

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงตามลำดับดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.4 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน
2. การดำเนินการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman)
 - 2.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
 - 2.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)
 - 2.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
 - 2.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
 - 2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศภายในโรงเรียน

1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา หน่วยงาน และสถาบันทางการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ความหมายที่ให้อาจจะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันตามความเชื่อและตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2536 : 137) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การนิเทศที่จัดดำเนินการโดยบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงงานของ โรงเรียนและพัฒนาคุณภาพของบุคลากร

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สังัด อุทรานันท์ (2529 : 200) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากร ภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) ให้ความหมาย ของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครู ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือการสอน โดยความร่วมมือ ของบุคลากรในโรงเรียน

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2536 : 32) กล่าวว่า การนิเทศ การการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการเฉพาะ เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่แท้จริงคือได้ ผลงานดีมีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน พัฒนาคณะ ให้มีความพอใจและมั่นใจในการทำงาน

อาคม จันทสุนทร (2527 : 26) ให้ความหมายว่า หมายถึงการจัดกิจกรรมที่ทำให้ เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และก่อให้เกิด ผลในขั้นสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึงการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

2. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538 : 16) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของนักเรียน และการปรับปรุงสังคมในที่สุด
- 2) เพื่อการใช้ความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง มั่นคงและมีความแน่วแน่ที่จะคิดแปลง

โครงการทางการศึกษาให้เหมาะสม

- 3) การพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

กูด (1973 : 572) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ

คือ

- 1) เพื่อช่วยให้มีความเจริญในอาชีพ
- 2) เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
- 3) เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 4) เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการสอน

สังค อุทรานันท์ (2529 : 8) ได้สรุปจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศการศึกษา

ไว้ 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อพัฒนาคน
- 2) เพื่อพัฒนางาน
- 3) เพื่อประสานสัมพันธ์
- 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

สรุป ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียนและสังคม ทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และช่วยให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538 : 15) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า

1) การที่โรงเรียนแต่ละแห่งมีสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแตกต่างกันนั้นผู้ที่ทราบปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงก็คือครูทุกคนในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในห้องเรียน การจัดการนิเทศการสอนกันเองภายในโรงเรียน ย่อมสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง ดีกว่าและรวดเร็วกว่าการรอรับการช่วยเหลือแนะนำจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ภายนอกและไม่ทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง

2) การที่โรงเรียนมีจำนวนมากขึ้นตามความเจริญเติบโตของสังคมทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่แล้วนั้นมีจำนวนน้อยลง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องในปริมาณที่ควรจะเป็น ดังนั้นในหลายๆ สถานการณ์โรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องจัดดำเนินการนิเทศกันเอง เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสภาพปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ

3) การที่ครูมีจำนวนมากขึ้น มีคุณวุฒิสูงขึ้น มีความรู้และทักษะเฉพาะสาขาวิชาแตกต่างกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมสามารถใช้ความรู้และทักษะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันนั้น

ส่งเสริมหรือแนะนำซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ทำได้ง่ายและรวดเร็วกว่าศึกษานิเทศก์ที่อยู่ภายนอก นอกจากนี้ยังเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วภายในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

4) การที่เทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ เปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โรงเรียนมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่สอดคล้องรองรับและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ โดยการจัดการนิเทศการสอนด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น การจัดประชุมปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะในการสร้างหรือใช้เครื่องมือบางอย่าง การพาครูไปศึกษาดูงานหรือชมนิทรรศการ เป็นต้น

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า

- 1) การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
- 2) ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ
- 3) โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศจะ ช่วยในการจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
- 4) การนิเทศสามารถกระตุ้นนำความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บ ข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
- 5) โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศเพราะ ความก้าวหน้าทางวิทยากรมีเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ

6) เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้ที่สืบทอดกันในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

สัจด์ อุทรานันท์ (2529 : 198 -199) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า

- 1) ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศ การศึกษาของโรงเรียนได้ทั่วถึง
- 2) สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะทราบสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้ การสนองความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก

3) ปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนมากมีความรู้ ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงควรใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังเป็น การยอมรับซึ่งกันและกันด้วย

4) เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการ และวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่มีคนมาคอยชี้แนะให้ทำงานตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541:52) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ

สรุป การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพราะมีข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ตรงตามสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร เพราะการนิเทศที่ดีย่อมนำไปสู่การจัดการที่ดี

4. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

สังัด อุทรานันท์ (2529 : 202 – 203) กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในที่สำคัญไว้ 6 ประการ คือ

1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษา เป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2) การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด การนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้

3) จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับ ชูเชิงขู่ หรือคอยจับผิดแต่ประการใด

4) บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงน่าจะได้แลกเปลี่ยนและ

ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

5) การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6) การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่าการเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 9) เสนอแนะว่าการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยหลักการต่างๆ ดังนี้

- 1) หลักผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมาย
- 2) หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายฝ่ายและทำหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์การ การประเมินผล ตลอดจนการประสานงาน
- 3) หลักการเห็นใจ (Considerateness) คือ การนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ร่วมงานด้วยการเห็นใจ จะทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษยสัมพันธ์
- 4) หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศการศึกษาจะต้องทำให้ครูเกิดพลังคิดริเริ่มสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ หรือทำงานด้วยตนเอง
- 5) หลักบูรณาการ (Integration) คือ กระบวนการซึ่งรวมสิ่งที่กระจัดกระจายให้สมบูรณ์มองเห็นได้
- 6) หลักการมุ่งชุมชน (Community) คือ การแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชนและการปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้น เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ในชุมชนให้ดีขึ้น
- 7) หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์เกี่ยวกับการแสวงผลในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการไว้ล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ และการเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด
- 8) หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่จะถูกเปลี่ยนได้และพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป
- 9) หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลมาจากหลักฐานตามสภาพความจริงมากกว่าความเห็นส่วนบุคคล

10) หลักการประเมิน (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอน

และหลายอย่าง

สรุป ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จะต้องดำเนินการในลักษณะที่เป็นกระบวนการ การทำงานต้องควบคู่และสอดคล้องไปกับการบริหาร เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูโดยตรง มีระเบียบแบบแผนดำเนินการเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตย หลักการสร้างสรรค์และการยืดหยุ่น เชื้อในศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล

5. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54 – 59) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่สำคัญไว้ 5 ประการ คือ

5.1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวม ข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับ ข้อมูลแสดงความสำเร็จของงาน หรือดีกว่าหรือสูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ไม่มี แต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานหรือด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ

5.1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน

5.1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน

5.1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล

5.1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ

5.1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศ แสดงสภาพปัจจุบันกับสภาพ

ความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

5.1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้

ดียิ่งขึ้น

5.1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึง

ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

5.2 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึงการวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนา และการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสและประสบความสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาพิจารณาในด้านต่างๆ ดังนี้

