

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สารระสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของ กลิกแมน (Glickman) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.4 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.5 กระบวนการนิเทศภายใน
 - 1.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน
2. การดำเนินการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิกแมน (Glickman)
 - 2.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
 - 2.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)
 - 2.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
 - 2.4 การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา หน่วยงานและสถาบันทางการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ความหมายที่อาจจะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันตามความเชื่อและตามแนวคิดของแต่ละบุคคลดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536 : 137) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึง การดำเนินการ โดยบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงงาน ของโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพของบุคลากร

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไป ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สังข์ อุทรานันท์ (2529 : 200) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็น กระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากร ภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน โดยให้ความร่วมมือของบุคลากร ในโรงเรียน

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิ่งกรวัฒน์ (2536 : 32) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน และมีกระบวนการเฉพาะเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่แท้จริงคือ ได้ผลงานดีมีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน พัฒนาคณะ ให้มีความพอใจและมั่นใจในการทำงาน

อาคม จันทสุนทร (2527 : 26) ให้ความหมายว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และก่อให้เกิดผล ในขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ครุรักษ์ ภิมย์รักษ์ (2538 : 16) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของนักเรียนและการปรับปรุงสังคมในที่สุด
2. เพื่อการใช้ความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องมั่นคงและมีความแน่วแน่ที่จะเปลี่ยนแปลง

โครงการทางการศึกษาให้เหมาะสม

3. การพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

กูด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2536 : 15 ; อ้างอิงมาจาก กูด 1973 : 572) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยให้มีความเจริญในอาชีพ
2. เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
3. เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา
4. เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการสอน

สังค์ อุทรานันท์ (2529 : 8) ได้สรุปจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้

4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน
2. เพื่อพัฒนางาน
3. เพื่อประสานสัมพันธ์
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญของงานแก่นักเรียนและสังคม ทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและช่วยให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ครุรักษ์ ภิรมณ์รักษ์ (2538 : 15) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า

1. การที่โรงเรียนแต่ละแห่งมีสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกันนั้น ผู้ที่ทราบปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงก็คือครูทุกคนในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในห้องเรียน การจัดการนิเทศการสอนกันเองภายในโรงเรียนย่อมสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง ดีกว่าและรวดเร็วกว่าการรอรับการช่วยเหลือแนะนำจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ภายนอกและไม่ทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง

2. การที่โรงเรียนมีจำนวนมากขึ้นตามความเจริญเติบโตของสังคมทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่แล้วนั้น มีจำนวนน้อยลงทำให้ไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องในปริมาณที่ควรจะเป็น ดังนั้นในหลายๆ สถานการณ์ในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการนิเทศกันเองเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสภาพปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ

3. การที่ครูมีจำนวนมากขึ้นมีคุณวุฒิสูงขึ้นมีความรู้และทักษะเฉพาะสาขาวิชาแตกต่างกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมสามารถใช้ความรู้และทักษะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันนั้น ส่งเสริมหรือ

แนะนำซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ทำได้ง่ายและรวดเร็วกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่ภายนอกนอกจากนี้
ยังเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วภายใน โรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

4. การที่เทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ เปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว
โรงเรียนมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องรองรับและทัน
เหตุการณ์อยู่เสมอ โดยการจัดการนิเทศการสอนด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมเช่นการจัด
ประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะในการสร้างหรือใช้เครื่องมือบางอย่าง การพาครูไปศึกษา
ดูงานหรือชมนิทรรศการ เป็นต้น

วิลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศเพราะ โครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศจะช่วย
ในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจหาบางอย่างในโรงเรียนได้
4. การนิเทศสามารถจะกระตุ้นนำความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน
โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บ
ข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครู
ที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศเพราะ
ความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ

6. เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วๆ ไป ปรัชญาของ
โรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครูและก่อให้เกิดความรู้สึกลึก
ซึ้งในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกันมี
ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

สงัด อุทรานันท์ (2529 : 198 – 199) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่า

1. ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัดไม่สามารถสนองความต้องการการนิเทศ
การศึกษาของโรงเรียนได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกันจึงเป็นการยาก
ที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะพบสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้
การสนองความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก

3. ปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนมากมีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงควรใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยังเป็นการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย

4. เป็นความสอดคล้องกับปรัชญาหลักการและวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้น โดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่มีคนมากอยุ่ชี้แนะให้ทำงานตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ว่าจะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและตรงตามความต้องการการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ

สรุปการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอกเช่น ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนสามารถดำเนินการได้รวดเร็วตรงตามสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวรเพราะการนิเทศที่ดีย่อมนำไปสู่การจัดการที่ดี

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

สงัด อุทรานันท์ (2529 : 202 – 203) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในที่สำคัญไว้ 6 ประการคือ

1. ผู้บริหาร โรงเรียนต้องถือว่าการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหากขาดความร่วมมือจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดการนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จ

3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นการนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับขู่เข็ญหรือคอยจับผิดแต่ประการใด

4. บุคคลภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกิดคิดซึ่งกันและกันแต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงน่าจะได้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

5. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 9) เสนอแนะว่าการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการต่างๆ ดังนี้

1. หลักผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมาย
2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายฝ่ายและทำหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์การประเมินผลตลอดจนการประสานงาน
3. หลักการเห็นใจ (Considerateness) คือ การนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ร่วมงานด้วยความเห็นใจจะทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษยสัมพันธ์
4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศการศึกษาจะต้องทำให้ครูเกิดพลังคิดริเริ่มสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ หรือทำงานด้วยตนเอง
5. หลักบูรณาการ (Integration) คือ กระบวนการซึ่งรวมสิ่งที่กระจัดกระจายให้สมบูรณ์มองเห็นได้
6. หลักการมุ่งชุมชน (Community) คือ การแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชนและการปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้นเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น
7. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์เกี่ยวกับการแสวงผลในอนาคตการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์และการเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด
8. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่จะถูกเปลี่ยนแปลงและพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป
9. หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลจากหลักฐานตามสภาพความจริงมากกว่าความเห็นส่วนบุคคล
10. หลักการประเมิน (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอนและหลายอย่าง

สรุปในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินการในลักษณะที่เป็นกระบวนการการทำงานต้องควบคุมและสอดคล้องไปกับการบริหาร เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยตรงมีระเบียบแบบแผนดำเนินการเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตย หลักการสร้างสรรค์และการยืดหยุ่น เพื่อศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2541 : 54-59) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่สำคัญไว้ 5 ประการ คือ

