

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานและ
 ปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดสมุทรปราการ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 147 คน
 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ จำนวน 147 คน และครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบ
 การนิเทศภายในโรงเรียน จำนวน 147 คน รวมทั้งสิ้น 441 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหาร
 โรงเรียนฝ่ายวิชาการ ฉบับที่ 2 สำหรับครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายใน
 โรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
 รายการและแบบปลายเปิด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยผ่านทาง
 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด มีจำนวน 441 ฉบับ ได้รับ
 แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 409 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.74 % จำแนกเป็นผู้บริหาร
 โรงเรียน จำนวน 137 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.20 % ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ
 จำนวน 137 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.20 % และครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศ
 ภายในโรงเรียน จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.84 % และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ
 แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี อายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมากที่สุด ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6 - 10 ปี ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีหน่วยงานที่จัดอบรมได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ระยะเวลาที่เข้ารับการอบรม ได้แก่ พ.ศ. 2541 ซึ่งมีช่วงเวลาในการอบรมจำนวน 3 วัน

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี อายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1 - 5 ปี เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีหน่วยงานที่จัดอบรม ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ระยะเวลาที่เข้ารับการอบรม ได้แก่ พ.ศ. 2541 ซึ่งมีช่วงเวลาในการอบรมส่วนใหญ่ จำนวน 3 วัน

เมื่อพิจารณาสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี อายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1 - 5 ปี เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีหน่วยงานที่จัดอบรม ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ระยะเวลาที่เข้ารับการอบรม ได้แก่ พ.ศ. 2541 ซึ่งมีช่วงเวลาในการอบรม จำนวน 3 วัน

ครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุราชการมากกว่า 20 ปี มีชั่วโมงสอน 5 - 6 ชั่วโมงต่อวัน กลุ่มวิชาที่สอนส่วนใหญ่สอนวิชาภาษาไทย หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนได้รับมอบหมายให้เป็นครูวิชาการโรงเรียน วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีหน่วยงานที่จัดอบรมได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ระยะเวลาที่เข้ารับการอบรม ได้แก่ พ.ศ. 2539 ซึ่งมีช่วงเวลาในการอบรมจำนวน 1 วัน

ตอนที่ 2 การดำเนินงานและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดำเนินการดังนี้

การปฏิบัติตามขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน โดยกำหนดวิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน และมอบหมายให้ครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนได้ใช้วิธีการสอบถามคณะครูทุกคน ผู้บริหารโรงเรียน ร่วมนำเสนอความต้องการจำเป็นและให้คณะครูทุกคนกรอกแบบสำรวจ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการส่วนใหญ่กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน โดยกำหนดวิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งมอบหมายให้ครูวิชาการโรงเรียน คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน ได้ใช้วิธีการสอบถามคณะครูทุกคน โดยร่วมนำเสนอความต้องการจำเป็นและให้คณะครูทุกคนกรอกแบบสำรวจ

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ให้ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และเป็นผู้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน

ในภาพรวม ส่วนใหญ่โรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน โดยกำหนดวิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน และมอบหมายให้ครูวิชาการโรงเรียน คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอบถามคณะครูทุกคน ร่วมนำเสนอความต้องการจำเป็นและให้คณะครูทุกคนกรอกแบบสำรวจ ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยเป็นผู้ให้ข้อมูล จัดลำดับความ

สำคัญของปัญหา และเป็นผู้วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน

ปัญหาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน โรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงาน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงาน ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดสื่อและเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร และผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน

2. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา ดำเนินการดังนี้

วิธีการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนจัดเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นโดยให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด และจัดเรียงลำดับตามความคิดเห็นของคณะครูตามที่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งมีวิธีการทำความเข้าใจและให้ความรู้กับคณะครูในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้วิธีประชุมชี้แจง ส่งครูเข้ารับการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นและจัดทำเอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้คณะครูศึกษา สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการส่วนใหญ่จัดเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นตามที่สามารถปฏิบัติได้และสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด ซึ่งมีวิธีการทำความเข้าใจและให้ความรู้กับคณะครูในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้วิธีประชุมชี้แจง ส่งครูเข้ารับการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นและจัดทำเอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้คณะครูศึกษา

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่มีวิธีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา โดยวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกชั้นทุกกลุ่มประสบการณ์ การไม่ผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ทุกชั้นทุกกลุ่มประสบการณ์ และผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งข้อมูลที่กำหนดจุดที่จะพัฒนาพิจารณาจากความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ในภาพรวมส่วนใหญ่โรงเรียนได้จัดเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นตามที่สามารถปฏิบัติได้และสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด ซึ่งมีวิธีการทำความเข้าใจและให้ความรู้กับคณะครูในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้วิธีประชุมชี้แจง ส่งครูเข้ารับการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้นและจัดทำเอกสารตำราต่าง ๆ ให้คณะครูศึกษา ครูวิชาการที่

รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา ซึ่งข้อมูลที่กำหนดจุดที่จะพัฒนา พิจารณาจากความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ปัญหาในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา พบว่าโรงเรียนขาดวิธีการในการดำเนินงานที่ถูกต้องและเหมาะสม คณะครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน และผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า โรงเรียนขาดวิธีการในการดำเนินงานที่ถูกต้องและเหมาะสม คณะครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนและผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดเทคนิควิธีการในการดำเนินงานที่ถูกต้อง มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาและผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ดำเนินการดังนี้

การกำหนดขั้นตอนการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ โดยรวบรวมและพิจารณาข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ โดยรวบรวมและพิจารณาข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา โดยเป็นผู้รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา พร้อมทั้งเลือกและพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนเลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ โดยรวบรวมและพิจารณาข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา โดยเป็นผู้รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา พร้อมทั้งเลือกและพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

ปัญหาในการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเนื่องจากปฏิบัติตามนโยบายต้นสังกัด ขาดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมและไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ถูกต้อง สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ขาดข้อมูลพื้นฐานที่จะใช้ในการดำเนินการ ขาดเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม และ

ไม่ได้กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเนื่องจากปฏิบัติตามนโยบายต้นสังกัด ส่วนครูวิชาการ โรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ชาววิถีการที่เหมาะสมเนื่องจากผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจ และข้อมูลพื้นฐานที่จะใช้ในการดำเนินงาน