5.2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

5.2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ

5.2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง

5.2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5.2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

5.3 การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้ หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

5.3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

5.3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้

5.3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

5.4 การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ

5.4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร

สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

5.4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

5.4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.4.5 จัดทำแผนการนิเทศของโรงเรียน

5.4.6 ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ

5.4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินการนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วน

เกี่ยวข้อง

5.4.8 ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศตามแผนการนิเทศที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทินการนิเทศที่กำหนดไว้

5.4.9 ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

5.5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนการนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนการนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่า มีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้นหรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนการนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่ามียุทธศาสตร์ที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

จากความหมายที่กล่าวแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

สังัด อุทรานันท์ (2529 : 38 – 40) กล่าวว่า iva บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน ได้แก่

6.1 ผู้บริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อการนิเทศภายในด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ ผู้บริหารจะต้องทำการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนควบคู่ไปกับการนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับที่การให้ความสนใจเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 59) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศไว้ ดังนี้

6.1.1 ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน

6.1.2 สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา นักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและศักยภาพ และการพัฒนาตนเองให้แก่คณะครูในโรงเรียน

6.1.3 จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ

6.1.4 ให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศ
ในโรงเรียน

6.1.5 ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครูผู้นิเทศใน
โรงเรียน

6.1.6 ติดตามประเมินผลดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียน และให้ข้อมูล
ป้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง

6.1.7 เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรง ให้
การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6.2 ศึกษานิเทศก์ เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตรงซึ่งถือเป็นภารกิจ
หลัก เพราะศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศ และได้รับการฝึกอบรม
เพื่อปฏิบัติงานการนิเทศโดยตรง ดังนั้นความสำเร็จของการจัดการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับศึกษานิเทศก์
เป็นอย่างมาก

6.3 ครูผู้ทำการนิเทศ เป็นผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้
ทำหน้าที่จัดและดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น หัวหน้าหมวดวิชา ครูวิชาการ โรงเรียน

สรุป บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน มี 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ผู้บริหาร
ศึกษานิเทศก์ และครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ ร่วมมือกันดำเนินการนิเทศปรับปรุงและพัฒนางานด้านต่าง ๆ
ให้แก่ครูในโรงเรียน ตลอดจนควบคุมกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิคแมน

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)

ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของ
ผู้บริหารโรงเรียน ที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้บริหารจะต้องสนใจและเอาใจใส่ในการช่วยเหลือครู โดยการตรวจแผนการสอน ให้คำปรึกษา
แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน และการวัดผลประเมินผล
การเรียนการสอนเป็นสำคัญ

1.1 การตรวจแผนการสอน การเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครู
สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการพัฒนานักเรียน

การตรวจแผนการสอนจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น การตรวจแผนการสอนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อกำกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.1.2 เพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ หรือเสริมความรู้ให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาการของนักเรียน การตรวจแผนการสอนสรุปให้เห็นว่า การตรวจแผนจะทำให้ครูได้เห็นพัฒนาการของตนเอง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู

1.2 การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นวิธีการที่ครูจะได้พบกับผู้บริหารเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อปรึกษาหารือหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการสอน แต่การที่ครูจะให้ความไว้วางใจผู้บริหาร เพื่อที่จะพูดคุยปรึกษาหารือกันไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เนื่องจากครูที่มีปัญหาเกรงว่าจะมีผลเสียต่อการพิจารณาความคิดความชอบจึงไม่กล้าที่จะเปิดเผยปัญหาของตนเอง จึงมักเก็บปัญหาของตนไว้ไม่พูดคุยกับผู้อื่นด้วย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจที่จะปรึกษาหารือได้ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง แสดงให้เห็นว่าเต็มใจที่จะให้คำปรึกษา ยินดีรับฟังและช่วยแก้ปัญหา วางแผน การทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความคิดความชอบและต้องมองครูผู้สอนในฐานะเพื่อนร่วมงาน แทนที่จะมองครูว่าเป็นผู้รับการนิเทศ

ลิแมน (1987 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของครูที่มีผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศการสอนมีปัจจัยต่างๆ คือ การรักษาความลับ วิธีการพูดคุยรับฟังปัญหาของครู และการพัฒนาความร่วมมือในกระบวนการนิเทศ ครูมีความไว้วางใจน้อยเมื่อผู้บริหารนำสิ่งที่ครูพูดคุยแสดงความรู้สึก ไปประเมินครูในทางลบ ครูไม่ค่อยไว้วางใจผู้บริหารที่แสดงความเป็นผู้บังคับบัญชาและเน้นการชี้ข้อบกพร่อง แต่จะไว้วางใจผู้บริหารที่มีลักษณะเหมือนเพื่อนร่วมงาน ให้ทางเลือกที่หลากหลายและเน้นข้อที่ดีของครู

การให้คำปรึกษาแนะนำควรคำนึงถึงความต้องการและปัญหาของครู ปัญหาที่ครูส่วนใหญ่ประสบอยู่และต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1.2.1 การจัดการเรียนการสอน ครูต้องการคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิธีสอนใหม่ๆ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันครูก็สามารถนำประสบการณ์ของคนที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น การสื่อประกอบ

การเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีนักเรียนเป็นจำนวนมาก โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง การจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาความต้องการของครู และเตรียมการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไปโดยเร็ว

1.2.2 การควบคุมชั้นเรียนและการแก้ปัญหาให้นักเรียน การควบคุมชั้นเรียนเป็นปัญหาที่สำคัญมากสำหรับครู ผู้บริหารควรแนะนำวิธีการที่ครูจะต้องสร้างความคุ้นเคยกับเด็กทำให้เด็กไว้วางใจครูและในขณะที่เด็กต้องดูแลให้เด็กมีระเบียบวินัย รู้จักกาลเทศะ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎกติกาอย่างจริงจัง และครูจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้วย เช่น การตรงต่อเวลา ต้องพร้อมที่จะทำการสอนเมื่อถึงเวลา เมื่อถึงเวลาเปลี่ยนกิจกรรมต้องทำอย่างรวดเร็ว และต้องจำชื่อนักเรียนให้ได้ในช่วงต้นปีการศึกษา

1.2.3 บุคลิกภาพ แรงจูงใจและการพัฒนาตน บุคลิกภาพและแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัญหาสำคัญของครู ครูประถมศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมมีแรงจูงใจในการทำงานและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.3 การสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอนได้ตรงจุด การสังเกตการสอนเป็นกิจกรรมที่ผู้สังเกตสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูได้โดยตรง ในการสังเกตการสอน ครูจะได้ผลย้อนกลับและมีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน กลิคแมน (1990) ได้สรุปผลการวิจัยหลายเรื่องซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูผู้ได้รับผลการย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนมากที่สุดเป็นผู้ที่มีความพอใจการสอนมากที่สุด และครูที่ต้องการความช่วยเหลือส่วนมากจะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูด้วยกันเป็นอันดับแรก และขอความช่วยเหลือจากศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารเป็นอันดับสอง การที่ครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นพี่เลี้ยงให้เพื่อนครูด้วยกันมีผลดีต่อเจตคติของครูเป็นอย่างยิ่ง

การสังเกตการสอน เป็นกลวิธีกรนิเทศที่มุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูสามารถเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) กล่าวถึงกระบวนการสังเกตการสอนไว้ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครู
- 2) การปรึกษาหารือหรือการเตรียมการสอน
- 3) การสังเกตการสอน
- 4) การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนร่วมกัน

5) การปรับปรุงการสอน

กลิคแมน (1990) ได้เสนอการสังเกตการสอนโดยใช้กระบวนการนิเทศ

แบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน
- 2) การสังเกตการสอน
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน
- 4) การประชุมหลังการสังเกตการสอน
- 5) การประชุมวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1-4

ครุรักษ์ ภิมย์รักษ์ (2538 : 115) กล่าวถึงกระบวนการสังเกตการสอนมีมิติ

ที่สำคัญ 3 มิติ คือ

- 1) พฤติกรรมก่อนการสังเกตการสอน
- 2) พฤติกรรมระหว่างการสังเกตการสอน
- 3) พฤติกรรมภายหลังการสังเกตการสอน

สรุป การสังเกตการสอนเป็นกระบวนการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนการสอน ข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้จากการสังเกตการสอนจะนำไปใช้ในการพิจารณาวางแผนปรับปรุงการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ การสังเกตการสอนครูจะได้ผลย้อนกลับให้เห็นได้อย่างชัดเจน ว่าพฤติกรรมการสอนของตนเองเป็นอย่างไรน่าพอใจหรือไม่ หรือมีสิ่งใดที่ควรต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ภายใต้เงื่อนไขของการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้ความเคารพ การยอมรับ และการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 40 - 52) กล่าวถึงการประเมินผลการเรียนไว้ว่า

เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เพราะการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนของผู้เรียนและใช้ในการพัฒนาการสอนของครู การประเมินผลการเรียนกระทำทั้งในระหว่างการเรียนการสอน และภายหลังการเรียนการสอนสิ้นสุดลงแล้ว เน้นการประเมินผลตามสภาพจริงและได้เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ไว้ดังนี้

- 1) เป็นการประเมินสิ่งที่เป็นอยู่จริง หรือเกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน
- 2) เป็นการประเมินการเรียนการสอนทั้งในโรงเรียนและในสถานที่อื่นๆ

นอกโรงเรียน

- 3) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ทั้งการสังเกตพฤติกรรม การพิจารณา

ผลงานที่สะสมไว้ การรายงาน ฯลฯ

4) เป็นการประเมินที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนด้านต่างๆ เป็นระยะอย่าง

ต่อเนื่อง

5) อาศัยความร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้สอนหรือผู้เรียนกับบุคคลอื่นๆ

สันต์ ชรรณบำรุง (2526 : 132) กล่าวถึงการประเมินผลการเรียนการสอนไว้ว่าหมายถึงการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้ที่มีความสำคัญเท่าเทียมกันคือ ผู้สอนและผู้เรียนเพราะถ้าขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง การเรียนการสอนจะเกิดขึ้นโดยไม่สมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 46 - 47) กล่าวว่า เป็นการประเมินซึ่งมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการเรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบเพื่อพัฒนาและค้นหาศักยภาพ จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนว่าได้มีการพัฒนาตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย ซึ่งในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีขั้นตอนในการประเมิน ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน
- 2) พิจารณา ขอบเขตเกณฑ์ วิธีการและสิ่งที่ประเมิน
- 3) พิจารณากำหนดองค์ประกอบและผู้ประเมินว่ามีใครบ้างที่จะเป็นผู้ประเมิน
- 4) เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินที่หลากหลาย
- 5) กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน
- 6) วิเคราะห์ผลและจัดการข้อมูลการประเมิน
- 7) สรุปผลการประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องปรับปรุงกิจกรรม

การเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้น การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการประเมินซึ่งมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องวัดและประเมินให้ครอบคลุมในทุกด้านทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงาน ทั้งด้านความรู้ ความรู้สึกร ทัศนคติ การแสดงออก โดยการใชเทคนิค เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการประเมินผลในระหว่างเรียนและการเรียนสิ้นสุดลงแล้ว

สรุป ในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงนั้น จะสามารถทำให้ครูได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด และจะพบว่าครูที่ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับเด็ก มักจะได้รับความช่วยเหลือโดยตรงจากผู้บริหารหรือบุคคล

ที่ครูให้การยอมรับนับถือและศรัทธาได้ช่วยเหลือ ซึ่งการนิเทศแบบคลินิกเป็นวิธีการที่ควรนำมาใช้เพื่อช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (State Development)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการ และครูจะต้องมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และครูผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งในอนาคตข้างหน้าจะมีครูเชี่ยวชาญพิเศษมากมาย เพราะครูได้มีโอกาสเสริมสร้างความก้าวหน้าด้านประสบการณ์ทางวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

ชาอุชัย อาจินสมภาร (2538) กล่าวถึงคุณสมบัติทางวิชาชีพ คุณสมบัตส่วนตัว และความรู้ด้านงานในหน้าที่ของครู ไว้ดังนี้ คือ

1) คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Profession Qualities)

- 1.2) มีความรู้ในสาขาวิชาและสาขาที่ตัวเองสอน
- 1.3) มีความเข้าใจตัวผู้เรียน
- 1.4) มีความเข้าใจหลักการสอนและทักษะต่างๆ
- 1.5) มีความเข้าใจทั่วไปในความรู้สาขาอื่น
- 1.6) เข้าใจและประทับใจในอาชีพครู

2) คุณสมบัติส่วนตัว (Personal Qualities) คือ

- 2.1) มีบุคลิกภาพส่วนตัว อิริยาบถ มารยาทดี มีน้ำเสียงน่าฟัง
- 2.2) เฉลียวฉลาด มีความมั่นคงทางอารมณ์ และการควบคุมตนเอง
- 2.3) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น อดทน
- 2.4) มีบูรณาการ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี
- 2.5) มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์
- 2.6) มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือสังคม
- 2.7) มีความยุติธรรม มีความทนทาน
- 2.8) มีอารมณ์ขัน มีความร่าเริง มีความกระตือรือร้น

3) งานของครู (The Teacher Job) คือ

ความรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของครู จะช่วยให้ครูตระหนักว่าทำไมการสอนจึงมีความสลับซับซ้อน และเป็นงานหลายด้านที่ต้องการคุณลักษณะและความสามารถ ด้านต่างๆ ดังนี้