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทางหรือสภาพความสำเร็จของงานหรือดีกว่าหรือสูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มีแต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานหรือด้อยกว่าก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
- 1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.4 กำหนดวิธีการเครื่องมือและระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
- 1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทางโดยใช้เกณฑ์ประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่
- 1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
- 1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์

ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและการประเมินแนวทางเลือก เพื่อพัฒนาการเลือกจุดที่พัฒนาให้เหมาะสมทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้จุดที่จะพัฒนาพิจารณาในด้านต่างๆ ดังนี้

- 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ
- 2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาเป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่พัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงานการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- 3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
- 3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติเป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
- 4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

- 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
- 4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 จัดทำแผนการนิเทศของโรงเรียน

4.6 ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ

4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินการนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.8 ผู้นิเทศจัดกิจกรรมการนิเทศตามแผนการนิเทศที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทิน

การนิเทศที่กำหนดไว้

4.9 ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและ

รายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขเป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการ นิเทศและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนการนิเทศข้อมูลที่ได้ นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนการนิเทศหากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพ ความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหนอย่างไรและหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนการนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้แต่จากการดำเนินการพบว่ามี วิธีการที่ดีกว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

จากความหมายที่กล่าวแล้วข้างต้นสรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

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

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการนิเทศภายในด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ ผู้บริหาร จะต้องทำการพัฒนาบุคลากรภายใน โรงเรียนควบคู่กับการนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายใน โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ที่วางไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับที่การให้ความสนใจเอาใจใส่ของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 59) ได้กล่าวบทบาท ของผู้บริหารกับการนิเทศไว้ดังนี้

- 1) ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
- 2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน ให้มีการพัฒนาทุกด้านเต็มตามวัยและศักยภาพ และการพัฒนาตนเองให้แก่ครูในโรงเรียน
- 3) จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
 - 4) ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
 - 5) ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครูผู้นิเทศในโรงเรียน
 - 6) ติดตามประเมินผลดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
 - 7) เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียนให้การเสริมแรง ให้การยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตรง ซึ่งถือเป็นภารกิจหลัก เพราะศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศและได้รับการฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติงานการนิเทศโดยตรง ดังนั้นความสำเร็จของการจัดการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับศึกษานิเทศก์เป็นอย่างมาก

3. ครูผู้ทำการนิเทศเป็นผู้นิเทศที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทำหน้าที่จัดและดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา ครูวิชาการ โรงเรียน

สรุป บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในมี 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครูผู้ทำหน้าที่นิเทศร่วมมือกันดำเนินการนิเทศปรับปรุงและพัฒนางานด้านต่างๆ ให้แก่ครูในโรงเรียน ตลอดจนควบคุม กำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิคแมน เพื่อเป็นกรอบแนวความคิดในการดำเนินการวิจัยซึ่งมีประเด็นดังนี้

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)

ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องสนใจและเอาใจใส่ในการช่วยเหลือครู โดยการตรวจแผนการสอนให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน และการวัดผลประเมินผล การเรียนการสอนเป็นสำคัญ

1. การตรวจแผนการสอน การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการพัฒนานักเรียนตรวจแผนการสอนจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น การตรวจแผนการสอนมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1 เพื่อกำกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.2 เพื่อให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือเสริมความรู้ให้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาการของนักเรียน การตรวจแผนการสอน สรุปให้เห็นว่า การตรวจแผนจะทำให้ครูได้เห็นพัฒนาการของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู

2. การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการที่ครูจะได้พบกับผู้บริหารเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อปรึกษาหารือหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการสอน แต่การที่ครูจะให้ความไว้วางใจผู้บริหารเพื่อที่จะพูดคุยปรึกษาหารือกันไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เนื่องจากครูที่มีปัญหาเกรงว่าจะมีผลเสียต่อการพิจารณาความดีความชอบจึงไม่กล้าที่จะเปิดเผยปัญหาตนเอง จึงมักเก็บปัญหาของตนไว้ไม่พูดคุยกับผู้อื่นด้วย จึงเป็นหน้าที่ของบริหารที่จะต้องทำให้ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจที่จะปรึกษาหารือได้ ผู้บริหารจะต้องใจกว้างแสดงให้เห็นว่าเต็มใจที่จะให้คำปรึกษา ยินดีรับฟังและช่วยแก้ปัญหา วางแผน การทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบและต้องมองครูผู้สอนในฐานะเพื่อนร่วมงานแทนที่จะมองครูว่าเป็นผู้รับการนิเทศ

ลิแมน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช 2526 : 45 ; อ้างอิงมาจาก ลิแมน 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของครูที่มีผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศการสอน มีปัจจัยต่างๆ คือ การรักษาความลับ วิธีการพูดคุยรับฟังปัญหาของครู และการพัฒนาความร่วมมือในกระบวนการนิเทศ ครูมีความไว้วางใจน้อยเมื่อผู้บริหารนำสิ่งที่ครูพูดคุยแสดงความรู้สึกไปประเมินครูในทางลบ ครูไม่ค่อยไว้วางใจผู้บริหารที่แสดงความเป็นผู้บังคับบัญชาและเน้นการชี้ข้อบกพร่อง แต่จะไว้วางใจผู้บริหารที่มีลักษณะเหมือนเพื่อนร่วมงานให้ทางเลือกที่หลากหลายและเน้นข้อที่ดีของครู

การให้คำปรึกษาแนะนำควรคำนึงถึงความต้องการและปัญหาของครูปัญหาที่ครูส่วนใหญ่ประสบอยู่และต้องการความช่วยเหลือซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอน ครูต้องการคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิธีสอนใหม่ๆ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันครูก็สามารถนำประสบการณ์ของคนที่มืออยู่มาใช้ประโยชน์ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีนักเรียนเป็นจำนวนมาก โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง การจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงการจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ ผู้บริหารจะต้องศึกษาความต้องการของครูและเตรียมการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไปโดยเร็ว

2) การควบคุมชั้นเรียนและแก้ปัญหาให้นักเรียน การควบคุมชั้นเรียนเป็นปัญหาที่สำคัญมากสำหรับครู ผู้บริหารควรแนะนำวิธีการที่ครูจะต้องสร้างความคุ้นเคยกับเด็กทำให้เด็กไว้วางใจครู และในขณะเดียวกันต้องดูแลให้เด็กมีระเบียบวินัย รู้จักกาลเทศะมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎกติกาอย่างจริงจังและครูจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้วย เช่น การตรงต่อเวลา

ต้องพร้อมที่จะทำการสอนเมื่อถึงเวลา เมื่อถึงเวลาเปลี่ยนกิจกรรมต้องทำอย่างรวดเร็วและต้องจำชื่อนักเรียนได้ในช่วงต้นปีการศึกษา