4. การลงมือปฏิบัติ ดำเนินการดังนี้

นโยบายในการจัดทำแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและจุดพัฒนาของโรงเรียน และจัดทำเพื่อพัฒนา ส่วนการกำหนดกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับจุดพัฒนาของครูได้กำหนดกิจกรรมการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การเยี่ยม/นิเทศชั้นเรียน การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ การให้คำปรึกษาแนะนำ และการระดมความคิด ซึ่งการเลือกกิจกรรมนิเทศให้เหมาะสมได้พิจารณาเลือกกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับจุดพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่จะนิเทศและบรรยากาศในโรงเรียน โดยมอบหมายให้ครูวิชาการโรงเรียน และคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน การชี้แจงแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่จะดำเนินงานให้คณะครูทราบ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้การประชุมชี้แจง และจัดทำเอกสารชี้แจง ส่วนการดำเนินงานตามแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแล้วดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ โดยผู้รับผิดชอบโครงการและคณะครูทุกคนร่วมกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแล้วดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่จัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและจุดพัฒนาของโรงเรียน และจัดทำเพื่อพัฒนา ส่วนการกำหนดกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับจุดพัฒนาของครูได้กำหนดกิจกรรมการเยี่ยม/นิเทศชั้นเรียน การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การให้คำปรึกษาและการสังเกตการสอน ซึ่งการเลือกกิจกรรมนิเทศให้เหมาะสมได้พิจารณาเลือกกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับจุดพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่จะนิเทศและบรรยากาศในโรงเรียน โดยมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนและครูวิชาการรับผิดชอบ การดำเนินงานการชี้แจงแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่จะดำเนินงานให้คณะครูทราบส่วนใหญ่ใช้การประชุมชี้แจง จัดทำเอกสารชี้แจงและชี้แจงผู้เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล และการดำเนินงานตามแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่ให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแล้วดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ โดยผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะครูทุกคนร่วมกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแล้วดำเนินงานตามที่กำหนดไว้

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่ทราบและเข้าใจนโยบายในการจัดทำแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียนโดยผู้บริหาร

ประชุมชี้แจง ซึ่งกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การเยี่ยม/นิเทศชั้นเรียน การระดมความคิด การให้คำปรึกษาแนะนำและการศึกษาดูงาน ซึ่งการดำเนินงานส่วนใหญ่กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน โดยการจัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน แล้ววางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ จากนั้นผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนจัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด และจุดพัฒนาของโรงเรียน และจัดทำเพื่อพัฒนา ส่วนการกำหนดกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับจุดพัฒนาของครูได้กำหนดกิจกรรมการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การเยี่ยม/นิเทศชั้นเรียน และการให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งการเลือกกิจกรรมนิเทศให้เหมาะสมได้พิจารณาเลือกกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับจุดพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่จะนิเทศและบรรยากาศในโรงเรียน โดยมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินงาน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบด้วยตนเอง การชี้แจงแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่จะดำเนินงานให้คณะครูทราบ ส่วนใหญ่ใช้การประชุมชี้แจง จัดทำเอกสารชี้แจง และชี้แจงผู้เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล และการดำเนินงานตามแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่ให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแล้วดำเนินงานตามที่กำหนดไว้โดยผู้รับผิดชอบโครงการและคณะครูทุกคนร่วมกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแล้วดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติคือ โดยมีการกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน โดยการจัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน แล้ววางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ จากนั้นผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

ปัญหาการลงมือปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ขาดการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดการสนับสนุนด้านบุคลากร การกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการดังนี้

การประเมินผลแผนโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ ระหว่างดำเนินการและก่อนดำเนินการ วิธีการติดตาม

ผลการปฏิบัติงานตามแผน/โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสังเกตจากการปฏิบัติงาน แล้วให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการรายงานผลและประชุมชี้แจงรายงานผลการดำเนินงาน บุคลากรผู้ประเมินผลแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ได้กำหนดให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้รายงานผลแผนนิเทศ ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผล รวบรวมข้อมูลจากบันทึกการปฏิบัติงาน สังเกตพฤติกรรมและการสอบถาม วิธีการประเมินความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ใช้วิธีสอบถาม สังเกตและสัมภาษณ์ วิธีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการนิเทศภายในโรงเรียนใช้วิธีการรายงานผลในที่ประชุม ตลอดจนรายงานตามแบบที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนดและจัดทำเป็นเอกสารรายงาน ส่วนผู้รายงานผลให้ผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นผู้รายงานผล ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้ส่วนใหญ่นำไปแก้ไขข้อบกพร่องและเป็นปัญหา ปรับปรุงวิธีดำเนินงานและวางแผนงาน/โครงการระยะยาวและต่อเนื่อง

สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ ระหว่างดำเนินการและก่อนดำเนินการ วิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน/โครงการนิเทศภายในโรงเรียนให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการรายงานผลพร้อมทั้งการสังเกตการปฏิบัติงานและประชุมชี้แจงรายงานผลการดำเนินงาน บุคลากรผู้ประเมินผลแผนนิเทศ/โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ได้กำหนดให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้ประเมินผลแผนนิเทศ ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลใช้จากบันทึกการปฏิบัติงาน สังเกตพฤติกรรม สอบถามและการสำรวจ วิธีการประเมินความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ใช้วิธีการ สังเกต สอบถามและสัมภาษณ์ วิธีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการนิเทศภายในโรงเรียน รายงานผลในที่ประชุม ตลอดจนรายงานตามแบบที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด และจัดทำเป็นเอกสารรายงาน ผู้รายงานผลให้ผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นผู้รายงานผล ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้ส่วนใหญ่นำไปแก้ไขข้อบกพร่องและเป็นปัญหา ปรับปรุงวิธีดำเนินงานและวางแผนงาน/โครงการระยะยาวและต่อเนื่อง

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการประเมินผลแผนนิเทศ โดยเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้รับระหว่างดำเนินการและเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ และพิจารณาข้อบกพร่องของการดำเนินการตามแผนนิเทศและกำหนดวิธีการพัฒนา ส่วนการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศส่วนใหญ่เป็นทั้งผู้เก็บข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล ผู้สรุปข้อมูลและรายงานผล รวมทั้งนำผลการประเมิน

โครงการไปพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาและนำไป
แนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน

ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนมีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ
ระหว่างดำเนินการและก่อนดำเนินการ วิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนโครงการ
นิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสังเกตจากการปฏิบัติงาน แล้วให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน/
โครงการรายงานผลและประชุมชี้แจงรายงานผลการดำเนินงาน บุคลากรผู้ประเมินผลแผนนิเทศ/
โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ให้ครูผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ครูวิชาการ
โรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นผู้รายงานผล ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล
เพื่อประเมินผลใช้จากบันทึกการปฏิบัติงาน การสังเกตพฤติกรรม และสอบถาม วิธีการ
ประเมินความพึงพอใจของครูในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ใช้วิธีการ
สังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ และสำรวจ วิธีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการนิเทศภายใน
โรงเรียนรายงานผลในที่ประชุม ตลอดจนรายงานตามแบบที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด และจัด
ทำเป็นเอกสารรายงาน ส่วนผู้รายงานผลให้ผู้รับผิดชอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ครู
วิชาการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นผู้รายงานผล ส่วนการนำผลการ
ประเมินไปใช้ส่วนใหญ่นำไปแก้ไขข้อบกพร่องและเป็นปัญหา ปรับปรุงวิธีดำเนินงานและวาง
แผนงานโครงการระยะยาวและต่อเนื่อง ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนมี
ส่วนร่วมในการประเมินผลแผนนิเทศโดยเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่
ได้รับระหว่างการดำเนินการและเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้ไป
เปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ และพิจารณาข้อบกพร่องของการดำเนินการ
ตามแผนนิเทศและกำหนดวิธีการพัฒนา

ปัญหาการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขระบบนิเทศภายในโรงเรียน
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คณะครูไม่ได้นำผลการประเมินไป
พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและไม่มีเวลาในการประเมินผลตามที่กำหนดไว้ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหาร
โรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คณะครูไม่ได้
นำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและไม่มีเวลาในการประเมินผลตามที่กำหนดไว้
ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดการ
ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คณะครูไม่ได้นำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและไม่มี
เวลาในการประเมินผลตามที่กำหนดไว้

งานนิเทศภายในโรงเรียน

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ดำเนินการดังนี้

1.1 การตรวจแผนการสอน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตรวจแผนการสอน โดยมีปฏิทินกำหนดการตรวจแผนการสอนไว้แน่นอน มีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการตรวจแผนการสอน ซึ่งพิจารณาในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความสอดคล้องของแผนการสอนกับกำหนดการสอนและหลักสูตร และความครบถ้วนขององค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการส่วนใหญ่ตอบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตรวจแผนการสอน โดยมีปฏิทินกำหนดการตรวจแผนการสอนไว้แน่นอน มีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการตรวจแผนการสอน ซึ่งพิจารณาในเรื่องความสอดคล้องของแผนการสอนกับกำหนดการสอนและหลักสูตรโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและความครบถ้วนขององค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการตรวจแผนการสอน โดยเป็นผู้จัดหาเอกสารมาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า

หลักเกณฑ์ในการตรวจแผนการสอน ครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ยึดหลักเกณฑ์การตรวจแผนการสอนโดยพิจารณาจากการเขียนสาระสำคัญได้ครอบคลุมจุดประสงค์และขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือกำหนดการสอน โดยเขียนได้กระชับรัด ชัดเจนและสมบูรณ์ และพิจารณาจากการเขียนจุดประสงค์ระบุสิ่งที่ต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ได้ชัดเจนสอดคล้องกับสาระสำคัญ ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเรียงลำดับจุดประสงค์ขั้นต้นไปหาจุดประสงค์ขั้นสูง

ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการตอบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตรวจแผนการสอน โดยมีปฏิทินกำหนดการตรวจแผนการสอนไว้แน่นอน มีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการตรวจแผนการสอน ซึ่งการตรวจแผนการสอน พิจารณาในเรื่องความสอดคล้องของแผนการสอนกับกำหนดการสอนและหลักสูตรโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความครบถ้วนขององค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจแผนการสอน โดยเป็นผู้จัดหาเอกสารมาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า

ปัญหาในการตรวจแผนการสอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะตรวจแผนการสอน ขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการตรวจแผนการสอนในแต่ละกลุ่มวิชา รวมทั้งขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตรวจแผนการสอนและขาดเอกสารใน

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการตรวจแผนการสอน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะตรวจแผนการสอนขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการตรวจแผนการสอนในแต่ละกลุ่มวิชา รวมทั้งขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตรวจแผนการสอน ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ตรวจแผนการสอนและคณะครูผู้จัดทำแผนการสอน ขาดการตรวจแผนการสอนอย่างต่อเนื่องและขาดความรู้ความเข้าใจและขั้นตอนในการตรวจแผนการสอน

1.2 การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ดำเนินการดังนี้

ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยการส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเปิดโอกาสให้ครูได้พบทุกขณะเมื่อมีปัญหาพร้อมทั้งจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเปิดโอกาสให้ครูได้พบทุกขณะเมื่อมีปัญหาพร้อมทั้งจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้าและส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การวัดผลและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง และการจัดทำกำหนดการสอน

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้จัดหาเอกสารต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นผู้ร่วมประชุมให้ความรู้แก่ครูในการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมที่ใช้ในการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้จัดหาเอกสาร ตำรา สำหรับศึกษาค้นคว้า จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่คณะครูและจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเปิดโอกาสให้ครูได้พบทุกขณะ โรงเรียนส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือต่าง ๆ มาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการ

นิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเป็นผู้จัดหาเอกสารต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นผู้ร่วมประชุมให้ความรู้แก่ครูในการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ปัญหาในการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากรที่จะให้คำปรึกษาแนะนำ ไม่มีเวลาเพียงพอในการให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งครูมีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่เตรียมการสอนจึงไม่ทราบว่าจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากรที่จะให้คำปรึกษาแนะนำ ไม่มีเวลาเพียงพอในการให้คำปรึกษาแนะนำและขาดเอกสารที่ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า เอกสารที่ใช้สำหรับค้นคว้ามีไม่เพียงพอ ขาดความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครู และไม่มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.3 การสังเกตการสอน ดำเนินการดังนี้

การดำเนินการเกี่ยวกับการสังเกตการสอน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สังเกตการสอน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะสังเกตการสอนและสังเกตการสอนเมื่อครูพร้อมและเป็นความต้องการของครู จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์ร่วมกับคณะครู ซึ่งสังเกตการสอนในเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในห้องเรียน บรรยากาศในห้องเรียน พฤติกรรมการสอนของครู พฤติกรรมของนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนในห้องเรียน ส่วนวิธีการในการสังเกตการสอน ใช้วิธีการบันทึกการสังเกตไว้ในแบบบันทึกการสังเกตการสอนซึ่งมีการประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน หลังจากสังเกตแล้วผู้สังเกตเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการสังเกต สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการตอบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สังเกตการสอน โดยมีการจัดทำปฏิทินการสังเกตการสอนร่วมกับคณะครู และนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์ร่วมกับคณะครู แล้วนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วไปปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งสังเกตการสอนในเรื่องบรรยากาศในห้องเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในห้องเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน ส่วนวิธีการในการสังเกตการสอน ใช้วิธีการบันทึกการสังเกตไว้ในแบบบันทึกการสังเกตการสอน ซึ่งมีการประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน หลังจากสังเกตแล้วผู้สังเกตเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการสังเกตและซักถามครูหลังการสังเกตการสอน

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอน โดยเป็นผู้สังเกตการสอนและติดตามผลการสังเกตการสอน และเป็นผู้สังเกตการสอนเฉพาะวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ ตลอดจนเป็นผู้ประเมินผลและรายงานผลการสังเกตการสอน

ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สังเกตการสอน มีการจัดทำปฏิทินการสังเกตการสอนร่วมกับคณะครู และประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะสังเกตการสอน ซึ่งสังเกตการสอนในเรื่องบรรยากาศในห้องเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในห้องเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน ส่วนวิธีการในการสังเกตการสอน ใช้วิธีการบันทึกการสังเกตไว้ในแบบบันทึกการสังเกตการสอนซึ่งมีการประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน หลังจากสังเกตแล้วผู้สังเกตเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการสังเกต ครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอน โดยเป็นผู้สังเกตการสอนและติดตามผลการสังเกตการสอน ตลอดจนเป็นผู้ประเมินผลและรายงานผลการสังเกตการสอน

ปัญหาในการสังเกตการสอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดบุคลากรผู้ทำหน้าที่สังเกตการสอน ขาดการวางแผนการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ และขาดการสำรวจปัญหาการเรียนการสอน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ขาดบุคลากรผู้ทำหน้าที่สังเกตการสอน ขาดการวางแผนการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ และขาดการกำหนดเป้าหมายการสังเกตที่แน่นอน ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการสังเกตการสอน ไม่มีเวลาในการปฏิบัติการสังเกตการสอนอย่างเพียงพอและไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และขาดความรู้ความเข้าใจในการสังเกตการสอนอย่างถูกต้อง

1.4 การให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการพัฒนาผลและประเมินผลการเรียนการสอน ดำเนินการดังนี้

การดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการพัฒนาผลและประเมินผลการเรียนการสอน ส่วนใหญ่โรงเรียนได้ส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาผลและประเมินผล จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาผลและประเมินผลให้ครูศึกษา และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการพัฒนาผลและประเมินผลเพื่อสรุปการพัฒนาผลและประเมินผล สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า โรงเรียนได้ส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาผลและประเมินผล จัดหาวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณเพื่อการพัฒนาผลและประเมินผล และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการพัฒนาผลและประเมินผลเพื่อสรุปการพัฒนาผลและประเมินผล

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลและประเมินผล โดยร่วมกับคณะครูจัดทำเครื่องมือประเมินผล เป็นผู้เก็บ

รวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และจัดทำเอกสารรายงาน การวัดผลและประเมินผล กิจกรรมที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผล ใช้กิจกรรมการสังเกต การตรวจผลงาน การทดสอบ การทำแบบฝึกหัด การซักถาม การให้ปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน การสัมภาษณ์ และการทำรายงาน

ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนมีการดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำเรื่อง การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผล จัดหาวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณเพื่อการวัดผลและประเมินผล และจัดหาเอกสาร เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้ครูศึกษา ครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล โดยร่วมกับคณะครูจัดทำเครื่องมือประเมินผล เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และจัดทำเอกสาร รายงานการวัดผลและประเมินผล

ปัญหาในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูขาดทักษะในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลและไม่ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไป ใช้ รวมทั้งขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ครูขาดทักษะในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล โรงเรียนขาดเครื่องมือวัดผลและ ประเมินผลที่เป็นมาตรฐานและไม่ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ตลอดจนจุดประสงค์การ เรียนรู้ที่ต้องวัดมีมากเกินไป ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดผลและ ประเมินผลไม่เพียงพอ รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลมีไม่เพียงพอ

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ดำเนินการดังนี้

การดำเนินการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียน ได้ให้การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ครูโดยส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้กับคณะครู และให้ครูได้ศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ได้ให้การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ครูโดยส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้กับคณะครู และให้ครูได้ศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำแฟ้มสะสมงาน โดยเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน รวบรวมเอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า และจัดทำแฟ้มสะสม

ผลงานให้คณะครูได้ศึกษาเป็นตัวอย่าง ซึ่งการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ใช้การวางแผนการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เก็บรวบรวมผลงาน คัดเลือกผลงาน และจัดระบบของแฟ้มผลงาน

ในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนได้ให้การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ครูโดยส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ให้ค่าปรึกษาแนะนำการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้กับคณะครู และให้ครูได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำแฟ้มสะสมงาน โดยเป็นผู้ให้ค่าปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน รวบรวมเอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า และจัดทำแฟ้มสะสมผลงานให้คณะครูได้ศึกษาเป็นตัวอย่าง

ปัญหาการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พบว่า โรงเรียนขาดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้แก่คณะครู และขาดเอกสารที่จะศึกษาค้นคว้าได้ต่อเนื่อง สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า โรงเรียนขาดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้แก่คณะครู และขาดเอกสารที่จะศึกษาค้นคว้าได้ต่อเนื่อง ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ไม่มีเวลาในการดำเนินการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ครูเนื่องจากต้องทำการสอนด้วย ขาดเอกสาร สื่อ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ และขาดความรู้ความเข้าใจในการให้ค่าปรึกษาแนะนำแก่คณะครู

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ดำเนินการดังนี้

การดำเนินการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง แสดงความคิดริเริ่มอย่างอิสระ และเปิดโอกาสให้ถามเมื่อมีข้อสงสัย ซึ่งวิธีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มใช้การวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพร้อมกันทั้งกลุ่ม โดยดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่ม และการทำงานกลุ่มส่วนใหญ่จัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อการตัดสินใจ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่าครูทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง แสดงความคิดริเริ่มอย่างอิสระ และเปิดโอกาสให้ถามเมื่อมีข้อสงสัย ซึ่งวิธีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มใช้การวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพร้อมกันทั้งกลุ่ม โดยดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่ม และการทำงานกลุ่มส่วนใหญ่จัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อการตัดสินใจ

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยร่วมประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มเป็นคณะทำงานการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และเป็นผู้จัดประชุมระดมความคิดในการทำงานกลุ่ม ซึ่งวิธีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มได้ช่วยกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานของครู เป็นผู้พัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดจุดตรวจสอบเพื่อควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มและวางขอบข่ายการปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานของงาน

ในภาพรวม พบว่า ครูทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง โดยแสดงความคิดริเริ่มอย่างอิสระ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเปิดโอกาสให้ถามเมื่อมีข้อสงสัย วิธีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มใช้การวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพร้อมกันทั้งกลุ่ม โดยดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ และตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันทั้งกลุ่ม และการทำงานกลุ่มส่วนใหญ่จัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อการตัดสินใจ ครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยร่วมประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกลุ่ม เป็นผู้จัดประชุมระดมความคิดในการทำงานกลุ่ม ซึ่งวิธีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มได้ช่วยกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานของครู

ปัญหาการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ พบว่า ในโรงเรียนขนาดการฝึกอบรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ขนาดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และขาดการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่าในโรงเรียนขนาดการฝึกอบรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ขนาดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และขาดการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า มีภาระในการสอนมากจึงไม่มีเวลาในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ขาดผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และขาดเอกสารในการศึกษาเพิ่มเติม โรงเรียนขนาดการฝึกอบรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ขนาดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และขาดการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร

4. การพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตร ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนส่งครูเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักสูตรและจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ

การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่พัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่ให้ครูศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักสูตรรวมทั้งส่งครูเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ และจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม

วิธีการพัฒนาหลักสูตร ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนใช้วิธีการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำสื่อการเรียนการสอน ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรมีการทำทุกขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ การประเมินผลหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรเป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ใช้วิธีการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรมีการทำทุกขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ การประเมินผลหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรเป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยเป็นผู้รวบรวมเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า

ในภาพรวมโรงเรียนได้ให้ครูศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักสูตรรวมทั้งส่งครูเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ และจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร เหตุผลในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม วิธีการพัฒนาหลักสูตร ส่วนใหญ่โรงเรียนใช้วิธีการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำสื่อการเรียนการสอน ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรมีการทำทุกขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ การประเมินผลหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรเป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยเป็นผู้รวบรวมเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า

ปัญหาการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาหลักสูตร ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร และไม่มีเวลาติดตามผลการพัฒนาหลักสูตร สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาหลักสูตร ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร และโรงเรียนไม่มีงบประมาณในการดำเนินงาน ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ขาดเอกสารเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และขาดการส่งเสริมให้ค้นคว้าวิจัยในการพัฒนาหลักสูตร

4.2 การนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรม/สัมมนาในการนำหลักสูตรไปใช้ ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูในการใช้หลักสูตร และให้ครูจัดทำแผนการสอน กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนใหญ่ยึดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และการจัดครูเข้าสอน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่ให้ครูจัดทำแผนการสอน โดยการส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรม/สัมมนาในการนำหลักสูตรไปใช้ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูในการใช้หลักสูตร กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนใหญ่ยึดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และการจัดครูเข้าสอน

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการจัดประชุม ชี้แจง แลกเปลี่ยนความรู้กับคณะครูในการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นผู้จัดหาแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับคณะครู และเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในการใช้หลักสูตร ซึ่งวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นผู้จัดหาเอกสารสำหรับให้ครูศึกษาค้นคว้า รวมทั้งเชิญศึกษานิเทศก์หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ และให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการใช้หลักสูตร

ในภาพรวมโรงเรียนได้ส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรม/สัมมนาในการนำหลักสูตรไปใช้และจัดทำแผนการสอน โดยให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูในการใช้หลักสูตรและจัดหาเอกสารต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ส่วนใหญ่ยึดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และการจัดครูเข้าสอน ครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการจัดประชุม ชี้แจง แลกเปลี่ยนความรู้กับคณะครูในการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นผู้จัดหาแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับคณะครู และเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในการใช้หลักสูตร

ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า โรงเรียนขาดเอกสารและแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม ผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาแนะนำ และขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาแนะนำ ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนขาดงบประมาณในการดำเนินการ ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในบางกลุ่มประสบการณ์ ขาดความรู้ในการจัดทำเครื่องมือติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้ และขาดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดพิมพ์เอกสาร

4.3 การประเมินผลหลักสูตร ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร พร้อมทั้งจัดหาวัสดุ เอกสาร งบประมาณ เพื่อการดำเนินการและติดตามการปฏิบัติงานประเมินผลหลักสูตรเป็นระยะ สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่ส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร จัดหาวัสดุ เอกสาร งบประมาณ เพื่อการดำเนินการตลอดจนเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ

วิธีการประเมินผลหลักสูตร ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนใช้การพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและผลการเรียนการสอน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่ใช้การพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและผลการเรียนการสอน

ในส่วนของครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นผู้เก็บรวบรวมและจัดทำข้อมูลการประเมินผลหลักสูตร เป็นผู้ประสานงานในการจัดหาแหล่งความรู้และวิทยากรมาให้ความรู้แก่คณะครู และเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลหลักสูตร ซึ่งวิธีการประเมินผลหลักสูตร ร่วมกับคณะครูประเมินผลหลักสูตรของโรงเรียน โดยเป็นผู้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการประเมินผลหลักสูตร และจัดหาเอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตรให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า

ในภาพรวมโรงเรียนได้ส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร จัดหาวัสดุ เอกสาร งบประมาณ เพื่อการดำเนินการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ วิธีประเมินผลหลักสูตรใช้การพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและผลการเรียนการสอน

ปัญหาการประเมินผลหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจอื่นที่ต้องรับผิดชอบมากจึงไม่มีเวลาพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำ และครูไม่สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครบตามที่เสนอแนะไว้ในแผนการสอน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า มีภารกิจอื่นที่ต้องรับผิดชอบมากจึงไม่มีเวลาพัฒนาหลักสูตร ครูไม่สามารถสร้างเครื่องมือวัดผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครบตามที่เสนอแนะไว้ในแผนการสอน และขาดความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาแนะนำ ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผล ขาดทักษะในการประเมินผล และขาดเอกสารและแหล่งศึกษาค้นคว้า

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดำเนินการดังนี้

การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยให้ครูศึกษาค้นคว้าและส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่ได้จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยให้ครูศึกษาค้นคว้า และส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดปัญหาและความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมายและการดำเนินการวิจัย เป็นผู้ดำเนินการค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์สรุปผลและรายงานผล พร้อมทั้งทดสอบแก้ไขปรับปรุงและนำผลการทดลองค้นคว้าไปใช้ ส่วนการส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่ส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมการทำวิจัย จัดหาเอกสารให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าและให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ส่วนใหญ่ กำหนดปัญหาและความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมายและการดำเนินการวิจัย เป็นผู้ดำเนินการค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์สรุปผลและรายงานผล พร้อมทั้งทดสอบแก้ไขปรับปรุงและนำผลการทดลองค้นคว้าไปใช้ ส่วนการส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนใหญ่ได้จัดหาเอกสารให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า

ในส่วนของครูวิชาการที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยเป็นผู้จัดหาเอกสารต่าง ๆ มาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า สำหรับการทำให้วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นผู้รับผิดชอบการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเกี่ยวกับเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย กำหนดปัญหาและความต้องการ กำหนดจุดประสงค์และการดำเนินการวิจัย เป็นผู้ดำเนินการค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์สรุปผลและรายงานผล พร้อมทั้งทดสอบแก้ไขปรับปรุงและนำผลการทดลองค้นคว้าไปใช้

ในภาพรวมโรงเรียนได้จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยให้ครูศึกษาค้นคว้าและส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนได้กำหนดปัญหาและความต้องการ กำหนดจุดมุ่งหมายและการดำเนินการวิจัย เป็นผู้ดำเนินการค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์สรุปผลและรายงานผล พร้อมทั้งทดสอบแก้ไขปรับปรุงและนำผลการทดลองค้นคว้าไปใช้ ส่วนการส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนได้จัดหาเอกสารให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า และส่งครูเข้ารับการอบรมการทำวิจัย

ปัญหาการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและขาดการส่งเสริมและแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากรในการให้ความรู้แก่คณะครู ขาดการศึกษาขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และขาดเอกสารในการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ขาดผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้รับการฝึกอบรมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และครูไม่ให้ความสำคัญในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ พบว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ ส่วนการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากรในการให้ความรู้แก่คณะครู ขาดการศึกษาขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และขาดเอกสารในการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ขาดผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการไม่ได้รับการฝึกอบรมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และครูไม่ให้ความสำคัญในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ขาดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่มีเวลาเนื่องจากต้องปฏิบัติงานอื่นด้วย และขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สำหรับการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ขาดผู้ให้คำปรึกษาแนะนำตามขั้นตอนการวิจัย ไม่ได้รับการอบรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดเอกสารการค้นคว้าเพิ่มเติม



อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมินโดยกำหนดวิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานคือคณะครูทุกคนในโรงเรียน ซึ่งใช้วิธีการสอบถามผู้บริหารโรงเรียนร่วมนำเสนอความต้องการจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติตามขั้นตอน การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง : การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบส่งให้ทุกโรงเรียนในสังกัดใช้เป็นแนวปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536) ได้สรุปจากผลการสัมมนาเรื่อง "การจัดการนิเทศการศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า" โดยกำหนดไว้ว่า ชั้นแรกก่อนที่จะดำเนินการนิเทศต้องทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยการสำรวจปัญหาของโรงเรียน วิเคราะห์ภารกิจของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การถึงจุดมุ่งหมายในการนิเทศการศึกษา

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงปลายทางหรือความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงาน หรือดีกว่า หรือสูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มีแต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงสภาพความสำเร็จของงานหรือต่อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น จากผลการวิจัยที่พบส่วนใหญ่มีการกำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมินโดยกำหนดวิธีการ เครื่องมือและระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมินนั้น เพื่อประสิทธิภาพในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ผู้วิจัยเห็นว่า

ควรจะดำเนินการให้ครบตามลำดับขั้นตอนที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) กำหนดดังนี้คือ

1. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
2. กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
3. กำหนดแหล่งข้อมูล
4. กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
8. พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงสภาพปัจจุบันปัญหา กับสภาพความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่
9. เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้น

10. เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

ประกอบกับโรงเรียนได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) ที่หน่วยงานต้นสังกัดอันประกอบด้วย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จัดให้มีขึ้น

จากการศึกษาปัญหาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนานั้น ผลการวิจัยพบว่า มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานขาดสื่อและเครื่องมือในการดำเนินงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ หากมีการพัฒนาบุคลากรโดยให้ความรู้ความเข้าใจในการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู และถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนที่ดี และการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ปัญหาต่าง ๆ ก็จะน้อยลง

2. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้จัดเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นตามที่สามารถปฏิบัติได้และสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด ซึ่งมีวิธีการทำความเข้าใจและให้ความรู้กับคณะครูในเรื่องนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้วิธีประชุมชี้แจง โดยมีครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการไม่ผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ จากผลการวิจัย ข้อมูลที่ได้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์สำคัญในการจัดการนิเทศที่วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (2519) ได้

เสนอไว้คือ จะต้องยอมรับนับถือบุคลากรที่ร่วมงานในโรงเรียนนั้น และแสดงให้เห็นว่าเขามีความสำคัญในสถานศึกษานั้น ๆ และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง จะสามารถลดการต่อต้านที่มีต่อผู้นิเทศได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเลือกจุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. เจตคติต่อวิชาชีพ
3. ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
4. ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

จากการศึกษาปัญหาการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขาดวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้องและเหมาะสม คณะครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา เพื่อให้ครูได้มีความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามความมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ โดยรวบรวมและพิจารณาข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา และครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิรา วงษ์เที่ยง (2539) ที่พบว่า การวางแผนการนิเทศ ต้องกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน และนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด มากำหนดเป็นจุดประสงค์ของการนิเทศ ผู้วิจัยเห็นว่า การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ควรมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้คือ

1. รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
2. พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
3. พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
4. เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

จากการศึกษาปัญหาในการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนไม่ได้กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเนื่องจากปฏิบัติตามนโยบายต้นสังกัด ผู้วิจัย

เห็นว่าในการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ควรคำนึงถึงสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน โดยพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้ หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน ผนวกกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้เพราะการพัฒนางานใด ๆ จะต้องเริ่มต้นด้วยการมองเห็นสภาพปัจจุบันและปัญหาของงานอย่างชัดเจน เพราะการมองเห็นสภาพปัจจุบัน และปัญหาจะนำไปสู่การทราบความต้องการในการพัฒนา

4. การลงมือปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้จัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและจุดพัฒนาของโรงเรียน และจัดทำเพื่อพัฒนา ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับจุดพัฒนาของครู กลุ่มเป้าหมายที่จะนิเทศและบรรยากาศในโรงเรียน โดยมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ครูวิชาการดำเนินการประชุมชี้แจงจัดทำเอกสารชี้แจงการดำเนินงานตามแผนนิเทศโครงการนิเทศภายในโรงเรียน แล้วจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานโดยผู้รับผิดชอบโครงการและคณะครูทุกคนร่วมกันจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชารี มณีศรี (2538) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติการณ์เทศเป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลัก โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศเทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจรวมทั้งการเสริมแรง ให้กำลังใจ ช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นด้วยเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการลงมือปฏิบัติ แต่เพื่อประสิทธิภาพในการลงมือปฏิบัติ ควรนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในขั้นของการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) ดังนี้

1. กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
2. กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
4. วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน
6. ประชุม ชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ
7. ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
8. ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมาย ตามปฏิทินนิเทศที่กำหนดไว้

9. ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศ และผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

จากการศึกษาปัญหาการลงมือปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขาดการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ในด้านของบุคลากรเป็นปัญหาที่หน่วยงานโรงเรียน ส่วนใหญ่ประสบ จึงจำเป็นต้องมีการเคลื่อนบุคลากรจากหน่วยงานโรงเรียน ที่มีอัตราครูเกินเกณฑ์ไปยังหน่วยงาน/โรงเรียนที่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ และที่สำคัญผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรเท่าที่มีอยู่ในโรงเรียนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัญหาในด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์นั้นเนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นในด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ ตลอดจนใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบริการให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน แต่โรงเรียนขาดงบประมาณสนับสนุน จึงทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาติ ศรีสุวรรณ (2528) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนคือ ด้รับงบประมาณน้อย

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ ระหว่างดำเนินการและก่อนดำเนินการ ซึ่งวิธีติดตามผลการปฏิบัติงานใช้วิธีการสังเกต แล้วให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/แผนนิเทศ รายงานผลและประชุมชี้แจง สำหรับการประเมินผลโครงการ/แผนนิเทศภายในโรงเรียน มอบหมายให้ครูวิชาการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นผู้รายงานผลโดยใช้จากบันทึกการปฏิบัติงาน การสังเกตพฤติกรรม และนำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องและเป็นปัญหา โดยมีครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้านการนิเทศและผลที่ได้รับระหว่างดำเนินการและเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติตามขั้นตอนของการติดตามผลและปรับปรุงแก้ไขที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) กำหนด ที่ว่าการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศ และผลที่ได้รับระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหนอย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

การที่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีการประเมินผลการนิเทศตามผลการวิจัยที่ได้รับ อาจสืบเนื่องมาจากผลที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ที่สำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยกับการวิจัย เพราะผลของการประเมินนั้นเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ทำให้ทราบข้อบกพร่อง ปัญหา หรือจุดเด่น จุดด้อย นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ในส่วนที่ยังเป็นปัญหาดำเนินการยังไม่ประสบความสำเร็จและเสริมส่งในส่วนที่ดำเนินการได้ดีแล้ว

จากการศึกษาปัญหาการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง คณะครูไม่ได้นำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และไม่มีเวลาในการประเมินผลตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ มีภารกิจที่ต้องดำเนินงานเป็นจำนวนมาก และในขณะเดียวกันต้องทำการสอนเช่นเดียวกับครูผู้สอนทั่วไป จึงทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่จะทำการนิเทศ ติดตามควบคุม กำกับ แต่ถ้ามีการวางแผนที่ดีและปฏิบัติตามแผนที่กำหนด หรือวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของตนในการบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้

งานนิเทศภายในโรงเรียน

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตรวจแผนการสอน ซึ่งในการตรวจจะมีปฏิทินการตรวจที่แน่นอน โดยมีครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ช่วยเหลือครูในการจัดหาเอกสารตำรา คู่มือต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนมาให้ครูศึกษาค้นคว้า และจัดทำแผนการสอนให้ครูได้ดูเป็นตัวอย่าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงเรียนได้ดำเนินการเหมาะสมแล้ว เนื่องจากการตรวจแผนการสอนเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ หรือเสริมความรู้ให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้ตรวจแผนการสอนได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ กิติมาปริดีดิลก (2532) ที่กล่าวว่า การช่วยเหลือแนะนำเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้นเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารและสิ่งที่คุณบริหารน่าจะช่วยเหลือมากที่สุด คือ เรื่องแผนการสอน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าหากจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายแล้ว โรงเรียนควรจะต้องให้มีการนิเทศการสอนควบคู่ไปกับการตรวจแผนการสอนด้วย เพราะจะเป็นการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาครู ให้รู้จักวิธีปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

จากการศึกษาปัญหาในการตรวจแผนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาในการตรวจแผนการสอน ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหานี้ผู้บริหารอาจจะ

ดำเนินการแก้ไขปัญหโดยการแต่งตั้งให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูวิชาการ โรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ตรวจแผนการสอน และควรส่งเสริมให้ผู้ตรวจแผนการสอนได้เข้ารับการอบรมวิธีการจัดทำแผนการสอน การตรวจแผนการสอน หรือจัดทำเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528) กล่าวว่า การอบรมนอกจากจะเป็นการให้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วยังช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและแสวงหาความก้าวหน้า และได้รับประสบการณ์ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาการไม่มีเวลาตรวจแผนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนได้

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการโดยให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน โดยครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดทำ ในปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ก็ตาม ควรประเมินพฤติกรรมที่แท้จริง (Authentic Performance Assessment) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเครื่องมือที่จะนำมาช่วยในการประเมินพฤติกรรมดังกล่าว คือ Portfolio หรือแฟ้มสะสมผลงานดังที่ ถาวร จันทรศิริ (2540) กล่าวว่า แฟ้มสะสมผลงานจะเป็นที่รวบรวมผลงานดีเด่นต่าง ๆ ของครู หรือผลงานของนักเรียนที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หรืองานของครูและนักเรียนที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าไว้สนับสนุนการสอน ซึ่งผลงานต่าง ๆ ดังกล่าวครูสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู และเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ผู้วิจัยเห็นว่าการทำแฟ้มสะสมผลงานจะเป็นที่รวบรวมผลงานและข้อมูลต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้ทราบความก้าวหน้าและจุดเด่น จุดด้อย ในการปฏิบัติงานของเจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาตนเองและวิชาชีพต่อไป ในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานควรจัดให้เป็นระบบตามที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้กำหนด

จากการศึกษาปัญหาในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขาดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนไม่มีเวลาและจะต้องปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนควรวางแผนการดำเนินงานให้เหมาะสม โดยอาจจะส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรนั้นนำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาการทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเองและของคณะครูในโรงเรียน ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2521) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกทักษะจะช่วยให้ครูนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติงานของตนได้ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ครูทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง แสดงความคิดริเริ่มอย่างอิสระ และในโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพร้อมกันภายในโรงเรียน โดยมีครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ร่วมกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานของครู ซึ่งในการวางแผนปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาพร้อมกันและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานทั้งกลุ่มของโรงเรียนเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มที่สอดคล้องกับหลักการของกระบวนการกลุ่มที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528) กล่าวไว้ว่า

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมกันสร้างความมุ่งหมายในการทำงาน

2. วางแผนปฏิบัติงานร่วมกันโดยให้สมาชิกร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความสนใจและความสามารถของแต่ละคน

3. ลงมือปฏิบัติงานเพื่อวางแผนปฏิบัติเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4. ประเมินผล มีการประเมินผลงานร่วมกันเป็นระยะ ทั้งประเมินตนเองและประเมินเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนได้นำหลักการของกระบวนการกลุ่มมาใช้ปฏิบัติในโรงเรียน โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสนใจ และปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่ง จ้างง พรายแถมแบ (2538) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จเพียงโดยอมขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังที่ ชารี มณีศรี (2538) กล่าวว่า การสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานทุกคนจะได้มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน จนเห็นว่าการปฏิบัติงาน ถ้าสมาชิกได้ร่วมกันวางแผนและตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้ จะทำให้เห็นความชัดเจนของงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้คอยดูแลและให้การสนับสนุน

จากการศึกษาปัญหาการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า คณะครูภายในโรงเรียนมีภาระในการสอนมาก จึงไม่มีเวลาในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้วิจัยเห็นว่าโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีความรู้ในการทำงานกลุ่ม โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อให้ครูได้มีความรู้และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและพัฒนากลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามความมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

4. การพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนใช้การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการพัฒนาหลักสูตร ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการได้ให้ครูศึกษาค้นคว้าการพัฒนาหลักสูตรจากเอกสาร ตำรา คู่มือต่าง ๆ โดยครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน

เป็นผู้รวบรวมเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้คณะครูศึกษาและจัดประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำให้มีการปรับกิจกรรมการเรียน การสอนที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน ผู้วิจัยเห็นว่า การประชุม ชี้แจงจะทำให้ครูผู้สอนสามารถปรับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ระบุไว้ในคำอธิบายรายวิชา ซึ่งเป็นรายละเอียดของกิจกรรมที่ปรับหรือจัดทำขึ้นใหม่ จะปรากฏอยู่ในแผนการสอนและทำให้ครู ผู้สอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย โดยไม่ทำให้จุดประสงค์การเรียนรู้และคาบเวลาเรียนเปลี่ยนแปลง ไปแต่ประการใด ซึ่งสอดคล้องกับ โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ที่กล่าวว่า การสำรวจ ข้อมูลต่าง ๆ เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี การประกอบอาชีพ ความคาดหวังของชุมชน ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตร โดยการปรับ กิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งโรงเรียนสามารถกระทำได้ทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยไม่ทำให้ จุดประสงค์ เนื้อหา และคาบเวลาเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแม่บทได้ และแนวคิดของ องค์กร อินทรมิพรรย์ (2526) ที่กล่าวไว้ว่า แผนการสอนบางหน่วยครูอาจ ดัดแปลงหรือปรับกิจกรรมใหม่ได้ โดยคำนึงว่าจะต้องเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ มุ่งให้นักเรียนมี พัฒนาการด้านความคิด รู้จักคิด รู้จักปฏิบัติ มีทัศนคติในการแก้ปัญหา

การศึกษาปัญหาในการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดครูที่มี ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร ปัญหาดังกล่าวนี้โรงเรียนอาจจะต้อง แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการพัฒนาหลักสูตร โดยคณะกรรมการอาจพิจารณาปัญหาดังกล่าว และหาทางแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่คณะครู ภายในโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้เกิดความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้ดำเนินการดังนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ได้ กำหนดปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้กับคณะครู ซึ่งปัญหา ในการวิจัยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยมา ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ ผู้วิจัยเห็นว่า การที่โรงเรียนกำหนดปัญหาในการ วิจัยจะช่วยทำให้ครูได้ทราบปัญหาและหาแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเห็นได้ว่าครูได้จัดทำ วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพราะผู้ทำวิจัยเห็นว่าการพัฒนาหรือแก้ปัญหาทางการจัด การเรียนการสอนจะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและสังคมที่อยู่รอบ ๆ ซึ่งได้แก่ผู้สอน ผู้เรียน และผู้บริหาร โดยเฉพาะนักเรียน ซึ่งผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีจะสามารถ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากตัวของนักเรียนได้ด้วย การทำวิจัยของครูเกี่ยวกับการเรียนการ

สอนนี้สอดคล้องกับการทำวิจัยของ ฌ็อง-ฌัก สรรพศรี (2525) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง แนวโน้มของการวิจัยการศึกษาในอนาคตได้ผลการวิจัยว่า การวิจัยการศึกษาในอนาคตจะมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ ได้ ซึ่ง โกวิท ประวาลพฤษษ์ (2532) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการทำวิจัยไว้ว่า ในการทำวิจัยควรคำนึงถึงการนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มาก แนวทางการส่งเสริมการวิจัยจึงควรเน้นการวิจัยที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เช่น ครูจะทำการศึกษาคูว่า การสอนของตนได้ผลหรือไม่ ได้ผลในเนื้อหาตอนใด เพื่อจะนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการสอน ซึ่งถือว่าครูเลือกปัญหาที่จะวิจัยได้อย่างถูกต้อง

สำหรับปัญหาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากร ผู้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ กองวิชาการ สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530) พบว่า ผู้ทำวิจัยจะขาดประสบการณ์และขาดความถนัดในการทำวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่มีการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ โดยนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่ทำวิจัยโดยตรง และผลการวิจัยสามารถแก้ปัญหาได้ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ผู้วิจัยคิดว่า การที่ครูนำผลการวิจัยไปใช้และใช้ในการแก้ปัญหาที่ทำวิจัยโดยตรง คงเป็นเพราะว่าครูเข้าใจจุดมุ่งหมายของการทำวิจัยในชั้นเรียนดีขึ้น ซึ่ง โอภาส ตรีปัญญา (2529) ได้นำเสนอจุดมุ่งหมายของการทำวิจัยชั้นเรียนว่า เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและในการทำวิจัยในชั้นเรียนทุกครั้งคงมีสาเหตุมาจากปัญหาด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นในชั้นเรียน ฉะนั้นในการทำวิจัยครูจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะแก้ปัญหา นั้น ๆ เมื่อได้ผลการวิจัยจึงผลการวิจัยมาแก้ปัญหาที่ทำวิจัยโดยตรง แต่เนื่องจากครูยังขาดประสบการณ์และการฝึกทักษะในการดำเนินการวิจัยอยู่มาก จึงทำให้ไม่มีความมั่นใจในการดำเนินการวิจัยและการใช้ค่าสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จึงอาจทำให้ได้ผลการวิจัยที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ดี ผู้วิจัยคิดว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยควรให้ความสนใจและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่ครูผู้ทำวิจัย เพื่อครูผู้ทำวิจัยจะได้นำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนให้อยู่ในระดับดีมาก เพื่อให้คุ้มกับเวลา งบประมาณ และเป็นแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยต่อไป

การจัดทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้ทำวิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ในการทำวิจัยโรงเรียนจะต้องมีเอกสารค้นคว้า มีบุคลากรที่จะให้คำแนะนำ มีวัสดุ อุปกรณ์ และมีงบประมาณสนับสนุน จึงจะทำให้การดำเนินการวิจัยประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ทำวิจัย และสามารถนำผลไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ควรหาแนวทางที่จะส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการค้าแรงงานนิตศภายในโรงเรียน ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการค้าภายในโรงเรียน
2. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ควรจัดให้มีงบประมาณสนับสนุนแผนนิตศ/โครงการนิตศภายในโรงเรียน เพื่อใช้ในการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิตศและติดตามผล
3. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการนิตศติดตามผลเกี่ยวกับการดำเนินงานนิตศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการนิตศภายในโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจแก่คณะครูในโรงเรียนขณะดำเนินการ
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดการนิตศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูในทุกด้าน และผู้บริหารโรงเรียนควรติดตามผลการดำเนินงานนิตศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. ผู้บริหารโรงเรียนควรลดคาบการสอนของผู้ทำหน้าที่นิตศภายในโรงเรียน เพื่อให้มีเวลาในการปฏิบัติงานนิตศภายในอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจเรื่องการค้าแรงงานนิตศภายในโรงเรียน และการนิตศการสอนของผู้บริหารโรงเรียน และครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการค้าภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
2. ควรศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานนิตศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