3.1) ชี้นำกระบวนการเรียนรู้

3.2) การให้คำปรึกษาและการแนะแนว

3.3) การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร

3.4) การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

3.5) หน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542 : 24) กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาชีพครูไว้ว่า ครูผู้สอนทุกคนจะต้องมีระบบวิธีในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผนหรือเรียกกันว่า วัฒนธรรมในการปฏิบัติวิชาชีพครูเหมือนแบบแผนการปฏิบัติงานของแผน คือ จะต้องมีส่วนขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การศึกษาศักยภาพของเด็ก
- 2) แสวงหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม
- 3) จัดทำหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาเด็ก
- 4) ดำเนินการสอนให้ได้ผลในการพัฒนาเด็ก
- 5) รายงานผลการพัฒนา

จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าของครูผู้สอน จะต้องขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยครูจะต้องปรับความคิดปรับวิธีการทำงานและปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมวิชาชีพครูในยุคปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งจะต้องปรับระบบความก้าวหน้าของตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูและระดับคุณภาพของครูด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ส่งเสริมให้ครูได้มีการจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) ซึ่งจะเป็นแหล่งสะสมผลงานหรือหลักฐานที่ครูและนักเรียนจะนำไปใช้ประกอบการประเมินความรู้ ความสามารถและทักษะของเจ้าของแฟ้มสะสมงานได้เป็นอย่างดี

ความหมายของแฟ้มสะสมงาน แฟ้มสะสมงาน หมายถึง แหล่งเก็บสะสมงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม แต่ถ้ากล่าวถึง คำว่า Portfolio Assessment จะหมายถึง กระบวนการประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะของเจ้าของแฟ้มสะสมงาน โดยพิจารณาจากผลงานหรือหลักฐานในแฟ้มสะสมงาน

แฟ้มสะสมงานครู (Teacher Portfolio) เป็นแฟ้มสะสมงานที่รวบรวมเรื่องราวส่วนตัวของเจ้าของแฟ้มและผลงานดีเด่นในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้น แฟ้มสะสมงานครูจะมีส่วนประกอบ ดังนี้

- 1) ประวัติส่วนตัว
- 2) ความสามารถพิเศษ

3) ประวัติการศึกษา

4) ประวัติการรับราชการ

5) ประวัติการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

6) งานสอน

7) งานบริการทางการศึกษา

8) งานอบรมปกครองดูแลนักเรียน

9) งานกิจการนักเรียน

10) งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่

11) การรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู

12) ผลงานดีเด่น

13) การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง

14) งานบริการชุมชน

15) การร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา

16) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ประโยชน์ของเพิ่มสะสมงาน

1) นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2) สร้างระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน

3) นำไปใช้ในเทศภายในโรงเรียนเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดเด่นของนักเรียน

4) ปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน

5) เป็นเครื่องมือใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สรุป การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป

จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแล้ว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยการให้ครูได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และการจัดทำเพิ่มสะสมงาน ถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เกิดจากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาว่างานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะต้องสร้างทีมงานหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้กับสมาชิกภายในกลุ่ม มีการปรับปรุงวิธีการทำงานและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จนทำให้ผู้ร่วมงานมี

3) ประวัติการศึกษา

4) ประวัติการรับราชการ

- 5) ประวัติการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 6) งานสอน
- 7) งานบริการทางการศึกษา
- 8) งานอบรมปกครองดูแลนักเรียน
- 9) งานกิจการนักเรียน
- 10) งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่
- 11) การรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู
- 12) ผลงานดีเด่น
- 13) การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง
- 14) งานบริการชุมชน
- 15) การร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 16) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ประโยชน์ของแฟ้มสะสมงาน

- 1) นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 2) สร้างระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน
- 3) นำไปใช้ในเทศภายในโรงเรียนเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดเด่นของนักเรียน
- 4) ปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน
- 5) เป็นเครื่องมือใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สรุป การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแล้ว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยการให้ครูได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และการจัดทำแฟ้มสะสมงาน ถือว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เกิดจากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาว่างานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะต้องสร้างทีมงานหรือพัฒนาทีม โดยการพัฒนาความรู้ทักษะให้กับสมาชิกภายในกลุ่ม มีการปรับปรุงวิธีการทำงานและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จนทำให้ผู้ร่วมงานมี

ความกระตือรือร้นไม่เบื่อบ่อยที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นกลุ่ม และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกและสำนึกเสมอว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของกลุ่มหรือทีมงาน

อรุณ รักธรรม (2524 : 30) กล่าวสรุปเป้าหมายของการสร้างทีมงานไว้ว่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

สุนันทา เลहनันท์ (2540 : 62) สรุปว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 142 - 143) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงานไว้ดังนี้

- 1) เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก
- 2) เพื่อศึกษาหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกันด้วยความจริงใจ
- 3) เพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จนสามารถใช้ศักยภาพ

ของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- 4) เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้ไปในทางสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์การ
- 5) เพื่อเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมทีมงานคนอื่นๆ
- 6) เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเป็นทีม
- 7) เพื่อลดความขัดแย้งในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 8) เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 9) เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและขวัญในการทำงานเป็นทีม

10) เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ทำร่วมกัน

ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) ขนาดของทีมงาน
- 2) ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
- 3) ปทัสถานของทีมงาน
- 4) สถานภาพของสมาชิก

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 144) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

- 1) ทุกคนในทีมมีความเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพได้ดี
- 2) สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ

- 3) ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ต้องร่วมกันรับผิดชอบและรู้สึก

ผูกพันกันทางใจ

- 4) สมาชิกของทีมจะได้รับการสนับสนุนให้ทำงานให้ได้ผลงานดีที่สุด
5) สมาชิกจะได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม ทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็ม

ความสามารถ

- 6) สมาชิกจะยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันตลอดจนมีความภาคภูมิใจในองค์กร
7) ต้นทุนการบริหารลดลงและช่วยขจัดอุปสรรคในการสื่อสารของสมาชิก
8) ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ของทีมและองค์กรได้ดี เนื่องจากสมาชิกมีความรู้
ความสามารถที่หลากหลาย

9) ช่วยให้กระบวนการตัดสินใจของทีมมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากสมาชิกมี
ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่ต่างกัน

10) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการทำงานเป็นทีมถึงแม้ว่าจะมี
ประโยชน์ดังกล่าวแล้วข้างต้น แต่ในการจัดให้มีการทำงานเป็นทีมนั้นอาจจะมีปัญหาอุปสรรคบาง
ประการ เช่น บุคลากรบางคนชอบที่จะทำงานคนเดียว เพราะมีความคิดว่าการทำงานหลายคน
นั้น มักจะเกิดปัญหาความขัดแย้งตกลงกันไม่ค่อยได้ และทำให้เสียเวลาในการทำงาน เป็นต้น
ฉะนั้นเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมให้เกิด
ขึ้นแก่ครุให้ได้ สำหรับความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องธรรมดาที่มีในทุกหน่วยงาน แต่ก็เป็นเรื่อง
ที่สามารถหลุดจากตกลงกันได้ด้วยเหตุผล แม้จะทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานแต่ก็จะเกิดผลดีในแง่
ของการที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น อันจะนำไปสู่การพัฒนางานในที่สุด

สรุป การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีมก็เพื่อที่จะทำให้งาน
ที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ โดยอาศัยพลังของสมาชิกภายในกลุ่มที่
มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม มีความพอใจใน
งานและผู้ร่วมทีมงาน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้จัดการองค์กรในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ร่วมคิด
ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่องานประสบผลสำเร็จ ทีมงานจึงนับว่ามี
ความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า จะพัฒนาผู้เรียนให้มี
คุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพลเมืองดี และทำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาตินั้น การใช้
หลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกระดับจะต้องร่วมมือกัน
โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาหลักสูตร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถชี้แนะ

แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ ฉะนั้นเพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรบรรลุจุดหมาย จึงจำเป็นต้องกล่าวถึงบทบาทของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตร ดังนี้

4.1 บทบาทของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร

4.1.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 63) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรจะสมบูรณ์ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดอย่างมีระบบและทำเป็นขั้นตอนคือ

4.1.1.1 จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนให้ครอบคลุมสภาพ

แวดล้อม ระบบสังคมและระบบโรงเรียน

4.1.1.2 นำข้อมูลพื้นฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมาวิเคราะห์

และกำหนดเป็นความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน

4.1.1.3 กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ของโรงเรียนร่วมกับคณะครู

เป็นรายปี

4.1.1.4 จัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของงานที่จะส่งผลให้

บรรลุวัตถุประสงค์

4.1.1.5 จัดระบบการสื่อสารให้บุคลากรได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึงและ

รวดเร็ว

4.1.1.6 นำผลงานของโรงเรียนไปนำเสนอในการประชุมต่างๆ อย่าง

ภาคภูมิใจ

4.1.2 บทบาทของครูในการพัฒนาหลักสูตร

กรมวิชาการ (2534 : 27) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูลดบทบาทลงเป็นเพียงผู้กำกับนั้น ไม่ได้หมายความว่าครูจะได้นั่งอยู่เฉยๆ แต่ครูจะต้องปรับบทบาทของตนเองมาทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ดำเนินการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ครูจะต้องศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจและปรับเนื้อหากระบวนการและทฤษฎีการเรียนการสอนต่างๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูจะต้องกำหนดกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติอย่างหลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เมื่อดำเนินการสอนไปตามแผนการสอนแล้วครูจะต้องประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทของตนว่า มีข้อดี ข้อเสียอย่างไร แล้วปรับปรุงให้ดีขึ้นจนครูเกิดความรู้สึกชื่นชมในการปฏิบัติงานของตนเองที่ได้พยายามทำอย่างดีที่สุด

4.1.3 บทบาทของผู้เรียนในการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดเพราะผู้เรียนเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาที่หลักสูตรมุ่งหวังให้มีความสมบูรณ์และสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม ฉะนั้นการที่จะให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์คือ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขนั้น ผู้เรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้จากการเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน ให้สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถและความสนใจของตนเอง มีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ บริหารจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีคุณภาพ รู้จักแสวงหาความรู้ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เริ่มตั้งแต่การวางแผน การเลือก การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

4.1.4 บทบาทของผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตร

4.1.4.1 กำหนดแผนการเรียนรู้ร่วมกับคณะครูและผู้เรียน

4.1.4.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

แผนพัฒนาการศึกษา

4.1.4.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อพัฒนา

ผู้เรียนตามศักยภาพ

4.1.4.4 สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมและ

ความจำเป็น

4.1.4.5 จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับคณะครูตามความถนัด

ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน

สรุป การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตั้งแต่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ต้องทราบบทบาทหน้าที่ ภารกิจของตนเอง ตลอดจนแนวปฏิบัติที่จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

4.2 การนำหลักสูตรไปใช้

กรมวิชาการ (2534 : 72) กล่าวว่า การดำเนินการใช้หลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับจะต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องศึกษาหลักสูตรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดหมายของหลักสูตร สามารถชี้แนะแนวทางในการปรับหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การบริหารหลักสูตร การประเมินผล เพื่อยกมาตรฐานวิชาการของโรงเรียน

ตลอดจนการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้อย่างเข้าใจ แนวปฏิบัติในโรงเรียน
จะต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของหลักสูตร เพื่อช่วยให้หลักสูตรบรรลุจุดหมาย
นั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการใช้หลักสูตร
- 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 3) การจัดทำกำหนดการสอนและตารางสอน
- 4) การจัดชั้นเรียน
- 5) การนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียน
- 6) การส่งเสริมงานทางด้านวิชาการ
- 7) แนวปฏิบัติในห้องเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 149) กล่าวถึง
ขั้นตอนนำหลักสูตรไปใช้ให้ได้ผลดี ครูควรปฏิบัติดังนี้

- 1) ดูตารางสอนว่าสอนชั้นใด วิชาใด ใช้เวลากี่คาบ
- 2) ศึกษาแผนการสอนในเรื่องความคิดรวบยอด วัตถุประสงค์ เนื้อหา

กิจกรรม

- 3) การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
- 4) แจกจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบ วิธีการประเมินและเกณฑ์

การประเมิน

- 5) ประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้น
- 6) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน และยึดแนวทางตาม

ที่เอกสารหลักสูตรกำหนด

- 7) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทั้งทางด้าน พุทธิพิสัย

จิตพิสัย ทักษะพิสัย และกระบวนการ

- 8) ประเมินผลหลังเรียนเพื่อตรวจสอบความรู้ของนักเรียนตามเกณฑ์ที่

กำหนด

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน

นั้นมีงานหลักที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 งาน คือ

- 1) งานบริหารหลักสูตร เป็นการบริหารและดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารเป็นแกนนำมีผู้ช่วยฝ่ายต่างๆจากครูในโรงเรียน โดยมีกิจกรรมที่สำคัญคือ การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบ

หลักสูตร การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์แก่ผู้ปกครองและชุมชน

2) งานสอน เป็นการนำหลักสูตรที่วางแผนไว้ไปสู่การสอน เป็นหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอนมีกิจกรรมที่สำคัญคือ การทำความเข้าใจในหลักสูตรแม่บท การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดการสอนซ่อมเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525 : 184 – 185) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

- 1) การเตรียมวางแผนเพื่อใช้หลักสูตร
- 2) การจัดอบรมเพื่อการใช้หลักสูตร
- 3) การจัดครูเข้าสอน
- 4) การจัดตารางสอน
- 5) การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน
- 6) การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนทราบ
- 7) การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และการเลือกโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 8) การจัดโครงการประเมินการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร

สัจด์ อุทรานันท์ (2532 : 275 – 276) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนำหลักสูตรไปใช้ว่า ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อย่างชัดเจน ให้บริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนชนิดต่างๆ แก่ครู ดำเนินการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการนำหลักสูตรไปใช้ ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของหลักสูตรเป็นอย่างดี เป็นผู้นำการใช้หลักสูตร มีการวางแผนการใช้หลักสูตร กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้องสม่ำเสมอ ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตาม

และประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4.3 การประเมินผลและการพัฒนาหลักสูตร

กรมวิชาการ (2534 : 83 - 84) กล่าวถึงการประเมินผลการใช้หลักสูตรว่า การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้นั้น คงจะต้องบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยอาจจะดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นกิจกรรมของทุกฝ่ายและทุกงาน
- 2) สร้างความเข้าใจการประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเอง ให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน
- 3) มอบหมายงานการประเมินผลแต่ละด้าน ให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด
- 4) ดำเนินการประเมิน
- 5) สรุปผลการประเมินของผู้ปฏิบัติงาน
- 6) นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาของโรงเรียนและ

กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งโรงเรียนควรจัดประเมินมี 4 ประการ คือ

6.1) การเตรียมความพร้อมในเรื่องต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมบุคลากร การจัดระบบการบริหารงาน การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน การจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ความมั่นใจของคณะครูผู้บริหารในสภาพความพร้อมของโรงเรียน

6.2) การบริหารหลักสูตร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดทำแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลการดำเนินงาน

6.3) การเรียนการสอน การสอนเน้นกระบวนการ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

6.4) ผลการเรียนรู้ในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของการนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของการใช้หลักสูตรว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้หลักสูตร มีลักษณะการประเมิน 3 ประการ คือ

- 1) การประเมินที่มุ่งผล
- 2) การประเมินความแตกต่างของสภาพ
- 3) การประเมินทั้งระบบ

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2535) กล่าวถึงลักษณะของการประเมินหลักสูตรและสภาพแวดล้อม จำแนกตามประเด็นที่ใช้ประเมินมี 4 ประเภท คือ

1) การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์ตัวหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์ จุดมุ่งหมายในด้านการใช้ภาษาเข้าใจง่ายหรือยาก ความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาต่างๆ

2) การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการวิเคราะห์กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยวิเคราะห์สิ่งต่อไปนี้

2.1) ความเหมาะสมในการบริหารในทุกๆ ด้าน เช่น งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานการเงินและพัสดุ และงานอาคารสถานที่

2.2) กระบวนการให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเพื่อให้เข้าใจหลักสูตร

2.3) เอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอน เช่น โครงการสอน คู่มือครูและบันทึกการสอน เป็นต้น

2.4) ความเพียงพอและเหมาะสมของสื่อการสอนและสภาพแวดล้อม

2.5) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสูตรไปใช้

3) การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ความรู้ความสามารถ คุณธรรม เป็นต้น

4) การประเมินระบบหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรทั้งระบบอันประกอบด้วยเอกสารหลักสูตร สัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด เช่น การบริหาร การบริการ การจัดสภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์และบุคลากร ในโรงเรียน เป็นต้น

กรมวิชาการ (2534) กล่าวถึงการประเมินผลการใช้หลักสูตรไว้ใน 2 ลักษณะคือ

1) การประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยบุคคลภายนอก ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการเป็นประจำอยู่แล้ว แต่การประเมินในลักษณะนี้เป็นการได้ข้อสรุปโดยผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งประเทศ กว่าจะทราบผลของการประเมินใช้เวลานาน ถ้านำผลไปใช้ในแต่ละโรงเรียนอาจไม่ตรงจุดและล่าช้า

2) การประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของโรงเรียนโดยคณะกรรมการผู้ดำเนินงานในโรงเรียนเป็นผู้ตรวจสอบผลของการทำงานเป็นระยะ เริ่มตั้งแต่การประเมินผลก่อนการพัฒนาหลักสูตร ระหว่างการใช้หลักสูตร และเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเองทำให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันที่ ดังนั้น โรงเรียนต่างๆ ควรดำเนินงานประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียนด้วยตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติคือ

2.1) กำหนดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นกิจกรรมของทุกฝ่ายงานในโรงเรียน

2.2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับคณะครูทุกคนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน

2.3) วางระบบเครือข่ายการทำงาน และมอบหมายงานการประเมินให้คณะผู้ปฏิบัติงานแต่ละคณะดำเนินการประเมินเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลากิจการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้ชัดเจนว่าคณะใดต้องประเมินรายการใดบ้าง และจะประเมินในช่วงใด

สรุป การประเมินผลการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการวิเคราะห์การนำหลักสูตรไปใช้ โดยเริ่มประเมินตั้งแต่ก่อนการพัฒนาหลักสูตร ระหว่างการใช้หลักสูตร และเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตร เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้รวดเร็ว โรงเรียนควรที่จะประเมินผลด้วยตนเองในรูปของคณะกรรมการ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 มาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ฉะนั้นจึงถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนและมีความสอดคล้องกับปัญหา ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ คือ

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2540 : 6) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า คือกระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ

อนงค์พร สถิตย์ภักดีกุล (2543 : 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า คือการวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียนทำกับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน หรือพัฒนาการเรียนการสอน

ศุวิมล ว่องวานิช (2544 : 11) ได้สรุปการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า คือ การวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเอง ให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อร่วมงานในโรงเรียน ได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สรุป การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำผลมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

5.1 รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

อนงค์พร สถิตย์ภักดีกุล (อ้างในวารสารวิชาการ 2544 : 63 – 64) นำเสนอรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ 5 รูปแบบ คือ

5.1.1 การวิจัยสำรวจ เป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพจริงในเรื่องต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ เช่น สำรวจปัญหาการเรียนการสอน สำรวจการใช้หลักสูตร เป็นต้น

1.1.2 การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ เช่น ศึกษาวิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน

1.1.3 การวิจัยเปรียบเทียบ เป็นการศึกษาค้นหาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เช่น ศึกษาเปรียบเทียบนักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอนอ่านจับใจความภาษาอังกฤษว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษระหว่างคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียนแตกต่างกันหรือไม่ เป็นต้น

1.1.4 การวิจัยทดลอง มี 2 ประเภท คือ การทดลองในสนามกับการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนขณะที่นักเรียนอยู่ในห้องปกติ และการทดลองในห้องปฏิบัติการ ซึ่งสามารถจัดและควบคุมตัวแปรต่างๆ ได้ตามต้องการ

1.1.5 การวิจัยทดลองและพัฒนา เป็นการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผลงานที่ต้องพัฒนา มีการสร้างผลงานบนรากฐานของผลการวิจัย นำผลงานที่สร้างขึ้นไปทดลอง ภาคสนามที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่นำไปใช้จริง และมีการแก้ไขผลงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องจาก ที่ได้พบในการทดลองภาคสนาม จนกระทั่งผลงานที่สร้างขึ้นบรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ กำหนดไว้

สรุป ครูผู้สอนสามารถเลือกที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียนได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าจะศึกษาปัญหาอะไรและเพื่อประโยชน์อันใด

5.2 ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2543 : 8) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ การพัฒนาการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยจึงเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีขั้นตอน และกระบวนการวิจัย ดังนี้

5.2.1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนหรือ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถ ดำเนินการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น ซึ่งครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่างๆ การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจ พฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูจะพบปัญหา ที่เกิดจากผู้เรียน หากมีหลายปัญหาก็ควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจาก ความรุนแรงว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก

5.2.2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาในขั้นที่ 1 เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเอง จะทำให้ทราบว่าปัญหาที่คล้ายคลึงกับปัญหาของเรามีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ขั้นตอนนี้จะ นำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.2.3 พัฒนาการหรือนวัตกรรม จากขั้นที่ 2 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ ปัญหาหรือพัฒนา ในขั้นนี้ต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธี การที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

5.2.4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ในขั้นที่ 3 ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้ กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล

เช่น สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.5 สรุปผล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีกคือ ดำเนินการขั้นที่ 2-4 ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1-4 จากขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ไขปัญหา

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2543 : 30 – 31) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ต้องการ หรือกำหนดสภาวะที่เรียกว่าพัฒนาแล้วให้ชัดเจน
- 2) ประเมินสภาวะเริ่มต้นหรือสภาวะปัจจุบันที่มีอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไรและแตกต่างจากสภาวะที่ต้องการลักษณะใด
- 3) การวางแผนการและดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข
 - 3.1) พิจารณาทางเลือกต่างๆ ในการเปลี่ยนแปลงจากภาวะเริ่มต้นไปสู่สภาวะเป้าหมาย
 - 3.2) ประเมินทางเลือกที่ดีที่สุด
 - 3.3) การดำเนินตามแผนพัฒนา
 - 3.4) การกำกับ
 - 3.5) ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้และปรับปรุงงาน
 - 3.6) ติดตาม กำกับ ประเมิน
- 4) การประเมินผลรวมสรุปว่าบรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนามากน้อย

เพียงไร

ไว้ดังนี้ คือ

- อนงค์พร สถิตย์ภาคีกุล (2543 : 5 – 9) กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน
- 1) การสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน
 - 2) การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 3) การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

- 4) การออกแบบการทดลอง
- 5) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด
- 6) การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์ และสรุปผล
- 7) การเขียนรายงานการวิจัย

จากขั้นตอนและกระบวนการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยครูค้นหาสาเหตุของปัญหา เมื่อทราบสาเหตุของปัญหาก็กำหนดนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนปกติ มีการบันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินการ

5.3 ผู้บริหารกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 และมาตรา 30 กำหนดให้ครูผู้สอนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน โดยให้สถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษานั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ตามขั้นตอนดังนี้

5.3.1 ประชุมชี้แจงครูในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ประสานงานกับวิทยากร เพื่อให้ความรู้ พร้อมทั้งเตรียมเอกสารและวัสดุอุปกรณ์

5.3.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูทราบถึงวิธีการทำวิจัย เห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่มีต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งนอกจากจะเกิดประโยชน์กับนักเรียนโดยตรงแล้ว ยังเกิดประโยชน์กับครูผู้ทำวิจัยเป็นอย่างมากด้วย

5.3.3 ดำเนินการสร้างครูผู้นำในการทำวิจัย โดยรับอาสาสมัครจากจากกลุ่มหรือหมวดวิชาต่างๆ อย่างน้อยหมวดละ 1 คน เป็นครูผู้นำในการทำวิจัย

5.3.4 จัดให้ครูผู้นำทางการวิจัยประชุมปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน โดยมีผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประสานงาน หรือผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คอยประสานงานด้วยตนเองจะเป็นการดีที่สุด โดยดำเนินการร่วมกันตามขั้นตอน ดังนี้

5.3.4.1 วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน และแยกเฉพาะปัญหาของแต่ละคน พร้อมกับกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.3.4.2 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตัวอย่างงานวิจัยในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยให้ครูได้รู้และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่ได้จากข้อ 4.1 และได้แนวทางในการดำเนินการวิจัยต่อไป

5.3.4.3 เขียนโครงการวิจัยหรือแผนปฏิบัติการวิจัย ซึ่งครูจะได้มีแบบแผนในการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ

5.3.4.4 สร้างนวัตกรรมที่จะใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนตามปัญหาที่ได้จากข้อ 4.1 และหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม

5.3.4.5 สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล พร้อมกับนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.3.4.6 ทดลองใช้นวัตกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.4.7 วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน โดยมีครูผู้สอนคณิตศาสตร์คอยให้ความช่วยเหลือ

5.3.4.8 สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย

ทั้งผู้บริหาร โรงเรียนต้องคอยประสานงานให้คำแนะนำช่วยเหลือร่วมคิด ร่วมทำพร้อมกับติดตามทุกขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียน ก็จะได้ครูที่ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนและเป็นครูผู้นำทางการวิจัย และจะเป็นแกนนำให้ครูคนอื่นๆ ทำการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

5.3.5 ขยายผล ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนไปแล้วเป็นแกนนำในการให้ครูในหมวดวิชาต่างๆ ทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบเป็นหมวดวิชา และดำเนินการตามขั้นตอนในข้อ 4 ก็จะช่วยให้ครูในโรงเรียนทำการวิจัยในชั้นเรียนได้เพิ่มมากขึ้น และทำการวิจัยได้ทุกคน

สรุป ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และเป็นแรงผลักดันให้ครูได้ทำวิจัยให้เกิดเป็นรูปธรรมให้ได้ นั่น ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาและต้องเป็นผู้สร้างความศรัทธา ความเสียสละให้เกิดขึ้นกับครูผู้ทำวิจัย นอกจากนี้ยังต้องบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานวิจัยในชั้นเรียนของครูออกมามีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และให้ครูมีกำลังใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยต่อไป

5.4 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 15) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจาก

ให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติที่เน้นการสะท้อนผลทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในการค้นพบร่วมกัน

สุภภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2544 : 6) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

ไว้ดังนี้

- 1) ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน
- 2) ช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนในทางที่ดี
- 3) ปรับเปลี่ยนบทบาทของครูใหม่
- 4) เสริมพลังอำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
- 5) ทำให้ได้รู้ถึงวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล
- 6) กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ
- 7) กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มี

ประสิทธิผล

- 8) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ
- 9) ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู
- 10) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับ
- 11) ช่วยให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียน
- 12) ทำให้ครูสามารถเป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ (Change

Agent)

สรุป การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของครูผู้สอน หากยังมีกระบวนการเรียนการสอนอยู่ ปัญหาที่เกิดกับผู้เรียนก็ยังมีอยู่เช่นเดียวกัน การทำวิจัยในชั้นเรียนจึงเริ่มจากการคิดถึงปัญหา และเตรียมการไปสู่การปฏิบัติและสรุปผลรายงานผลการวิจัยตามลำดับ การทำวิจัยในชั้นเรียนจะสำเร็จได้ต้องอาศัยประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ทีมงาน ด้วยการร่วมคิด ร่วมทำและภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และต้องเปิดใจกว้างรับรู้ความจริงและความเข้าใจตนเองของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก็จะช่วยให้การทำวิจัยในชั้นเรียนประสบความสำเร็จ ได้ในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วัชรินทร์ แสงศัพท์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสภาพการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางรวมทั้งในการศึกษาเฉพาะในสามเรื่อง คือ การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษา การจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาและการใช้เวลาในการนิเทศการศึกษา ส่วนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

ชินวรณ์ บุญเกียรติ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าระดับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโดยส่วนรวมทั้งที่เป็นจริงและที่ควรปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานโดยส่วนรวม ทั้งที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสงค์ เทพศิริ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาการนิเทศการสอนในโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการนิเทศการสอนทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการนิเทศภายในด้านกระบวนการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชำนาญ ยิ่งวัฒนา (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทัศนะของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร รวมทุกด้าน และรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความต้องการในการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมทุกด้านและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

วิเลิศ เวียงแสง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการนิเทศภายในทุกรูปแบบ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน ฯลฯ สามารถนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน โดยในภาพรวมได้ดำเนินการแล้วพบว่า พฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีระดับพฤติกรรมสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ระดับพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

เยาวภา รัตนบัลลังค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายใน จำนวน 54 รายการ โรงเรียนปฏิบัติในระดับมากมีจำนวน 49 รายการ ปฏิบัติในระดับปานกลางเพียง 5 รายการ สำหรับภาพรวมการดำเนินการนิเทศภายใน ในแต่ละด้านมีผลการปฏิบัติในระดับมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านงานกิจการนักเรียน และด้านงานวิชาการ

ปัญหาการนิเทศภายในจำนวน 54 รายการ มีปัญหาในระดับปานกลางจำนวน 1 รายการ มีปัญหาน้อยจำนวน 53 รายการ สำหรับในภาพรวมของปัญหาการนิเทศภายใน ในแต่ละด้านมีปัญหาในระดับน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านงานบุคลากร ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน

ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีสภาพการนิเทศแตกต่างกันในด้านโครงสร้างการทำงานและด้านงานวิชาการ ส่วนปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีปัญหาแตกต่างกันในด้านโครงสร้างการทำงาน สำหรับสภาพปัญหาด้านอื่นๆ ผลการวิจัยพบว่าไม่แตกต่างกัน

สมเกียรติ รัตนวิฑูรย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศ
 ของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน
 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ
 การนิเทศภายในตามการรับรู้ของครูผู้สอน ปรากฏผลดังนี้

ด้านความเป็นผู้นำ ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการนิเทศในระดับมาก
 โดยรับรู้สูงสุดในเรื่องการส่งเสริมให้ครูเตรียมการสอน และส่งเสริมให้ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบ
 ในงานที่เหมาะสมกับความถนัดหรือความสามารถ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการนิเทศในระดับมาก
 โดยรับรู้สูงสุดในเรื่องการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตนเป็นมิตรกับบุคคลโดยทั่วไป และทักทาย
 เป็นกันเองกับครูอยู่เสมอ

ด้านกระบวนการกลุ่ม ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณบริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการนิเทศในระดับมาก
 โดยรับรู้สูงสุดในเรื่องมีการประชุมเพื่อพัฒนางานร่วมกัน และมอบหมายให้ครูทุกคนมีโอกาส
 รับผิดชอบงาน และกิจกรรมการนิเทศอย่างเหมาะสม

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน
 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนจำแนกตามเพศพบว่า รับรู้แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน โดยครูผู้สอนเพศชาย
 รับรู้สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน
 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ พบว่าครูผู้สอนกลุ่มอายุราชการน้อยกว่า
 20 ปี และกลุ่มอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป รับรู้ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน
 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนจำแนกเป็นรายอำเภอ พบว่าครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอปัวและอำเภอเวียงสา รับรู้ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน
 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ในด้านมนุษยสัมพันธ์ของครูผู้สอน
 ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง รับรู้แตกต่างกัน นอกนั้นรับรู้ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

สมิธ (Smith 1975 : 2572 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับบทบาท
 และหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในรัฐโคโรลาโด ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจ
 ว่าศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานด้านการบริหารและการประสานงาน มากกว่าการให้บริการหรือให้
 ความช่วยเหลือแก่ครู และทางด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามความจำเป็นกับในด้านอุดมคติ ยังมี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้มีการเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับความเข้าใจทั้งสองด้านดังกล่าว และยังพบว่า ความเข้าใจของครูมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสังคมบางประการ เช่น เพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์ สำหรับความเข้าใจของครูกับศึกษานิเทศก์ที่แตกต่างกันในเรื่องบทบาทและหน้าที่ตามความเป็นจริงกับอุดมคตินั้นเป็นเครื่องชี้แนะว่า ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องทั้งสองฝ่าย

ลี (Lee 1974 : 4135 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่การนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ในโรงเรียนทางภาคใต้ของรัฐนิวแม็กซิโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อายุราชการ ตำแหน่งของครู ไม่ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของครูใหญ่แตกต่างกัน ครูหญิงและครูชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของครูใหญ่ไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนประถมศึกษาให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียนด้วยกัน มากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนครูโรงเรียนมัศึกษามุ่งให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับนักเรียนมากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา

เจอร์ราน (Jeran 1975 : 649 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์โรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐโคโรลาโด ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ที่สำคัญของศึกษานิเทศก์คือ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ครู ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ ให้ความสำคัญในบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนมากกว่าครู และครูใหญ่ยังให้ความเห็นว่าควรจะต้องจัดให้มีการประชุมหรือสัมมนาครูเป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน หน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์คือการช่วยสร้างสรรคบรรยากาศในโรงเรียนให้ครูรู้จักแสดงความคิดเห็นและใฝ่หาความรู้ ช่วยเหลือคณะครูในการจัดกลุ่มครูผู้สอนกลุ่มขนาดใหญ่และกลุ่มขนาดเล็ก และการช่วยเหลือครูในการวางแผนปฏิบัติงานระยะยาว ส่วนศึกษานิเทศก์ก็ได้ให้ความสำคัญในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มากกว่าครูใหญ่และครูคือ การช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอน

สรุปงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้กระบวนการต่างๆภายใต้ปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษามาเป็นลำดับนั้น ทำให้ทราบได้ว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็น ต่อการบริหารงานของโรงเรียนทุกโรงเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกัน มีข้อจำกัดในด้านอัตรากำลังของผู้นิเทศจากภายนอก ครูมีจำนวน ที่มากขึ้นมีความรู้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน จึงสามารถนิเทศช่วยเหลือกันเองได้ นอกจากนี้เทคโนโลยีและวิทยาการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้และทักษะ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผู้วิจัยจึงได้สรุปประเด็นดังกล่าวมาเป็นกรอบสำหรับการศึกษิตตามแนวคิดของกลิคแมน ไว้ 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมี ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการ นิเทศภายใน และประสบการณ์ในการทำงาน