3) บุคลิกภาพ แรงจูงใจและการพัฒนาตน บุคลิกภาพและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัญหาสำคัญของครู ครูประถมศึกษาย่อมต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมมีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. การสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอนได้ตรงจุด การสังเกตการสอนเป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูได้โดยตรง ในการสังเกตการสอนครูจะได้ผลย้อนกลับและมีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน กลิคแมน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2526 : 45 ; อ้างอิงมาจาก กลิคแมน 1990) ได้ผลการวิจัยหลายเรื่อง ที่ชี้ให้เห็นว่า ครูผู้ได้รับผลการย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนมากที่สุดเป็นผู้ที่มีความพอใจการสอนมากที่สุดและครูที่ต้องการความช่วยเหลือส่วนมากจะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูด้วยกันเป็นอันดับแรกและขอความช่วยเหลือจากศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารเป็นอันดับสอง การที่ครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเป็นพี่เลี้ยงให้เพื่อนครูด้วยกันมีผลดีต่อเจตคติของครูเป็นอย่างยิ่ง

การสังเกตการสอนเป็นกลวิธีการนิเทศที่มุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูสามารถเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 50) กล่าวถึงกระบวนการสังเกตการสอนไว้ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครู
- 2) การปรึกษาหารือหรือการเตรียมการสอน
- 3) การสังเกตการสอน
- 4) การวิเคราะห์พฤติกรรมร่วมกัน
- 5) การปรับปรุงการสอน

กลิคแมน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2526 : 45 ; อ้างอิงมาจาก กลิคแมน 1990)

ได้เสนอการสังเกตการสอนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบคลีนิก ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

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

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538 : 115) ได้กล่าวถึงกระบวนการสังเกตการสอนที่มีมิติที่สำคัญ

3 มิติ คือ

- 1) พฤติกรรมก่อนการสังเกตการสอน
- 2) พฤติกรรมระหว่างการสังเกตการสอน
- 3) พฤติกรรมหลังการสังเกตการสอน

สรุปการสังเกตการสอนเป็นกระบวนการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน ข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้จากการสังเกตการสอนจะไปใช้ในการพิจารณาวางแผนปรับปรุงการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ การสังเกตการสอนครูจะได้ผลย้อนกลับให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมการสอนของตนเป็นอย่างไรไม่น่าพอใจหรือไม่ หรือมีสิ่งใดที่ควรต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ภายใต้เงื่อนไขของการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันให้ ความเคารพ การยอมรับ และการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 40 – 52) กล่าวถึงการประเมินผลการเรียนไว้ว่า เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เพราะการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนของผู้เรียนและใช้ในการพัฒนาการสอนของครู การประเมินผลการเรียนกระทำทั้งในระหว่างการเรียนการสอนและภายหลังการเรียนการสอนสิ้นสุดลงแล้ว เน้นการประเมินผลตามสภาพจริงและได้เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

- 1) เป็นการประเมินสิ่งที่เป็นอยู่จริงหรือเกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน
- 2) เป็นการประเมินการเรียนการสอนทั้งในโรงเรียนและสถานที่อื่นๆ นอกโรงเรียน
- 3) ใช้วิธีประเมินที่หลากหลายทั้งการสังเกตพฤติกรรมกรรมการพิจารณาผลงานที่สะสมไว้

การรายงาน ฯลฯ

- 4) เป็นการประเมินที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนด้านต่างๆ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
- 5) อาศัยความร่วมมือระหว่างผู้สอนและผู้เรียนและบุคคลอื่นๆ

สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 132) กล่าวถึงการประเมินผลการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนนั้นผู้ที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน คือ ผู้สอนและผู้เรียน เพราะถ้าขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง การเรียนการสอนจะเกิดขึ้น โดยไม่สมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 46 – 47) กล่าวไว้ว่า เป็นการประเมินซึ่งมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการเรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบเพื่อพัฒนาและค้นหาศักยภาพ

จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน ว่าได้มีการพัฒนาตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่และจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย ซึ่งในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีขั้นตอนในการประเมินดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน
- 2) พิจารณาขอบเขตเกณฑ์วิธีการและสิ่งที่จะประเมิน
- 3) พิจารณากำหนดองค์ประกอบและผู้ประเมินว่ามีใครบ้างที่จะเป็นผู้ประเมิน
- 4) เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินที่หลากหลาย
- 5) กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน
- 6) วิเคราะห์ผลและจัดการข้อมูลการประเมิน

การประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนนั้น การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการประเมินซึ่งมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องวัดและประเมินให้ครบในทุกด้านทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงาน ทั้งด้านความรู้ ความรู้สึก ทักษะการแสดงออกโดยใช้เทคนิค เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายทั้งการประเมินผลในระหว่างเรียนและการเรียนสิ้นสุดลงแล้ว

สรุป ในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงนั้นจะสามารถทำให้ครูได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด และจะพบว่าครูที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ออกให้กับเด็กมักจะได้รับความช่วยเหลือโดยตรงจากผู้บริหาร หรือบุคคลที่ครูให้การยอมรับนับถือและศรัทธาได้ช่วยเหลือ ซึ่งการนิเทศแบบคลินิกเป็นวิธีการที่ควรนำมาใช้เพื่อช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการและครูจะต้องมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งในอนาคตข้างหน้าจะมีครูเชี่ยวชาญพิเศษมากมายเพราะครูได้มีโอกาสเสริมสร้างความก้าวหน้าด้านประสบการณ์ทางวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 45) กล่าวถึงคุณสมบัติทางวิชาชีพคุณสมบัติส่วนตัวและความรู้ด้านงานในหน้าที่ของครูไว้ดังนี้ คือ

1. คุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professing Qualities)

1.1 มีความรู้ในสาขาวิชาและสาขาที่ตัวเองสอน

- 1.2 มีความเข้าใจตัวผู้เรียน
- 1.3 มีความเข้าใจหลักการสอนและทักษะต่างๆ
- 1.4 มีความเข้าใจทั่วไปในความรู้สาขาอื่น
- 1.5 เข้าใจและประทับใจในอาชีพครู

2. คุณสมบัติส่วนตัว

- 2.1 มีบุคลิกภาพส่วนตัว อิริยาบถ มารยาทดีมีน้ำเสียงน่าฟัง
- 2.2 เฉลียวฉลาด มีความมั่นคงทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง
- 2.3 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น ออกทน
- 2.4 มีบุรณาการ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี
- 2.5 มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์
- 2.6 มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือสังคม
- 2.7 มีความยุติธรรม
- 2.8 มีอารมณ์ขัน มีความร่าเริง มีความกระตือรือร้น

3. งานของครู

ความรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของครูจะช่วยให้ครูตระหนักว่าทำไมการสอนจึงมีความสลับซับซ้อนและเป็นงานหลายด้านที่ต้องการคุณลักษณะและความสามารถด้านต่างๆ ดังนี้

- 3.1 ชี้นำกระบวนการเรียนรู้
- 3.2 การให้คำปรึกษาและแนะแนว
- 3.3 การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 3.4 การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
- 3.5 หน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542 : 24) กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาชีพครูไว้ว่า ครูผู้สอนทุกคนจะต้องมีระบบวิธีในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผน หรือเรียกกันว่าวัฒนธรรม ในการปฏิบัติวิชาชีพครูเหมือนแบบแผนการปฏิบัติงานของแผน คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน

1. การศึกษาค้นคว้าของเด็ก
2. แสวงหาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม
3. จัดทำหรือนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาเด็ก
4. ดำเนินการสอนให้ได้ผลในการพัฒนาเด็ก

5. รายงานผลการพัฒนา

จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าของครูผู้สอนจะต้องขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยครูจะต้องปรับความคิด ปรับวิธีการทำงานและปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมวิชาชีพครูในยุคปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งจะต้องปรับระบบความก้าวหน้าของตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ส่งเสริมให้ครูได้มีการจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) ซึ่งจะเป็นแหล่งสะสมผลงานหรือหลักฐานที่ครูและนักเรียนจะนำไปใช้ประกอบการประเมินความรู้ ความสามารถและทักษะของเจ้าของแฟ้มสะสมงานได้เป็นอย่างดี ความหมายของแฟ้มสะสมงาน แฟ้มสะสมงาน หมายถึง แหล่งเก็บสะสมงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมแต่ถ้ากล่าวถึงคำว่า Portfolio Assessment หมายถึง กระบวนการประเมินความรู้ ความสามารถและทักษะของเจ้าของแฟ้มสะสมงาน โดยพิจารณาจากผลงานหรือหลักฐานในแฟ้มสะสมงานแฟ้มสะสมงานครู (Teacher Portfolio) เป็นแฟ้มสะสมงานที่รวบรวมเรื่องราวส่วนตัวของเจ้าของแฟ้มและผลงานดีเด่นในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้นแฟ้มสะสมงานครูจะมีส่วนประกอบดังนี้

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

ประโยชน์ของแฟ้มสะสมงาน

1. นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
2. สร้างระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน
3. นำไปใช้ניתนศภายในโรงเรียนเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดเด่นของนักเรียน
4. ปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุป การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพนอกจากหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแล้ว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพโดยการให้ครูได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพและการจัดทำแฟ้มสะสมงานถือว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูถือเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเกิดจากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาว่างานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะต้องสร้างทีมงานหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้กับสมาชิกภายในกลุ่ม มีการปรับปรุงวิธีการทำงานและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจนทำให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นไม่เบื่อหน่ายที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นกลุ่มและกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกสำนึกเสมอว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของกลุ่มหรือทีมงาน

อรุณ รักธรรม (2524 : 30) กล่าวสรุปเป้าหมายของการสร้างทีมงานไว้ว่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

สุนันทา เลหาพันธ์ (2540 : 62) สรุปว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 142 – 143) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงานไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก
2. เพื่อศึกษาหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกันด้วยความจริงใจ
3. เพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพจนสามารถใช้ศักยภาพของ

ทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้ไปในทางสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร
5. เพื่อเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นของข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมทีมงานคนอื่นๆ

6. เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเป็นทีม
 7. เพื่อลดความขัดแย้งในกลุ่ม โดยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม
 8. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
 9. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและขวัญในการทำงานเป็นทีม
 10. เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ทำร่วมกัน
- ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ขนาดของทีมงาน
2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
3. ปทัสถานของทีมงาน
4. สถานภาพของสมาชิก

สมศักดิ์ ขาวลาก (2544 : 144) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. ทุกคนในทีมมีความเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน
2. สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ
3. ช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีมต้องร่วมกันรับผิดชอบและรู้สึกผูกพัน

กันทางใจ

4. สมาชิกของทีมจะได้รับการสนับสนุนให้ทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด
5. สมาชิกจะได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีมทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็ม

ความสามารถ

6. สมาชิกจะยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันตลอดจนมีความภาคภูมิใจในองค์กร
7. ต้นทุนการบริหารลดลงและช่วยขจัดอุปสรรคในการสื่อสารของสมาชิก
8. ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ของทีมและองค์การได้ดีเนื่องจากสมาชิกมีความรู้ความสามารถ

ที่หลากหลาย

9. ช่วยให้การตัดสินใจของทีมนั้นมีคุณภาพดีขึ้นเนื่องจากสมาชิกมีประสบการณ์และบุคลิกภาพที่ต่างกัน

10. ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการทำงานเป็นทีมถึงแม้ว่าจะมีประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น แต่ในการจัดให้มีการทำงานเป็นทีมนั้นอาจจะมีปัญหาอุปสรรคบางประการ เช่น บุคลากรบางคนชอบที่จะทำงานคนเดียวเพราะมีความคิดว่าเป็นการทำงานหลายคนนั้นมักจะเกิดปัญหาความขัดแย้งตกลงกันไม่ค่อยได้และทำให้เสียเวลาในการทำงาน เป็นต้น ฉะนั้นเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นแก่ครุให้ได้ สำหรับเรื่องความขัดแย้งนั้น เป็นเรื่องธรรมดาที่มีในทุกหน่วยงานแต่ก็เป็นเรื่องที่สามารถพุดจา

ตกลงกันได้ด้วยเหตุผลแม้จะทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานแต่ก็จะเกิดผลดีในแง่ของการที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การพัฒนางานในที่สุด

สรุป การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีมก็เพื่อที่จะทำให้งานที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ โดยอาศัยพลังของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันมีบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม มีความพอใจในงานและผู้ร่วมทีมงาน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้จัดการองค์กรในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบร่วมแสดงความชื่นชมเมื่องานประสบผลสำเร็จทีมงานจึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพลเมืองดีและทำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาตินั้น การใช้หลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายนั้นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกระดับจะต้องร่วมมือกัน โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องศึกษาหลักสูตรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ ฉะนั้นเพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรบรรลุจุดหมายจึงจำเป็นต้องกล่าวถึงบทบาทของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตรดังนี้

1. บทบาทของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร

1.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 63) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรจะสมบูรณ์ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดอย่างมีระบบและทำเป็นขั้นตอน คือ

- 1) จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนให้ครอบคลุมสภาพแวดล้อม ระบบสังคม และระบบโรงเรียน
- 2) นำข้อมูลพื้นฐานและจุดหมายของหลักสูตรมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน
- 3) กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ของโรงเรียนร่วมกับคณะครูเป็นรายปี
- 4) จัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของงานที่จะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 5) จัดระบบการสื่อสารให้บุคลากรได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- 6) นำผลงาของโรงเรียนไปนำเสนอในการประชุมต่างๆ อย่างภาคภูมิใจ

1.2 บทบาทของครูในการพัฒนาหลักสูตร

กรมวิชาการ (2534 : 27) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูลดบทบาทลงเป็นเพียงผู้กำกับนั้น ไม่ได้หมายความว่าครูจะได้นั่งอยู่เฉยๆ แต่ครูจะต้องปรับบทบาทของตนเองมาทำหน้าที่ผู้จัดการเป็นผู้ดำเนินการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมากที่สุด ครูจะต้องศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจและปรับเนื้อหากระบวนการและทฤษฎีการเรียนการสอนต่างๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ครูจะต้องกำหนดกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติอย่างหลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เมื่อดำเนินการสอนไปตามแผนการสอนแล้วครูจะต้องประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทของตนว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร แล้วปรับปรุงให้ดีขึ้นจนครูเกิดความรู้สึกชื่นชมในการปฏิบัติงานของตนเองที่ได้พยายามทำอย่างดีที่สุด

1.3 บทบาทของผู้เรียนในการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เพราะผู้เรียนเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาที่หลักสูตรมุ่งหวังให้มีความสมบูรณ์และสมดุลทั้งทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม ฉะนั้นการที่จะให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขนั้น ผู้เรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้จากการเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและความสนใจของตนเองมีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ บริหารจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีคุณภาพ รู้จักแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เริ่มตั้งแต่การวางแผน การเลือก การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

1.4 บทบาทของผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตร

- 1) กำหนดแผนการเรียนรู้ร่วมกับคณะครูและผู้เรียน
- 2) มีส่วนในการกำหนดแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แผนพัฒนาการศึกษา
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- 4) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น
- 5) จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับคณะครูตามความถนัดความสนใจและความ

ความสามารถของผู้เรียน

สรุปการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ต้องทราบบทบาทหน้าที่ ภารกิจของตนเอง ตลอดจนปฏิบัติที่จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

2. การนำหลักสูตรไปใช้

กรมวิชาการ (2534 : 72) กล่าวว่า การดำเนินการใช้หลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับจะต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดผู้บริหารจะต้องศึกษาหลักสูตรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดหมายของหลักสูตร สามารถชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ การศึกษา การบริหารหลักสูตร การประเมินผลเพื่อยกมาตรฐานวิชาการของโรงเรียน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้ ความเข้าใจ แนวปฏิบัติในโรงเรียนจะต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของหลักสูตร เพื่อช่วยให้หลักสูตรบรรลุจุดหมายนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

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

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 149) กล่าวถึงขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ให้ได้ผลดีควรปฏิบัติดังนี้

- 1) ดูตารางสอนว่าสอนชั้นใดวิชาใด ใช้เวลากี่คาบ
- 2) ศึกษาแผนการสอนในเรื่องความคิดรวบยอดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม
- 3) การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
- 4) แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบ วิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน
- 5) ประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้น
- 6) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน และยึดแนวทางตามเอกสาร

หลักสูตรกำหนด

7) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทั้งทางด้าน พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัยและกระบวนการ

- 8) ประเมินผลหลังเรียนเพื่อตรวจสอบความรู้ของนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 78) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนนั้นมีงานหลักที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 งาน คือ

1) งานบริหารหลักสูตรเป็นการบริหารและดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้บริหารเป็นแกนนำมีผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ จากครูในโรงเรียน โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดทำตารางสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์แก่ผู้ปกครองและชุมชน

2) งานสอน เป็นการนำหลักสูตรที่วางแผนไว้ไปสู่การสอน เป็นหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอน มีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การทำความเข้าใจในหลักสูตรแม่บท การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดการสอนซ่อมเสริมและวัดประเมินผลการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525 : 184 – 185) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำหลักสูตร ไปใช้ดังนี้

- 1) การเตรียมวางแผนเพื่อใช้หลักสูตร
- 2) การจัดอบรมเพื่อการใช้หลักสูตร
- 3) การจัดครูเข้าสอน
- 4) การจัดทำตารางสอน
- 5) การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน
- 6) การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนทราบ
- 7) การจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่และการเลือกโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 8) การจัดโครงการประเมินการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร

สงัด อุทรานันท์ (2532 : 275 – 276) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนำหลักสูตรไปใช้ว่า ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อย่างชัดเจน ให้บริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนชนิดต่างๆ แก่ครู ดำเนินการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการนำหลักสูตร ไปใช้ ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของหลักสูตรเป็นอย่างดี เป็นผู้นำการใช้หลักสูตร มีการวางแผนการใช้หลักสูตร กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสามารถใช้หลักสูตรได้อย่าง

ถูกต้องสม่ำเสมอ ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. ประเมินผลและการพัฒนาหลักสูตร

กรมวิชาการ (2534 : 83-84) กล่าวถึงการประเมินผลการใช้หลักสูตรว่า การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาโดยอาจจะดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นกิจกรรมของทุกฝ่ายและทุกงาน
- 2) สร้างความเข้าใจประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับคณะครู

ในโรงเรียน

3) มอบหมายการประเมินผลแต่ละด้านให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด

- 4) ดำเนินการประเมิน
- 5) สรุปผลการประเมินของผู้ปฏิบัติงาน
- 6) นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานของโรงเรียนและ

กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งโรงเรียนจัดประเมินมี 4 ประการ คือ

(1) การเตรียมความพร้อมในเรื่องต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมบุคลากร การจัดระบบการบริหารงาน การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน การจัดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องความมั่นใจของคณะผู้บริหารในสภาพความพร้อมของโรงเรียน

(2) การบริหารหลักสูตรเริ่มตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงานตามแผนและประเมินผลการดำเนินงาน

(3) การเรียนการสอนการสอนเน้นกระบวนการ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(4) ผลการเรียนรู้ในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 62) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของการนำหลักสูตรไปใช้ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของการใช้หลักสูตรว่ามีมากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้หลักสูตร มีลักษณะการประเมิน 3 ประการ คือ

- 1) การประเมินที่มุ่งผล
- 2) การประเมินความแตกต่างของสภาพ

3) การประเมินทั้งระบบ

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ (2535 : 40) กล่าวถึงลักษณะของการประเมินหลักสูตร และสภาพแวดล้อม จำแนกประเด็นที่ใช้ประเมินมี 4 ประการ คือ

1) การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์ตัวหลักสูตรได้แก่การวิเคราะห์ จุดมุ่งหมายในด้านการใช้ภาษาเข้าใจง่ายหรือยาก ความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาต่างๆ

2) การประเมินการใช้หลักสูตรเป็นการวิเคราะห์กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยวิเคราะห์สิ่งต่อไปนี้

(1) ความเหมาะสมในการบริหารในทุกๆ ด้าน เช่น งานวิชาการ งานบริหาร บุคคล งานการเงินและพัสดุและงานอาคารสถานที่

(2) กระบวนการให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเพื่อเข้าใจหลักสูตร

(3) เอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอน เช่น โครงการสอน คู่มือครูและ บันทึกการสอน

(4) ความเพียงพอและความเหมาะสมของสื่อการสอนและสภาพแวดล้อม

(5) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสูตรไปใช้

3) การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ความรู้ความสามารถ คุณธรรม เป็นต้น

4) การประเมินระบบหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรทั้งระบบอันประกอบด้วย เอกสารหลักสูตร สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนตลอดจนถึงอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียน การสอนทั้งหมด เช่น การบริหาร การบริการ การจัดสภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์และบุคลากร ในโรงเรียน เป็นต้น

กรมวิชาการ (2534 : 22) กล่าวถึง การประเมินผลการใช้หลักสูตรไว้ใน 2 ลักษณะ คือ

1) การประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยบุคคลภายนอก ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ ดำเนินการเป็นประจำอยู่แล้ว แต่การประเมินในลักษณะนี้เป็นการได้ข้อสรุปโดยผลรวมของการใช้ หลักสูตรทั้งประเทศว่าจะทราบผลของการประเมินใช้เวลานาน ถ้านำผลไปใช้ในแต่ละ โรงเรียนอาจไม่ตรงจุดและล่าช้า

2) การประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของโรงเรียน โดยคณะกรรมการ ผู้ดำเนินงานของการทำงานเป็นระยะ เริ่มตั้งแต่การประเมินผลก่อนการพัฒนาหลักสูตรระหว่าง การใช้หลักสูตรและเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตรการประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเองทำให้

โรงเรียนสามารถปรับปรุงการดำเนินงานไปทันที่ที่ ดังนั้นโรงเรียนต่างๆ ควรดำเนินงานประเมินผล การใช้หลักสูตรของโรงเรียนด้วยตนเองซึ่งมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติ คือ

(1) กำหนดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นกิจกรรมของทุกฝ่ายงาน
ในโรงเรียน

(2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้หลักสูตรด้วยตนเอง
ให้เกิดขึ้นกับคณะครูทุกคนซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน

(3) วางระบบเครือข่ายการทำงานและมอบหมายการประเมินให้คณะ
ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนดำเนินการประเมินเป็นระยะๆ ตลอดช่วงเวลาการปฏิบัติงานโดยกำหนด
ให้ชัดเจนว่าคณะใดต้องประเมินรายการใดบ้างและจะประเมินในช่วงใด

สรุป การประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นกระบวนการวิเคราะห์การนำหลักสูตรไป
ใช้โดยเริ่มประเมินตั้งแต่ก่อนการพัฒนาหลักสูตรระหว่างการใช้หลักสูตรและเมื่อสิ้นสุดการใช้
หลักสูตร เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา
การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สามารถปรับปรุง
การดำเนินงานได้รวดเร็วโรงเรียนควรที่จะประเมินผลด้วยตนเองในรูปของคณะกรรมการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 มาตรา 30 กำหนด
ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละ
ระดับการศึกษา ฉะนั้นจึงถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญ
ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน
มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนและมีความ
สอดคล้องกับปัญหา ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้คือ

สุวรรณ สุวรรณเชตนิยม (2540 : 6) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า คือ
กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน
การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 6) ได้ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า คือ
กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ

อนงค์พร สถิตภาคีกุล (2543 : 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า
คือ การวิจัยโดยครูผู้สอนให้ห้องเรียนทำกับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนหรือพัฒนา
การเรียนการสอน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 11) ได้สรุปการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า คือ การวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเอง ให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สรุป การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำผลมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

1. รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้ อดองค์พร สถิตภาคกุล (2544 : 63 – 64) นำเสนอรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ 5 รูปแบบ คือ

1.1 การวิจัยสำรวจเป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพจริงในเรื่องต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ เช่น สำรวจปัญหาการเรียนการสอน สำรวจการใช้หลักสูตร เป็นต้น

1.2 การวิจัยหาความสัมพันธ์เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ เช่น ศึกษาวิธีสอนของครูกับผลเรียนของนักเรียน

1.3 การวิจัยเปรียบเทียบเป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เช่น ศึกษาเปรียบเทียบนักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอน อ่านจับใจความภาษาอังกฤษว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษระหว่างคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียนแตกต่างกันหรือไม่ เป็นต้น

1.4 การวิจัยทดลองมี 2 ประเภท คือ การทดลองในสนามกับการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนขณะที่นักเรียนอยู่ในห้องปกติและการทดลองในห้องปฏิบัติการซึ่งสามารถจัดและควบคุมตัวแปรต่างๆ ได้ตามต้องการ

1.5 การวิจัยทดลองและพัฒนาเป็นการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ต้องพัฒนา มีการสร้างผลงานบนรากฐานของผลการวิจัยนำผลงานที่สร้างขึ้นไปทดลองภาคสนามที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่นำไปใช้จริงและมีการแก้ไขผลงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องจากที่ได้รับพบในการทดลองภาคสนาม จนกระทั่งผลงานที่สร้างขึ้นบรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้

สรุป ครูผู้สอนสามารถเลือกที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียนได้หลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะศึกษาปัญหาอะไรและเพื่อประโยชน์อันใด

2. ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2543 : 8) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ การพัฒนาการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยจึงเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งมี ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยดังนี้

1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็นซึ่งครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่างๆ การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครูข้อมูลจากการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูจะพบปัญหาที่เกิดจากผู้เรียน หากมีหลายปัญหาครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยพิจารณาจากความรุนแรงว่า ปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา ก่อนเป็นอันดับแรก

2) กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาเมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาในขั้นที่ 1 เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเอง จะทำให้ทราบปัญหาที่คล้ายคลึงกับปัญหาของเรา มีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไรจะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

3) พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม จากขั้นที่ 2 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในขั้นนี้ต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาแล้ว ดำเนินการหาคุณภาพวิธีการหรือนวัตกรรม ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษาและวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

4) นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นที่ 3 ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นผู้เรียนก่อนนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

5) สรุปผล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ และสรุปผลการวิเคราะห์ หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินการขั้นที่ 2 - 4 ใหม่

จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ ชั้นที่ 1 – 4 จากชั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ไขปัญหา

สุวรรณ สุวรรณเขตนิกม (2534 : 30 – 31) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ต้องการหรือกำหนดสภาวะที่เรียกว่าพัฒนาแล้วให้ชัดเจน

2) ประเมินสภาวะเริ่มต้นหรือสภาวะปัจจุบันที่มีอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไรและแตกต่างจากสภาวะที่ต้องการลักษณะใด

3) การวางแผนการและดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

(1) พิจารณาทางเลือกต่างๆ ในการเปลี่ยนจากสภาวะเริ่มต้นไปสู่สภาวะเป้าหมาย

(2) ประเมินทางเลือกที่ดีที่สุด

(3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนา

(4) การกำกับ

(5) ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้และปรับปรุงงาน

(6) ติดตาม กำกับ ประเมิน

4) การประเมินผลรวม สรุปว่า บรรลุเป้าหมายของการพัฒนามากน้อยเพียงไร
อนงค์พร สถิตภาสีกุล (2534 : 5 – 9) กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้คือ

1) การสำรวจการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน

2) การศึกษาแนวทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3) การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

4) การออกแบบการทดลอง

5) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด

6) การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์และสรุปผล

7) การเขียนรายงานการวิจัย

จากขั้นตอนและกระบวนการดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยครูค้นหาสาเหตุของปัญหาเมื่อทราบสาเหตุของปัญหาก็กำหนดนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนปกติ มีการบันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินการ

3. ผู้บริหารกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 และมาตรา 30 กำหนดให้ครูผู้สอนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน โดยให้สถานศึกษาพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ฉะนั้นจึงถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนตามขั้นตอนดังนี้

1) ประชุมชี้แจงครูในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนประสานงานกับวิทยากรเพื่อให้ความรู้พร้อมทั้งเตรียมเอกสารและวัสดุอุปกรณ์

2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อให้ครูทราบถึงการทำวิจัยเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งนอกจากจะเกิดประโยชน์กับนักเรียนโดยตรงแล้วยังเกิดประโยชน์กับครูทำวิจัยเป็นอย่างมาก

3) ดำเนินการสร้างครูผู้นำในการทำวิจัยโดยรับอาสาสมัครจากกลุ่ม หรือหมวดวิชาต่างๆ อย่างน้อยหมวดละ 1 คน เป็นครูผู้นำในการทำวิจัย

4) การเป็นผู้ประสานงาน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คอยประสานงานด้วยตนเอง จะเป็นการดีที่สุดโดยดำเนินการร่วมกันตามขั้นตอนดังนี้

(1) วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน และแยกเฉพาะปัญหาของแต่ละคนพร้อมกับกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(2) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตัวอย่างงานวิจัยในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยให้ครูได้รู้และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่ได้จากข้อ (1) และได้แนวทางในการดำเนินการวิจัยต่อไป

(3) เขียนโครงการวิจัยหรือแผนปฏิบัติการวิจัย ซึ่งครูจะได้มีแบบแผนในการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ

(4) สร้างนวัตกรรมที่จะใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนตามปัญหาที่ได้จากข้อ (1) และหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม

(5) สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลพร้อมนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

(6) ทดลองใช้นวัตกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูล

(7) วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน โดยครูผู้สอนคณิตศาสตร์คอยให้ความช่วยเหลือ

(8) สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยผู้บริหารโรงเรียนต้องคอยประสานงานให้คำแนะนำช่วยเหลือ ร่วมคิด ร่วมทำ พร้อมกับติดตามทุกขั้นตอนของการทำวิจัย

ในชั้นเรียน ก็จะได้ครูที่ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนและเป็นครูผู้นำทางการวิจัย และจะเป็นแกนนำให้ครูคนอื่นๆ ทำการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

5) ขยายผลผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้ครูผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียนไปแล้ว เป็นแกนนำให้ครูในหมวดวิชาต่างๆ ทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบเป็นหมวดวิชาและดำเนินการขั้นตอนในข้อ 4) ก็จะช่วยให้ครูในโรงเรียนทำการวิจัยในชั้นเรียนให้เพิ่มมากขึ้นและทำการวิจัยได้ทุกคน

สรุปผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและเป็นแรงผลักดันให้ครูได้ทำวิจัยให้เกิดเป็นรูปธรรมให้ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เวลาและต้องเป็นผู้สร้างความศรัทธา ความเสียสละให้เกิดขึ้นกับครูผู้ทำวิจัย นอกจากนี้ยังต้องบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานวิจัยในชั้นเรียนของครูออกมาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและให้ครูมีกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยต่อไป

4. ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 15) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒน การเรียนรู้และครูเกิดการพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติที่เน้นการสะท้อนผล ทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดจากแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในการค้นพบร่วมกัน

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2544 : 6) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

- 1) ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน
- 2) ช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนในทางที่ดี
- 3) ปรับเปลี่ยนบทบาทของครูใหม่
- 4) เสริมพลังอำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
- 5) ทำให้รู้ถึงวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
- 6) กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ
- 7) กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 8) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ
- 9) ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู

- 10) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับ
- 11) ช่วยให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียน
- 12) ทำให้ครูสามารถเป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ (Change Agent)

สรุป การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของครูผู้สอน หากยังมีกระบวนการเรียนการสอนอยู่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนก็ยังมีอยู่เช่นเดียวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงเริ่มจากการคิดถึงปัญหาและเตรียมการไปสู่การปฏิบัติและสรุปผลรายงานผลการวิจัยตามลำดับ การทำวิจัยในชั้นเรียนจะสำเร็จได้ต้องอาศัยประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ทีมงานด้วยการร่วมคิดร่วมทำและภาคภูมิใจในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและต้องเปิดใจกว้างรับรู้ความจริงและความเข้าใจตนเองของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็จะช่วยให้การทำวิจัยในชั้นเรียนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วัชรินทร์ แสงศัพท์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีสภาพการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง รวมทั้งในการศึกษาเฉพาะในสามเรื่อง คือ การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษา การจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษา และการใช้เวลาในการนิเทศการศึกษา ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับขนาดกลาง และขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

ชินวรรณ บุญเกียรติ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร โดยส่วนรวมทั้งที่เป็นจริงและควรปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยส่วนรวมทั้งที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

ประสงค์ เทพศิริ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาการนิเทศการสอนในโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการนิเทศการสอนทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาการนิเทศภายในด้านกระบวนการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธานี ยิ่งวัฒนา (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทัศนะของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร รวมทุกด้านและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความต้องการในการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมทุกด้านและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

วิเลิศ เวียงแสง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการนิเทศภายในทุกรูปแบบ เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน ฯลฯ สามารถนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน โดยในภาพรวมได้ดำเนินการแล้ว พบว่า พฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีระดับพฤติกรรมสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ระดับพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

เยาวภา รัตนบัลลังค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายใน จำนวน 54 รายการ โรงเรียนปฏิบัติในระดับมาก มีจำนวน 49 รายการ

ปฏิบัติในระดับปานกลางเพียง 5 รายการ สำหรับภาพรวมการดำเนินการนิเทศภายในในแต่ละด้าน มีผลการปฏิบัติในระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านงานกิจการนักเรียน และด้านงานวิชาการ ปัญหาการนิเทศภายใน จำนวน 54 รายการ มีปัญหาในระดับปานกลางจำนวน 1 รายการ มีปัญหาน้อยจำนวน 53 รายการ สำหรับภาพรวมของปัญหาการนิเทศภายในในแต่ละด้านมีปัญหในระดับน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านงานบุคลากร ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานอาคารสถานที่ และงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีสภาพการนิเทศแตกต่างกันในด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านงานวิชาการ ส่วนปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีปัญหาแตกต่างกันในด้านโครงสร้างการทำงาน สำหรับสภาพปัญหาด้านอื่นๆ ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน

สมเกียรติ รัตนวิฑูรย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายในตามการรับรู้ของครูผู้สอนปรากฏผลดังนี้

ในด้านความเป็นผู้นำ ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณสมบัติโรงเรียนมีพฤติกรรมกรรมการนิเทศในระดับมาก โดยรับรู้สูงสุดในเรื่องการส่งเสริมให้ครูเตรียมการสอนและส่งเสริมให้ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณสมบัติโรงเรียนมีพฤติกรรมกรรมการนิเทศในระดับมาก โดยรับรู้สูงสุดในเรื่องการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตนเป็นมิตรกับบุคคลโดยทั่วไป และทักทายเป็นกันเองกับครูอยู่เสมอ

ในด้านกระบวนการกลุ่ม ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณสมบัติโรงเรียนมีพฤติกรรมกรรมการนิเทศในระดับมาก โดยรับรู้สูงสุดในเรื่องการมีประชุมเพื่อพัฒนางานร่วมกัน และมอบหมายให้ครูทุกคนมีโอกาสรับผิดชอบงาน และกิจกรรมการนิเทศอย่างเหมาะสม

การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายในตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศพบว่า รับรู้แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน โดยครูผู้สอนเพศชายรับรู้สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายในตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มอายุราชการมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป รับรู้ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกเป็นรายอำเภอ พบว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอปัวและอำเภอเวียงสา รับรู้ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในด้านมนุษยสัมพันธ์ของ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง รับรู้ไม่แตกต่างกัน

สายช่อ ทองสุข (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินการนิเทศภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทาง วิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนิน การนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มและด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบ การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้ง โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างโรงเรียนที่มี ขนาดต่ำกว่า 12 ห้องเรียนกับตั้งแต่ 12 ห้องเรียนขึ้นไป ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม กับผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนา หลักสูตร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอถนอมสง่า จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-10 ปี 11-20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมจิตร อุดม (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศทั้ง 6 ด้านพบว่าปัญหา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. โครงการนิเทศภายในโรงเรียนปฏิบัติไม่ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษาและปฏิบัติไม่บรรลุวัตถุประสงค์
2. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขาดการวางแผนไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติที่แน่นอน
3. การจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนส่งเสริมแก่ครูผู้สอนน้อยเกินไป ขาดการกำหนดเวลาและตารางปฏิบัติงานในการนิเทศภายใน
4. การประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียนภายในไม่ต่อเนื่องขาด การควบคุม กำกับ และติดตามผลและด้านรูปแบบการนิเทศและเวลาในการนิเทศไม่มีปัญหา

สุเทพ เทพบุญศรี (2539 : 106-108) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบ การประชุมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

สมิธ (สายช่อ ทองสุข 2546 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Smit 1975 : 2572 – A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในรัฐโคโรลาโดประเทศ สหรัฐอเมริกา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่า ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานด้านการบริหารและประสานงาน มากกว่าการให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือแก่ครูและทางด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามความจำเป็นกับในด้านอุดมคติยังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้มีการเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับความเข้าใจทั้งสองด้านดังกล่าวและยังพบว่าความเข้าใจของครูมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสังคมบางประการเช่น เพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์สำหรับความเข้าใจของครูกับศึกษานิเทศก์ที่แตกต่างกันในเรื่องบทบาท

และหน้าที่ตามความเป็นจริงกับอุดมคตินั้น เป็นเครื่องชี้แนะว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขในด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องทั้งสองฝ่าย

ลี (สายช่อ ทองสุข 2546 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Lee 1974 : 4135 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่การนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ใน โรงเรียนทางภาคใต้ของรัฐนิวแม็กซิโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อายุราชการ ตำแหน่งของครู ไม่ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของครูใหญ่แตกต่างกัน ครูหญิงและครูชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนประถมศึกษาจะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียนด้วยกัน มากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนครูโรงเรียนมัธยมศึกษามุ่งให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับนักเรียนมากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา

เจอร์ราน (สายช่อ ทองสุข 2546 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Jeran 1975 : 649 – A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐโคโลราโด ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ครู ครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญในบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนมากกว่าครูและครูใหญ่ยังให้ความเห็นว่าควรจะต้องจัดให้มีการประชุมหรือสัมมนาครูเป็นประจำเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนหน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ การช่วยสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ครูรู้จักแสดงความคิดเห็นและใฝ่หาความรู้ ช่วยเหลือคณะครูในการจัดกลุ่มครูผู้สอนกลุ่มขนาดใหญ่และกลุ่มขนาดเล็กและการช่วยเหลือครูในการวางแผนการปฏิบัติงานระยะยาวส่วนศึกษานิเทศก์ก็ได้ให้ความสำคัญในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มากกว่าครูใหญ่และครู คือ การช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอน

สรุป งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้กระบวนการต่างๆ ภายใต้ปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนการสอนของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในเป็นลำดับนั้น ทำให้ทราบได้ว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานของโรงเรียนทุกโรงเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

ที่แตกต่างกัน มีข้อจำกัดในอัตรากำลังของผู้นิเทศจากภายนอกครุมีจำนวนที่มากขึ้นมีความรู้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันจึงสามารถนิเทศช่วยเหลือกันเองได้ นอกจากนี้เทคโนโลยีและวิทยาการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผู้วิจัยจึงได้สรุปประเด็นดังกล่าวมาเป็นกรอบสำหรับการศึกษา ตามแนวความคิดของกลิคแมน ไว้ 5 ด้านคือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในและประสบการณ์ในการทำงาน