าง
คนที่ 10	มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมแต่ต้องเริ่มจากรับผิดชอบส่วนตัวก่อน
คนที่ 11	ลดภาระงานของครูเพื่อเพิ่มภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนมากขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 12	จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มให้กับครู
คนที่ 13	น่าจะมีการวางแผนการนัดประชุมหรือพูดคุยกันบ้างหรืออาจจะคุยกลุ่มย่อยก่อนก็ยังดี
คนที่ 14	ควรมีการวางแผนให้เป็นระบบ
คนที่ 15	ไม่มี
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

3. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ครูต้องหมั่นค้นคว้าและวางตนให้เหมาะสมยึดมั่นในจรรยาบรรณของครู
รอง ผอ.	ครูต้องศึกษา ค้นคว้า อ่านให้มากกว่านี้ เพราะในทศวรรษนี้มีอะไรเปลี่ยนแปลงจากเดิมเยอะ ไม่ว่าจะเป็นด้านหลักสูตรใหม่ 2551 ที่เพิ่งเริ่มให้ใช้ หรือ การประเมินของ สมศ รอบ 2 ซึ่งครูต้องทันต่อเหตุการณ์ เพราะการศึกษาคืออาชีพของเราจึงต้องเตรียมพร้อมเสมอ
คนที่ 3	สำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู
คนที่ 4	ไม่มี
คนที่ 5	ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ
คนที่ 6	การทำผลงานวิชาการควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับครูและเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ
คนที่ 7	น่าจะมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคลก่อน
คนที่ 8	ควรให้ความช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่อง
คนที่ 9	ควรจัดกิจกรรมให้หลากหลายและสำรวจความต้องการก่อน
คนที่ 10	ไม่มี
คนที่ 11	ไม่มี
คนที่ 12	ไม่มี
คนที่ 13	ไม่มี

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 14	ไม่มี
คนที่ 15	ไม่มี
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

4. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ครูควรตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร
รอง ผอ.	ผู้บริหาร ครู ซึ่งเป็นผู้สอนต้องมีความเข้าใจถึงหลักสูตรและมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตร
คนที่ 3	จัดอบรมและให้คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กำกับและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม
คนที่ 4	ควรจะมีการนำหลักสูตรมาเป็นแนวทางในการออกแบบการเรียนรู้ออก
คนที่ 5	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
คนที่ 6	บุคลากรควรให้ความสนใจความร่วมมืออย่างจริงจัง
คนที่ 7	มีการให้ความรู้และให้แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
คนที่ 8	มีการนำหลักสูตรที่เขียนไว้มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างจริงจัง
คนที่ 9	คนที่ได้เป็นตัวแทนควรจะมีการขยายผลและรับทราบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูที่สอนในวิชานั้นเพื่อให้แก้ปัญหาได้ตรงกับการนำหลักสูตรไปใช้จริง
คนที่ 10	ครูควรศึกษาเพิ่มเติมและหมั่นค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา
คนที่ 11	ครูควรติดตามข่าวสารทางการศึกษาและสังคมเพื่อที่จะได้เข้าใจสถานการณ์ ได้ดีขึ้นและสามารถเขียนหลักสูตรท้องถิ่นได้สอดคล้องมากขึ้น
คนที่ 12	ไม่มี
คนที่ 13	ไม่มี
คนที่ 14	ไม่มี
คนที่ 15	ไม่มี

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี

5. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
ผอ.	ครูควรเสียเวลาศึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยเพิ่มเติม
รอง ผอ.	ครูต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องและกระบวนการทำวิจัย ครูมักจะทำวิจัยแบบสั้นๆ ไม่ครบกระบวนการทางการวิจัย
คนที่ 3	ไม่มี
คนที่ 4	ให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่สอนวิชาเดียวกันทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน
คนที่ 5	ไม่มี
คนที่ 6	ไม่มี
คนที่ 7	มีการให้ความรู้หรือผู้แนะนำการทำวิจัยที่ถูกต้อง
คนที่ 8	ไม่มี
คนที่ 9	ครูควรเห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 10	ควรได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้จริง สามารถทำได้จริงๆ
คนที่ 11	ครูควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 12	ไม่มี
คนที่ 13	สร้างความเข้าใจและฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
คนที่ 14	ให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้อง
คนที่ 15	ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน
คนที่ 16	ไม่มี
คนที่ 17	ไม่มี
คนที่ 18	ไม่มี

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ข้อความสัมภาษณ์
คนที่ 19	ไม่มี
คนที่ 20	ไม่มี





ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	ชื่อสกุล นางสาวพัชรินทร์ ช่วยศิริ
สถานที่เกิด	จังหวัดระนอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	148 หมู่1 ตำบลปทุม อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	389 โรงเรียนวัดประดู่จิมพลี ซอยเพชรเกษม 15 ถนนเพชรเกษม แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสหวิทยวิทย์ ระนอง
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนคำเขื่อนแก้วชนูปถัมภ์ ยโสธร
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนอัสสัมชัญอุบลราชธานี อุบลราชธานี
พ.ศ. 2542	ศศ.บ. (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) จากสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. 2554	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร