



รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู
ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา

โดย นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย และคณะ
วันที่ 30 เมษายน 2552 เสร็จโครงการ



สัญญาเลขที่ PRQ51005

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษา
ปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา

ผู้วิจัย

นายก่อกศักดิ์ ศรีน้อย

โครงการผู้บริหารโรงเรียนทำวิจัย

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

คำนำ

จากประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียนทำให้เกิดข้อสรุปว่า หากผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีผลผลิตที่ดีกรณีโรงเรียนสทิงพระวิทยา จังหวัดสงขลา ได้นำนวัตกรรมการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน (ครูประจำการ) โดยใช้ครูแกนนำ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และโรงเรียนได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพดีเด่น โรงเรียนที่มีระบบดูแลนักเรียนยอดเยี่ยม และโรงเรียนที่นักเรียนมีผลการสอบระดับชาติเพิ่มขึ้นทุกปี

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูจำนวน 107 คน ล้วนมีประสบการณ์สูงและมีอายุเฉลี่ย 52.8 ปี จึงได้นำนวัตกรรมการพัฒนาครูระหว่างการทำงานโดยใช้ครูแกนนำมาประยุกต์ โดยจัดให้มีการจับคู่หนึ่งต่อหนึ่งหรือหนึ่งต่อสอง ใช้วิทยากรภายนอกเข้ามาเสริมเป็นระยะ ๆ และเน้นใช้สื่อ ไอซีที มากขึ้น การดำเนินงานดังกล่าวได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากครู ครูได้พัฒนาทักษะทางวิชาการสูงขึ้น มีผลงานทางวิชาการมากขึ้นและสามารถเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะได้ นวัตกรรมดังกล่าวได้รับการประเมินให้เป็นนวัตกรรมตัวอย่างจากสภาการศึกษาแห่งชาติ และได้รับเงินอุดหนุนจากสกว. (ศูนย์ประสานงานโครงการวิจัยทางพารา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

ผู้วิจัยได้จัดวางระบบการพัฒนาครูระหว่างการทำงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 – 2551 ได้ศึกษาเอกสารและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำเครื่องมือออกแบบการวิจัยและการดำเนินการวิจัยจนแล้วเสร็จ ดังปรากฏเป็นเอกสารการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ขอขอบพระคุณ รศ. ไพโรจน์ ศิริรัตน์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ประสานงานโครงการ นายอรรถ ก้วพานิช นายไพโรจน์ พูลยรัตน์ ว่าที่ ร.ต. ชีระศักดิ์ ลิ้มปณฺธิ นายอุดม จันทรัตน์ ดร. ศิริอร รัตนอุดม ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและตรวจสอบรายงานวิจัย นางเพ็ญพรรณ เป็นนบอน และ นายสมจิตต์ อ่ำลอย จัดพิมพ์และตรวจทาน คณะครู – นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนสงขลาวิทยาคม เป็นแหล่งข้อมูลและให้การสนับสนุนการจัดทำวิจัย

ข้าพเจ้าซาบซึ้งในความมีน้ำใจ เอาใจใส่ และให้กำลังใจด้วยดี จาก นายไพรัช แสงทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 และนางชนิดา วิสะมิตนันทน์ ศึกษานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญ ดร. อักษรประเสริฐ เศรษฐประเสริฐ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัย จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

(นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย)

กรกฎาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	1
บทคัดย่อ	8
บทคัดย่อ (ฉบับภาษาอังกฤษ)	11
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	121
- แบบสอบถามผลการดำเนินงานโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะ ทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	
- รายชื่อครูแกนนำ ครูเครือข่าย และผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้ว	
- บัญชีตารางภาพ	
- บัญชีตาราง	

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน (ครูประจำการ) และศึกษาผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 มุ่งให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา อันได้แก่ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปการบริหารและการจัดการและการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมุ่งจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น ๆ อันเป็นผลให้ต้องยุบรวมกรมวิชาการ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานประถมศึกษา ไปรวมกันในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้การบริหารงานงานบุคลากรในรูปขององค์กรคณะบุคคล ประกอบด้วยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เป็นองค์คณะในการบริหารงานบุคลากร และกำหนดดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรเป็น 3 ประเภท คือ ผู้มีหน้าที่สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ข้าราชการแต่ละประเภทมีวิทยฐานะเป็นชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ในการใช้ระเบียบการบริหารบุคลากรดังกล่าว ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ เป็นสำคัญ ทำให้การสนับสนุน ส่งเสริมงานวิชาการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านศึกษานิเทศก์ไปสู่โรงเรียนมีการดำเนินการน้อย ศึกษานิเทศก์ขาดความรู้และทักษะในการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน ประกอบกับระบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่อ่อนแอ จึงทำให้การนิเทศงานวิชาการเป็นภาระสำคัญของผู้บริหาร อันส่งผลให้ครูขาดการพัฒนาในเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนหรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้คุณภาพการศึกษาในการประเมินคุณภาพการศึกษาและรับรองมาตรฐานการศึกษามีคุณภาพต่ำหรืออยู่ในระดับปรับปรุงหรือพอใช้

การจัดการศึกษาให้บรรลุตามความหมายของการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาการแก่เด็ก ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดทำ พัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดหมายและเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น กระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมืออาชีพ เป็นครูที่มุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

การพัฒนาครูให้มีทักษะทางวิชาการนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ ประกอบด้วย การครองตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดการเรียนการสอน ความสามารถทางวิชาการและประสานชุมชน ในขณะที่องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (Unesco) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูและความเป็นครูมืออาชีพนั้น ครูควรได้รับการยกย่องและการตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง ร่วมตัดสินใจเรื่องที่จะกระทบต่ออาชีพ เข้าใจความหลากหลายของวิธีการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดลักษณะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้และด้านความสามารถเฉพาะด้าน ในด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้หรือทักษะทางวิชาการของครูนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครูปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพอยู่เสมอ ประกอบด้วย การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ การสร้างและใช้สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์และวิจัย และการเป็นครูนักพัฒนา จึงได้สรุปความสามารถในการจัดการเรียนรู้หรือทักษะทางวิชาการที่สนใจศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดค้นผลิตและใช้สื่อ ความสามารถในการวัดและประเมินผลและความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 ประจำอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เปิดทำการสอนเป็นครั้งแรกในปีการศึกษา 2519 เปิดสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝันของกระทรวงศึกษาธิการ มีแผนการจัดชั้นเรียน 12-12-12/3-3-3 นักเรียนจำนวน 1,770 คน ครู 108 คน และลูกจ้างประจำจำนวน 14 คน

ในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อธำรงสภาพโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน โรงเรียนได้ระดมความคิดเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า“ภายในปี 2553 โรงเรียนสงขลาวิทยาคมเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา อยู่ร่วมในสังคมอย่างพอเพียง และมีความสุข” และกำหนดกลยุทธ์ ข้อ 2 พัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพและได้จัดให้มีโครงการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานหรือครูประจำการ ทั้งนี้ ในการศึกษาสภาพโรงเรียน ในปีการศึกษา 2549 ผลการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอกพบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับพอใช้ (สงขลาวิทยาคม 2549 : 16) จากการจัดการศึกษาในลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ครูขาดการนิเทศจากผู้รับผิดชอบภายนอกโรงเรียน ผู้นิเทศขาดความรู้และทักษะในการนิเทศ ครูขาดความร่วมมือในการแก้ปัญหานักเรียนขาดการเรียนรู้งานในหน้าที่ จาการศึกษาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกรมสามัญศึกษา

พบว่า ครู-อาจารย์ ได้ปฏิบัติกิจกรรมการประชุม อบรมและการพัฒนาบุคลากรระหว่างพัฒนางานเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่ให้โอกาสสำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวกับทักษะและความรู้เป็นการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาครูในระดับมัธยมศึกษา ควรเน้นการเพิ่มพูนความรู้และเทคนิคการสอน สื่อ ตำราเรียน แหล่งเรียนรู้จากครูผู้มีความชำนาญ เพื่อให้การพัฒนาครูเกิดผลดีเป็นการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน

การพัฒนาครูระหว่างการทำงาน มหาวิทยาลัยเทกซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดหลักการไว้ 3 ประการ คือ มุ่งไปทำงานปกติ ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระและจัดให้มีการฝึกด้านความรู้ทักษะเป็นการเฉพาะเพื่อให้ผลงานดีขึ้น สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูระหว่างการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดหลักการไว้ 3 ประการ คือ การพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการครู เป็นการพัฒนางานประจำและเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง ประกอบกับผลการพัฒนาครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสทิงพระวิทยา จังหวัดสงขลา พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยใช้ครูแกนนำเป็นนวัตกรรมที่ประกอบด้วยการวางแผนการปฏิบัติการ การตรวจสอบ การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่องทำให้เกิดผลการพัฒนาครูก่อนและหลังการดำเนินงานแตกต่างกันและเจตคติของครูต่อการพัฒนาครูระหว่างการทำงานครูก่อนและหลังการแตกต่างกัน โดยหลังการดำเนินงานสูงกว่าก่อนการดำเนินงาน

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนสงขลาวิทยาคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับโรงเรียนสงขลาวิทยาคม มีครูแกนนำจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ของครูทั้งโรงเรียน มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทักษะทางวิชาการด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จึงเห็นสมควรได้จัดระบบการนิเทศภายในโดยครูแกนนำมาเป็นผู้นำสร้างเครือข่ายพัฒนาทักษะทางวิชาการ ในระหว่างการทำงาน โดยใช้กระบวนการที่ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบและการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 เป็นต้นไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องในปีการศึกษา 2551 จำนวน 108 คน ประกอบด้วยครูแกนนำ 38 คน และครูเครือข่ายจำนวน 70 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งพวกตามบัญชีครูแกนนำ จำนวน 32 คน และครูเครือข่ายจำนวน 54 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 79.62 ของประชากรครูปฏิบัติการสอนทั้งหมด

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ
2. จัดทำคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ
3. สุ่มตัวอย่างครูแกนนำ จำนวน 32 คน จากประชากรครูแกนนำทั้งหมด 38 คน ครูเครือข่าย 54 คน จากประชากรครูเครือข่าย 70 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 86 คน จากประชากรครูทั้งหมด 108 คน ครูแกนนำและครูเครือข่ายจัดกลุ่มพัฒนาทักษะทางวิชาการ โดยครูแกนนำจำนวน 1 คน ต่อครูเครือข่าย 1 – 2 คน
4. การประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำก่อนดำเนินการ
5. จัดประชุมปฏิบัติการครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ เป็นเวลา 2 วัน ในวันที่ 8 – 9 พฤษภาคม 2551
6. ครูแกนนำและครูเครือข่าย ร่วมกันจัดกลุ่มและจัดทำโครงการพัฒนาทักษะทางวิชาการเพื่อเสนอขออนุมัติดำเนินการ
7. การดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำตามโครงการและกิจกรรมที่ครูเครือข่าย - ครูแกนนำได้เสนอและโรงเรียนได้อนุญาตให้ดำเนินการ
8. การประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำหลังการดำเนินการ
9. การจัดกิจกรรมเสนอผลงานทางวิชาการ
10. การเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
2. คู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ
3. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและมอบหมายให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในปีการศึกษา 2551 – 2552 ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผลการจัดประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย การจัดประชุมการพัฒนาครูระหว่างการศึกษา โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม โดยใช้แบบประเมินผลการจัดประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย

2. การเก็บรวบรวมผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษา โดยครูแกนนำ โดยใช้แบบสอบถามผลการดำเนินพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษา โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคมก่อนการดำเนินการ

3. การเก็บรวบรวมผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษา โดยครูแกนนำ โดยใช้แบบสอบถามผลการดำเนินพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษา โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคมหลังการดำเนินการ

156 การเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูแกนนำและครูเครือข่าย โดยใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำและครูเครือข่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาความถี่
2. การหาค่าร้อยละ (%)
3. การหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window
5. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t – test กำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษาโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

หลักการพัฒนาครูระหว่างการศึกษาโดยครูแกนนำ ประกอบด้วยหลักการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล เป็นหลักการพัฒนางานประจำและหลักการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง

1.2 กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติการ ขั้นการตรวจสอบ และขั้นการปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม เป็นไปตามหลักการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครู พัฒนางานประจำและการลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่จริง สอดคล้องกับหลักการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับหลักการของ สุเมธี จันทร์หอม (2549 : 11 – 14) ที่กำหนดการนิเทศแบบถึงครู ร่วมคิด ร่วมทำ โดยการกำหนดเป้าหมายครูที่จะรับการนิเทศการจัดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนการสอนโดยตรงในห้องเรียนแบบคนต่อคน โดยร่วมกันวางแผน ร่วมกันจัดการเรียนการสอน ร่วมกันประเมินและร่วมพัฒนาเทคนิคการสอนของครู และเป็นไปตามแนวทางการมุ่งไปทำงานปกติผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระและจัดให้มีการฝึกด้านความรู้หรือทักษะเป็นการเฉพาะ ส่วนกระบวนการในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม เป็นกระบวนการจัดการนิเทศภายในโดยใช้วงจรพัฒนาคุณภาพหรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) สอดคล้องกับแนวคิดของกมล ภูประเสริฐ (2545 : 60)

2. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

การเปรียบเทียบผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูก่อน – หลังดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ก่อนดำเนินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูอยู่ในระดับน้อย – ปานกลาง หลังการดำเนินการอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม พบว่า ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูก่อน – หลังดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ก่อนดำเนินการความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูอยู่ในระดับน้อย – ปานกลาง หลังการดำเนินการอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด ผลงานทางวิชาการจากผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม พบว่า ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ร้อยละ 94.19 – 98.84 ได้พัฒนาทักษะทางวิชาการประกอบด้วย การจัดทำโครงการแก้ปัญหาหรือพัฒนาทักษะทางวิชาการ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิตพัฒนาและใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยและประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการและครูแกนนำ – ครูเครือข่ายได้จัดทำผลงานทางวิชาการแล้วเสร็จ

ประกอบด้วย ผลงานแต่ง เรียบเรียง การวางแผนจัดการเรียนรู้ (หน่วยการเรียนรู้) จำนวน 156 รายการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 51 เรื่อง และผลงานอื่นๆ เช่น การประเมินโครงการ สื่อ นวัตกรรม การรายงานผลการปฏิบัติงาน จำนวน 42 เรื่อง

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและทำให้ผลผลิตหรือผู้เรียนมีคุณภาพยิ่งขึ้น โรงเรียนสงขลาวิทยาคมได้ตระหนักในความจริงดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน(ครูประจำการ) โดยใช้ครูแกนนำตามวงจรพัฒนาคุณภาพ (Deming Cycle) พร้อมกันนี้ก็ได้นำเสนอโครงการนี้ต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) โดยสำนักประสานงานชุดโครงการวิจัย “การพัฒนาอุตสาหกรรมยางพารา” เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณดำเนินการวิจัย เพื่อดำเนินการวิจัยจนแล้วเสร็จ ได้เสนอสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาพิจารณาคัดเลือกเป็นผลงานวิจัยดีเด่น นำเสนอในการประชุมวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 13 ระหว่างวันที่ 10-11 กันยายน 2552 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร นับว่าได้เป็นผลงานที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ได้เผยแพร่ในระดับท้องถิ่นและระดับชาติแล้ว และโครงการนี้ยังดำเนินการอยู่ต่อเนื่องในโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ. ไพโรจน์ คีรีรัตน์ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ให้คำแนะนำ สนับสนุนเงินทุนวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.ศิริอร รัตนอุดม, ว่าที่ร้อยตรีธีระศักดิ์ ลิ้มปนคุญ, นายไพโรจน์ พูลยรัตน์, นายวัฒนา ถนอมศักดิ์ และอาจารย์อักษรประเสริฐ เศรษฐประเสริฐ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณนางเพ็ญพรรณ เป็นนามอน, นางกรกฎ รัตนวงศ์, นายสมจิต อ่ำลอย และนางสารทิ ธนนิมิต ในความอนุเคราะห์จัดพิมพ์และตรวจทาน ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคมที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย หวังว่างานวิจัยเล่มนี้คงเป็นงานวิจัยที่คุ้มค่าในการนำไปใช้หรืออ้างอิงต่อไป

นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย

ชื่อเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน
โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา
โดย นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
ปีที่ทำการวิจัย 2552.

บทคัดย่อ

การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม และศึกษาผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

การศึกษานี้ได้ดำเนินการในปีการศึกษา 2551 โดยใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ตามวงจรพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Deming Cycle – P D C A) ประกอบด้วยการวางแผนการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงพัฒนางาน ในทักษะทางวิชาการของครูที่ประกอบด้วยความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดค้นผลิตและใช้สื่อ ความสามารถในการวัดและประเมินผลและความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวก (Stratified Random Sampling) จากกลุ่มครูแกนนำและครูเครือข่ายจำนวน 86 คน จากประชากรครูจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานแบบสอบถามผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการ และแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่ายที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้างและเนื้อหา ในแบบสอบถามผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ได้ทดลองใช้และนำมาหาค่า IOC และค่าอำนาจการจำแนกที่ (t – distribution) ได้ค่า IOC = 0.60 – 1.00 และตอนที่ 1 ค่า t = 2.21 - 15.18 และค่าความเชื่อมั่น $R_a^2 = 0.8340$ ตอนที่ 2 ค่า t = 1.75 – 13.12 และค่าความเชื่อมั่น $R_a^2 = 0.8634$

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t = test โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window

ผลการศึกษาพบว่า

1 กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

1.1 หลักการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ประกอบด้วยหลักการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล หลักการพัฒนางานประจำและหลักการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง

1.2 กระบวนการพัฒนาครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ ประกอบด้วย ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการตามแผน ขั้นการตรวจสอบและขั้นการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง

2. ผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูก่อน - หลังดำเนินการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ก่อนดำเนินการ การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูอยู่ในระดับน้อย – ปานกลาง หลังดำเนินการอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด

2.2 ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูก่อน - หลังดำเนินการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ก่อนดำเนินการ การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูอยู่ในระดับน้อย – ปานกลาง หลังดำเนินการอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด

2.3 ผลงานทางวิชาการจากการพัฒนาครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ ครูแกนนำ-ครูเครือข่าย ร้อยละ 95 ได้ร่วมกันพัฒนาทักษะทางวิชาการ จนสามารถจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการที่แล้วเสร็จ ได้แก่ ผลงาน แต่ง เรียบเรียง จำนวน 156 รายการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 51 เรื่อง และผลงานอื่น ๆ จำนวน 42 เรื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

1.1 ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ควรได้ร่วมกันในการพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยครูเครือข่ายที่ผ่านการประเมินควรได้จัดทำเครือข่ายใหม่อย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรให้ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ได้แลกเปลี่ยน หรือเปลี่ยนครูแกนนำ – ครูเครือข่าย รวมทั้งการสร้างเครือข่ายภายนอกโรงเรียน

1.3 ควรได้ปรับปรุงหรือพัฒนาคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

2.1 ควรได้ศึกษาผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงานที่มีเพศ วุฒิ ประสบการณ์แตกต่างกัน

2.2 ควรได้ศึกษาผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน ที่ส่งผล ต่อบรรยากาศทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 โรงเรียนหรือศูนย์เครือข่ายต่าง ๆ ควรได้พัฒนาครูแกนนำไว้เพื่อช่วยเหลือศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารในการให้การนิเทศงานทางวิชาการของโรงเรียน

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีศึกษานิเทศก์หรือครูแกนนำเพื่อปฏิบัติงานการให้การนิเทศการศึกษาร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนหรือครูแกนนำของโรงเรียนภายในสำนักงานเขตพื้นที่

4. จุดเด่น – จุดด้อย

4.1 จุดเด่นของกระบวนการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ประกอบด้วย

4.1.1 เป็นการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของครู พัฒนาในสถานที่ปฏิบัติงานจริงและเป็นงานในหน้าที่ของครู

4.1.2 โรงเรียนได้รับประโยชน์จากครูแกนนำที่มีอยู่มาช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูเครือข่าย ทำให้ครูแกนนำมีศักดิ์ศรีและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

4.1.3 ครูทุกคนได้ใช้ประโยชน์เพราะสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ขอรับการประเมินเป็นครูดีเด่น

4.1.4 ครูแกนนำ – ครู เครือข่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพัน มีความสามัคคี และเห็นคุณค่าของกันและกัน

4.1.5 โรงเรียนได้จัดระบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและครบวงจร

4.2 จุดด้อย

4.2.1 การจัดตารางเรียนให้ครูมีเวลาว่างตรงกัน หรือจัดช่วงวันว่างให้ครูแกนนำ ครูเครือข่ายได้พบกัน ทำให้ระบบงานภายในเกิดความล้าช้า และไม่สามารถจัดให้ครูแกนนำ – ครูเครือข่ายพบกันได้ทั้งหมด

4.2.2 ครูแกนนำ (บางคน) จำนวน 2 คน ไม่ได้รับเลือกจากครูเครือข่ายต้องใช้วิธีการเกลี้ยกล่อมประนีประนอมกันจึงจะตกลงกันได้

4.2.3 ครูเครือข่ายบางส่วนมีความรู้ มีทักษะทางวิชาการดีและสูงอยู่แล้วจึงไม่ยอมรับครูแกนนำ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความยุ่งยากและต้องใช้เวลามากกว่าปกติ

4.2.4 การปฏิบัติงานของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ขาดความต่อเนื่องต้องอาศัยการนัดหมายและปฏิทินการปฏิบัติงาน

Title: A Study on the Process of Teachers' Academic Skills Development
Conducted by Key Teachers of Songkhla Wittayakom School , Songkhla
Province
Researcher: Kosak Srinoy, Director of Songkhla Wittayakom School
Year: B.E. 2552

Abstract

The purpose of this study was to investigate the process of teachers' academic skills development by key teachers of Songkhla Wittayakom School and its results.

The study was conducted in B.E. 2551 through the use of the Deming Cycle- P-D-C-A model in improving quality of education. The model consisted of planning stage, doing stage, checking stage and action stage. Teachers' academic skills included ability in learning design, lesson delivery, material design and production, assessment and evaluation, and learner development through research process. The subjects of the study were 86 key teachers chosen through the purposive sampling technique from 108 teacher population. Research tools consisted of guidebooks for teachers' academic skills development, questionnaires on the results of the project, and a report form for key teachers and network teachers, which was created by the researcher. The tools were evaluated by five experts for structure validity, and content validity. They were found to have the IOC value of 0.60 – 1.00 and the t-distribution of 1.75 – 13.42.

Data were analyzed in frequency, percentage, mean and standard deviation. T-test was also used to test the hypothesis by the SPSS for Window program. The study showed the following findings.

1. The process of teachers' academic skills development consisted of
 - 1.1 principles in teacher development which included individual needs principle, routine development principle, and action in the real context principle, and
 - 1.2 the process for teacher development which consisted of planning stage, doing stage, checking stage, and action stage.
2. The results of the development process for on-the-job training purpose were as follows;

2.1 Teachers' participations in academic skills development in the pre-training and post-training were significantly different at the .01 level. At the pre-training stage the teachers' participation was at the average to the much levels, but it was at the much to the very much levels in the post-training stage.

2.2 Teachers' satisfaction with academic skills development in the pre-training stage and the post-training stage were significantly different at the .01 level. At the pre-training stage teachers' satisfaction was at the less to the average stages, but it was at the much to the very much levels in the post-training stage.

2.3 With regard to academic work production it was found that 95 percent of the teachers cooperatively produced numerous pieces of work which were grouped as follows; composing or writing- 156 titles, classroom research- 51 pieces, and others - 42 titles.

Suggestions:

1. For Songkhla Wittayakom School

1.1 Key teachers and network teachers should continue working together in academic skills development. Network teachers who passed the set evaluation should extend more networks.

1.2 There should be a turn-taking system so that the school can have new key teachers or network teachers. Networking should also be established outside the school.

1.3 The improvement of guidebooks for academic skills development is needed for a better job.

2. For further study

2.1 There should be a comparative study on variables like sex, qualification and experience.

2.2 There should be a study on effects of academic skills development on academic atmosphere in the school and students' learning achievement.

3. For policy making level

3.1 Schools or educational networks in an educational area should have key teachers to help supervisors and school administrators in giving supervision in the school.

3.2 The Office of Educational Area should provide supervisors or key teachers who can work with school administrators in giving supervision in schools in the area.

การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่าง ปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา

นายก้อศักดิ์ ศรีน้อย

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

E-mail : kosaksri@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม และศึกษาผลการใช้กระบวนการโดยใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ตามวงจรพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Deming Cycle – PDCA) การวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวก (Stratified Random Sampling) จากกลุ่มครูแกนนำและครูเครือข่ายจำนวน 86 คน และจากประชากรครูจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการ แบบสอบถาม และแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการ พัฒนาทักษะทางวิชาการประกอบด้วย หลักการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล หลักการพัฒนางานประจำ และหลักการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง และกระบวนการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ได้ผลงานทางวิชาการร้อยละ 95 ได้แก่ ผลงานจำนวน 156 รายการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 51 เรื่อง และผลงานอื่น ๆ จำนวน 42 เรื่อง

1. บทนำ

การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัย เทกซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดหลักการไว้ 3 ประการ คือ มุ่งไปที่งานปกติ ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระและจัดให้มีการฝึกด้านความรู้ ทักษะเป็นการเฉพาะเพื่อให้มีผลงานดีขึ้น (Texsus Workforce Commission. 2007:1–2) สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดหลักการไว้ 3 ประการ คือ การพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการครู เป็นการพัฒนางานประจำ และเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 : 9)

ผลการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำของโรงเรียนสทิงพระวิทยา จังหวัดสงขลา พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานโดยใช้ครูแกนนำ เป็นนวัตกรรมที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบ การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่องทำให้เกิดผลการพัฒนาครูก่อนและหลังการดำเนินงานแตกต่างกัน และเจตคติของครูต่อการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานครูก่อนและหลังการดำเนินงาน แตกต่างกัน โดยหลังการดำเนินงานสูงกว่าก่อนการดำเนินงาน (ก้อศักดิ์ ศรีน้อย 2550 : บทคัดย่อ)

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนสงขลาวิทยาคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับโรงเรียนสงขลาวิทยาคม มีครูแกนนำจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ของครูทั้งโรงเรียน มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทักษะทางวิชาการ

ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จึงเห็นสมควรได้จัดระบบการนิเทศภายในโดยครูแกนนำ มาเป็นผู้นำสร้างเครือข่ายพัฒนาทักษะทางวิชาการในระหว่างปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 เป็นต้นไป

2. วิธีการวิจัย

1.1 ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ

1.2 จัดทำคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ

1.3 สุ่มตัวอย่างครูแกนนำ จำนวน 32 คน จากประชากรครูแกนนำ 40 คน ครูเครือข่าย 54 คน จากประชากรครูเครือข่าย 68 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 86 คน จากประชากรครูทั้งหมด 108 คน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607)

1.4 การประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำก่อนดำเนินการ

1.5 การดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ

1.6 การประเมินผลดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ หลังดำเนินการ

1.7 การจัดกิจกรรมเสนอผลงานทางวิชาการ

3. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

3.1. ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน

กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วย การประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย การจัดตั้งเครือข่าย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเพื่อกำหนดปัญหาและจัดทำโครงการพัฒนาครู

2. ขั้นการปฏิบัติการ (Do) ประกอบด้วย การเลือกวิธีการ / แนวทางแก้ปัญหาตนเอง การปฏิบัติงานตามโครงการ การร่วมกิจกรรมครูแกนนำ ครูเครือข่าย และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

3. ขั้นการตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย การตรวจสอบจากครูแกนนำ ฝ่ายบริหาร การให้ข้อมูลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ประกอบด้วย การจัดทำโครงการต่อเนื่อง การปรับปรุง / พัฒนาผลงาน และการพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3.2. ผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู

ผลการวิจัยพบว่า

2.1. ผลการมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลัง ดำเนินการเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยก่อนดำเนินการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าหลังดำเนินการ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการปฏิบัติการ การตรวจสอบ การปรับปรุง / พัฒนาต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากและสูงกว่าก่อนดำเนินการ

2.2. ผลการประเมินความพึงพอใจ

ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยหลังดำเนินการ รายการประเมินทุกรายการสูงกว่าก่อนดำเนินการ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลังดำเนินการวางแผนจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิตพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัย การนำเสนอผลงานอยู่ในระดับมากแตกต่างและสูงกว่าก่อนดำเนินการ

2.3. ผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการ

พบว่า ครูแกนนำได้พัฒนาทักษะทางวิชาการทุกด้านครบทุกคนร้อยละ 100 ส่วนครูเครือข่ายพัฒนาทักษะวิชาการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยและนำเสนอผลงานการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้และการผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมครูแกนนำ - ครูเครือข่ายได้พัฒนาทักษะทางวิชาการร้อยละ 94.19 - 98.84

4.สรุปผล

กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน โดยครูแกนนำ เป็นการให้ทรัพยากรบุคคลที่ได้พัฒนาแล้วมาช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบ การปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง มีระบบการนิเทศภายใน ที่อาศัยการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนางานประจำ และผู้ปฏิบัติลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง มีความยืดหยุ่นและความสะดวกในการติดตามผล รวมทั้งการเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูแกนนำและครูเครือข่าย จึงจัดเป็นวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีครูจำนวนมาก ครูส่วนหนึ่งมีความรู้ความสามารถสูงอยู่แล้ว

ผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน พบว่า มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น เป็นเพราะมีการพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างเป็นระบบ และเป็นการพัฒนาในสิ่งที่ครูต้องการ อันได้แก่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการจัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งได้ใช้สอนนักเรียนและใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ จึงทำให้ครูมีส่วนร่วม มีความพึงพอใจ และมีผลงานทางวิชาการมากขึ้น

5.การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ทำให้ครูแกนนำมีศักดิ์ศรีและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้ช่วยพัฒนาครูเครือข่าย
2. ครูทุกคนได้รับประโยชน์ เพราะสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ขอรับการประเมินเป็นครูดีได้
3. ผลการทำวิจัยได้สร้างความผูกพัน ความสามัคคี และเห็นคุณค่าของกันและกัน
4. เกิดระบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและครบวงจร
5. วิธีการนี้จะใช้สร้างเครือข่ายภายนอกโรงเรียน
6. ได้ปรับปรุงหรือพัฒนาคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ขอขอบพระคุณโครงการผู้บริหารโรงเรียนทำวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ที่ให้ทุนวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.ศิริอร รัตนอุดม, ว่าที่ร้อยตรีธีระศักดิ์ ลิ้มปณฺธุฎ, นายไพโรจน์ พูลยรัตน์, นายวัฒนา ถนอมศักดิ์ และอาจารย์อักษรประเสริฐ เศรษฐประเสริฐ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณนางเพ็ญพรรณ แป้นนอบอน, นางกรกฎ รัตนวงศ์, นายสมจิต อ่ำลอย และนางสารภี ธนนิมิต ในความอนุเคราะห์จัดพิมพ์และตรวจทาน ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคมที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- [1] กิตติมา ปรีดีติลล. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน จำกัด อักษรบัณฑิต.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เส้นทางสู่แกนนำและต้นแบบครูโรงเรียนในฝัน. ศูนย์บริการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพมหานคร : 2547. ข.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน. ศูนย์บริการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพมหานคร : 2547. ก.

บัญชีตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการจัดประชุมปฏิบัติการ ครูแกนนำ ครูเครือข่าย การพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่าง ปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	83
ตาราง 2 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะในการจัดประชุมครูแกนนำ – ครูเครือข่าย การพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	84
ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน ในการ ดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	85
ตาราง 4 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	86
ตาราง 5 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	88
ตาราง 6 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่าง ปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อนดำเนินการ	90
ตาราง 7 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม หลังดำเนินการ	91
ตาราง 8 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม หลังดำเนินการ	93
ตาราง 9 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการ ทดสอบค่า t (t – test) ของผลการมีส่วนร่วมการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการเป็นรายข้อ	95

ตาราง 10	แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการเป็นรายด้าน	97
ตาราง 11	แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการ ทดสอบค่า t (t – test) ของผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะ ทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการเป็นรายข้อ	98
ตาราง 12	แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการ ทดสอบค่า t (t – test) ของผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะ ทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการเป็นรายด้าน	101
ตาราง 13	แสดงความถี่ผลการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ในปีการศึกษา 2551	102
ตาราง 14	แสดงผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้ว	103

บัญชีตารางภาพ

	หน้า
ภาพประกอบที่ 1 แสดงความหมายของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	8
ภาพประกอบที่ 2 แสดงรูปแบบการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	11
ภาพประกอบที่ 3 แสดงวงจรพัฒนาคุณภาพการศึกษา	12
ภาพประกอบที่ 4 แสดงแนวทางการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	13
ภาพประกอบที่ 5 แสดงระบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ	18
ภาพประกอบที่ 6 แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน	31
ภาพประกอบที่ 7 แสดงกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม	54
ภาพประกอบที่ 8 แบบแผนการวิจัย	56

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพในการศึกษา มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ (ราชกิจจานุเบกษา 2550 : 15) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความหมายการศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สามัญศึกษา 2546 : 2)

ในปีพุทธศักราช 2546 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยกำหนดไว้ในหมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น ด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นเหตุให้จำเป็นต้องยุบรวมกรมวิชาการ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไปรวมกันในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการมีเอกภาพ สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและนโยบายที่รัฐมนตรีกำหนดไว้ (ศึกษาธิการ 2546 : 20)

การจัดการศึกษาให้บรรลุตามความหมายของการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาการแก่เด็ก ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดทำ พัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดหมาย และเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (เลขาธิการคุรุสภา 2532 : 1) ดังนั้นกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นครุมีอาชีพ เป็นครูที่มุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

การพัฒนาครูให้มีทักษะทางวิชาการนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ ประกอบด้วย การครองตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดการเรียนการสอน ความสามารถทางวิชาการและประสานชุมชน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2541 : 12 - 14) ในขณะที่

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (Unesco) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครู และความเป็นครูมืออาชีพนั้น ครูควรได้รับการยกย่องและการตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง ร่วมตัดสินใจเรื่องที่จะกระทบต่ออาชีพ เข้าใจความหลากหลายของวิธีการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตน (สมศักดิ์ คงเที่ยง 2550 : 77 - 81) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดลักษณะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้และด้านความสามารถเฉพาะด้าน (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ม.ป.ป. : 4) ในด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้หรือทักษะทางวิชาการของครูนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครูปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพอยู่เสมอประกอบด้วย การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ การสร้างและใช้สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์และวิจัยและการเป็นครูนักพัฒนา (ศึกษาธิการ 2544 : 16) ผู้วิจัยได้สรุปความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูหรือทักษะทางวิชาการที่สำคัญของครู ประกอบด้วย ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดค้นผลิตและใช้สื่อ ความสามารถในการวัดและประเมินผลและความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 ประจำอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เปิดทำการสอนเป็นครั้งแรกในปีการศึกษา 2519 เปิดสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝันของกระทรวงศึกษาธิการ มีแผนการจัดชั้นเรียน 12-12-12/3-3-3 นักเรียนจำนวน 1,770 คน ครู 108 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน (สงขลาวิทยาคม 2549 : 10) ในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อธำรงสภาพโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนในฝัน โรงเรียนได้ระดมความคิดเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ “ภายในปี 2553 โรงเรียนสงขลาวิทยาคมเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา อยู่ร่วมในสังคมอย่างพอเพียงและมีความสุข” และกำหนดกลยุทธ์ข้อ 2 พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพและได้จัดให้มีโครงการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในการศึกษาสภาพของโรงเรียนในปีการศึกษา 2549 ผลการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับพอใช้ (สงขลาวิทยาคม 2549 : 16) จากการจัดการศึกษาในลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ครูขาดการนิเทศจากผู้รับผิดชอบภายนอกโรงเรียน ผู้นิเทศขาดความรู้และทักษะในการนิเทศ ครูขาดการร่วมมือในการแก้ปัญหานักเรียนขาดการเรียนรู้งานในหน้าที่ จากการศึกษาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกรมสามัญศึกษา (สามัญศึกษา 2538: 192-193) พบว่า ครู – อาจารย์ได้ปฏิบัติกิจกรรมการประชุม อบรมและการพัฒนาบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ให้โอกาสสำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวกับทักษะ และความรู้เป็นการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาครูในระดับมัธยมศึกษา (ดิเรก พรสีมา 2551 : 23) ควรเน้นการเพิ่มพูนความรู้และ

เทคนิคการสอนรายวิชาต่าง ๆ ครูควรได้รับการสังเกตการสอน ได้ดูแผนการสอนกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ ตำราเรียน แหล่งเรียนรู้จากครูผู้มีความชำนาญ เพื่อให้การพัฒนาครูเกิดผลดีเป็นการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน

การพัฒนานุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทกซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดหลักการไว้ 3 ประการ คือ มุ่งไปทำงานปกติ ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระและจัดให้มีการฝึกด้านความรู้ ทักษะ เป็นการเฉพาะเพื่อให้มีผลงานดีขึ้น (Texsus Workforce Commission, 2007:1-2) สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดหลักการไว้ 3 ประการ คือ การพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการครู เป็นการพัฒนางานประจำและเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 : 9) ประกอบกับผลการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำของโรงเรียนสทิงพระวิทยา จังหวัดสงขลา พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ครูแกนนำ เป็นนวัตกรรมที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบ การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่องทำให้เกิดผลการพัฒนาครูก่อนและหลังการดำเนินงานแตกต่างกัน และเจตคติของครูต่อการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานครูก่อนและหลังการดำเนินงานแตกต่างกัน โดยหลังการดำเนินงานสูงกว่าก่อนการดำเนินงาน (ก่องศักดิ์ ศรีน้อย 2550 : บทคัดย่อ) จากสภาพปัญหาของโรงเรียนสงขลาวิทยาคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับโรงเรียนสงขลาวิทยาคม มีครูแกนนำจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ของครูทั้งโรงเรียน มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทักษะทางวิชาการด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จึงเห็นสมควรได้จัดระบบการนิเทศภายในโดยครูแกนนำมาเป็นผู้นำสร้างเครือข่ายพัฒนาทักษะทางวิชาการในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 เป็นต้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการการพัฒนาทักษะทางวิชาการครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

2.2 ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

2.3 ผลงานทางวิชาการจากการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนของโรงเรียน สงขลาวิทยาคม มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตของระยะเวลา ในปีการศึกษา 2551 วันที่ 16 พฤษภาคม 2551 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2552
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

2.1 ขอบเขตของกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู เป็นการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยใช้วงจรพัฒนา คุณภาพ อันประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและ การปรับปรุงพัฒนางาน

2.2 ขอบเขตของทักษะทางวิชาการของครู ประกอบด้วย ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดค้น ผลิตและใช้สื่อ ความสามารถในการวัด และประเมินผล และความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย

3. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู ปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนสงขลาวิทยาคม จำนวน 108 คน และเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน จัดเป็น ครูแกนนำ จำนวน 32 คนและครูเครือข่าย จำนวน 54 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสงขลาวิทยาคม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
2. นักเรียน หมายถึง นักเรียนโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่ศึกษาเล่าเรียนต่อเนื่องในปีการศึกษา 2551 - 2552
3. ครู หมายถึง ครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องในปีการศึกษา 2551 – 2552 ประกอบด้วย

3.1 ครูแกนนำ หมายถึง ครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่ผ่านการประเมินเป็นครูแกนนำของ กรมสามัญศึกษา (เดิม) และผ่านการอบรมเป็นครูแกนนำของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

3.2 ครูเครือข่าย หมายถึง ครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่สมัครใจเป็นเครือข่ายของครูแกน นำ ตามโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จะผ่านการอบรมเป็นเครือข่ายของครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

4. ปีการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม ของปีนั้นถึงวันที่ 15 พฤษภาคมของปี ถัดไป เช่น ปีการศึกษา 2551 ตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2551 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2552

5. แผนงาน หมายถึง กลุ่มโครงการตั้งแต่ 2 โครงการขึ้นไปที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันและ ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

6. โครงการ หมายถึง กลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาพัฒนางานในเรื่องหนึ่ง ในที่นี้หมายถึง โครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

7. กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่อง การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การคิดค้น ผลิตภัณฑ์ การวัดและประเมินผลและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย

8. ทักษะทางวิชาการหมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย ทักษะทางวิชาการของครูวัดได้จากแบบประเมินการพัฒนาทักษะทางวิชาการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

9. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนสงขลาวิทยาคม โดยใช้ครูแกนนำเป็นผู้ให้การนิเทศและครูเครือข่ายเป็นผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูให้สูงขึ้น โดยใช้กระบวนการการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง และพัฒนางาน

10. คู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการ หมายถึง คู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ การวางแผน โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง การวางแผนจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การคิดค้นผลิตภัณฑ์ การวัดและประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียน และการนำเสนอผลงาน

11. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการในกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบและการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง ผลการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู ได้มาจากแบบประเมินผลการมีส่วนร่วมในโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ

12. ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการ หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ของครูที่มีต่อการพัฒนาทักษะทางวิชาการ อันประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การคิดค้นผลิตภัณฑ์ การวัดและประเมินผล และการวิจัยในชั้นเรียน คะแนนความพึงพอใจการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ได้มาจากแบบประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

13. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นตามความรู้ ความสามารถของครู โดยการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย และนำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในหน้าที่ จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย

13.1 ผลงานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือ หรือบทความ

13.2 ผลงานวิจัยเป็นงานวิจัยที่ได้รับการพิมพ์และเผยแพร่แล้ว

13.3 ผลงานในลักษณะอื่น ๆ เช่น การประเมินโครงการ สื่อ – นวัตกรรมทางการศึกษาและ เอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้ครูแกนนำเป็นผู้ให้การนิเทศทดแทนศึกษา – นิเทศจากภายนอกเสริมระบบการนิเทศภายใน ที่ดำเนินการโดยฝ่ายบริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ครูสามารถพัฒนาทักษะทางวิชาการให้สูงขึ้นและสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งสามารถจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการคิดอ่านเขียน วิเคราะห์และผลการประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์สูงขึ้น

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น

1.1 กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการโดยครูแกนนำ

1.2 คู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม

2.1 ผลการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการโดยครูแกนนำ

2.2 ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการโดยครูแกนนำ

2.3 ผลงานทางวิชาการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายใน
2. การพัฒนาทักษะทางวิชาการของข้าราชการครู
3. การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนและการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาครูประจำการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

การนิเทศ ในหนังสือพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน นิเทศ หมายถึง ชี้แจง แสดง จำแนก (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 583)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แจงแนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (กิตติมา ปริดีติลล. 2532 : 262)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การมุ่งให้ความช่วยเหลือครูในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ภายใต้ปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและครู ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. 2538 : 26)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่อาจให้ผลรวดเร็วกว่า (กมล ภูประเสริฐ. 2545 : 59)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อปรับปรุงตัวของเขาตลอดจนสภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. ม.ป.ป. : 22)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการให้ความช่วยเหลือ แนะนำส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2550 : 57)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่มีบุคคลในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดย

มีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินการหรือการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสอน (Harris. 1975 : 13)

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายสำคัญ 4 ประการ คือ

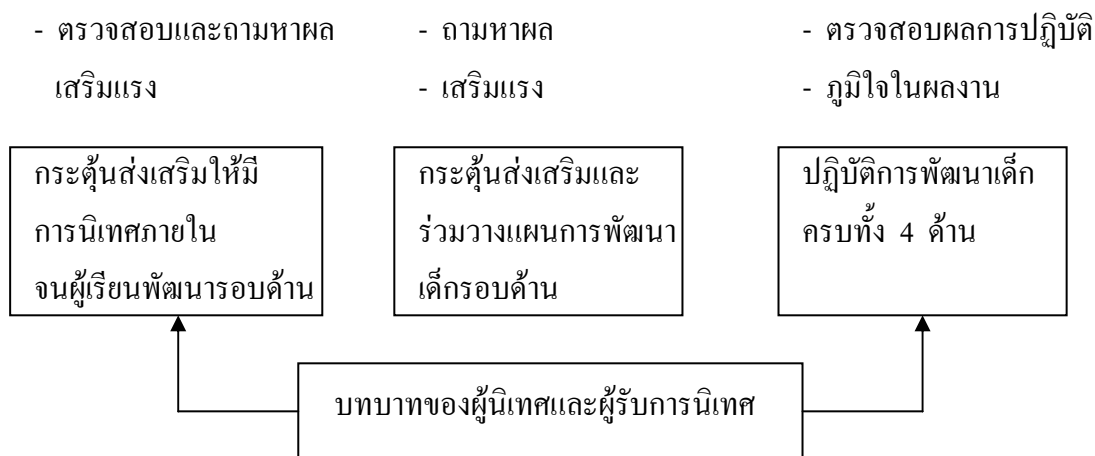
1. เพื่อพัฒนาคน
2. เพื่อพัฒนางาน
3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

หลักการนิเทศที่สำคัญ 3 ประการ คือ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2550 : 58)

1. เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การนิเทศมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน
3. การนิเทศการศึกษานั้นบรรยากาศและประชาธิปไตย

ความสำเร็จของงานใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ ประการแรก คือ การวางแผนที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์ในงาน ประการต่อมา ผู้ปฏิบัติได้ลงมือปฏิบัติตามแผนอย่างรัดกุม ถูกต้อง (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2533 : 10 – 16) ในเมื่อการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ การนิเทศการศึกษาจึงต้องทำให้ครบทั้งระบบ และการนิเทศย่อมมีทั้งการนิเทศภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งต้องสอดคล้องกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 1

ผู้นิเทศภายนอก / วิทยากร	ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารและครูวิชาการ	ผู้รับการนิเทศ
- ตระหนักและสร้าง ความตระหนัก	- ตระหนักและสร้าง ความตระหนัก	- ตระหนักในความสำคัญ พัฒนารอบด้าน
- บริการเครื่องมือ และวิธีการ	- ตรวจสอบและร่วม วางแผน	- รู้จักที่จะพัฒนา
- บริการรูปแบบ	- ชี้แนะและบริการวิธีการ	- รู้วิธีการพัฒนา
- ถามหา	- กระตุ้นและให้ข้อมูล	- ลงมือปฏิบัติ



ภาพประกอบ 1 แสดงความหมายของผู้นำและผู้บริหารนิเทศ

การนิเทศภายในโรงเรียน นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

การนิเทศภายในโรงเรียน ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น (ชาลี มณีศรี. 2535 : 30)

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจะต้องดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำเพื่อทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ การประสานงานและการใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานของโรงเรียนนั้น ๆ โดยส่วนรวม (ไพบุลย์ หว่างเค็ง. 2542 : 30)

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้บริหารนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลรวดเร็ว เพราะผู้นำและผู้บริหารนิเทศทำงานร่วมกัน (กมล ภูประเสริฐ. 2545 : 59)

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้บริหารนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูและคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น

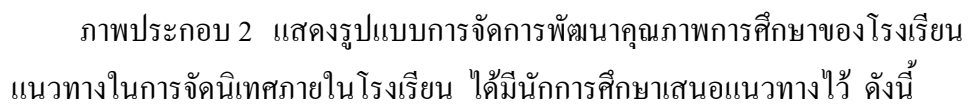
หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

กมล ภูประเสริฐ (กมล ภูประเสริฐ. 2545 : 59 – 60) กล่าวถึง หลักการในการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

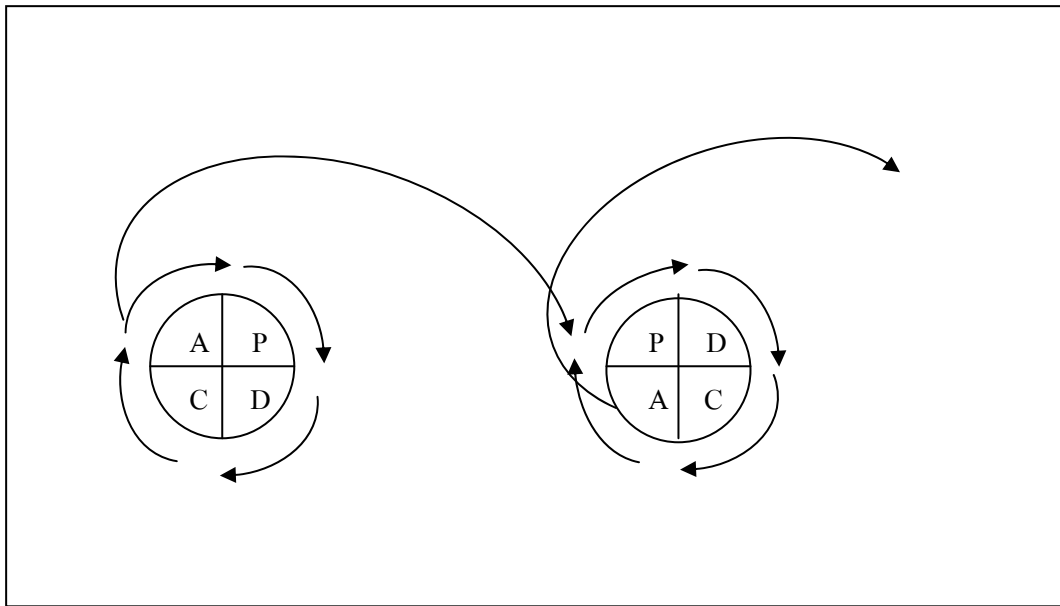
1. มุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. อาศัยความร่วมมือในสถานศึกษา
3. อาศัยวิธีการที่หลากหลาย
4. กระทำอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
5. ใช้กระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ

ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์. 2538 : 29 – 41) การนิเทศภายในโรงเรียน
ผู้บริหารจะไม่ทำงานตามลำพัง แต่จะจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ ขึ้นภายในหน่วยงานและพัฒนาครู ผู้ร่วมงาน
อย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์กรพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 คณะกรรมการศึกษา
 - 1.2 คณะผู้นิเทศภายนอกโรงเรียน
 - 1.3 คณะกรรมการบริหารโรงเรียน
 - 1.4 คณะผู้นิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.5 คณะครูผู้สอน
2. กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 กระบวนการบริหาร
 - 2.2 กระบวนการนิเทศ
 - 2.3 กระบวนการเรียนการสอน
3. การประสานงานกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน
 - 3.1 การประสานงานอย่างทั่วถึงใกล้ชิด
 - 3.2 สมาชิกในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานโยบาย
 - 3.3 เกิดผลที่ต้องการโดยเฉพาะและผลทั่วไป
 - 3.4 มีการสื่อสารทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน
 - 3.5 มีการยืดหยุ่นในการทำงานและตอบสนองที่สร้างสรรค์
 - 3.6 เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน
 - 3.7 เกิดความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ



การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้วงจรพัฒนาคุณภาพงานหรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจร PDCA (กมล ภูประเสริฐ, 2545 : 60) ดังแสดงในภาพประกอบ 3



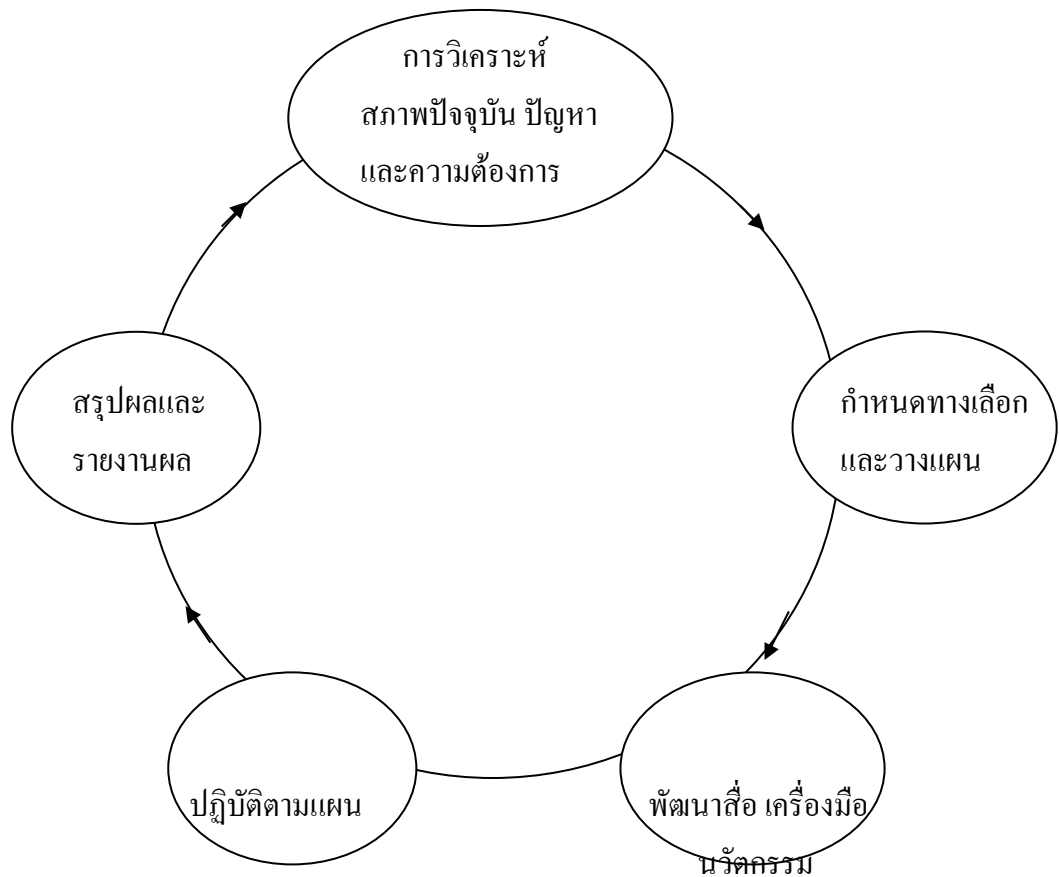
ภาพประกอบ 3 แสดงวงจรพัฒนาคุณภาพการศึกษา

P = (Plan)	คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน
D = (Do)	คือ การลงมือการปฏิบัติงาน
C = (Check)	คือ การตรวจสอบกับแผน (การปฏิบัติและผล)
A = (Act)	การแก้ไข ปรับปรุงทำให้เกิดการวางแผนใหม่

แนวทางการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การกำหนดทางเลือกและการวางแผน
3. การพัฒนาสื่อ เครื่องมือ นวัตกรรม
4. การปฏิบัติงานตามแผน
5. การสรุปและรายงานผล

แนวทางการจัดการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงแนวทางการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา

แนวทางการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (ไพบูลย์ ห่วงเท็ง. 2542 : 39 – 41)

1. *การวางแผน* หมายถึง กำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งโครงการควรระบุสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์
- 1.3 เป้าหมาย
- 1.4 แผนดำเนินการ
- 1.5 ทรัพยากรที่ต้องการ
- 1.6 การประเมินผล
- 1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2. *การเตรียมการนิเทศ สภาพปัจจุบัน* หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนในขณะนั้น ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมาย ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นในขณะทำงานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหา ผู้บริหารควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมีขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ด้านสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนทุกระดับชั้น
- 2.2 สํารวจและประเมินความต้องการของครู
- 2.3 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ
- 2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ สาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

3. *ดำเนินการนิเทศ* หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 3.1 การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศควรจัดให้มีการประชุมขณะปฏิบัติงานเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมิน และการสรุปผลการนิเทศ

3.2 การปฏิบัติการนิเทศ คือ ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการเสริมแรงให้กำลังใจ ให้รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศและนำปัญหาและความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือ สนับสนุน

4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้มีหน้าที่ดำเนินการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะผู้นิเทศ การประเมินผลมีขอบข่ายกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

- 4.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 4.2 ประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
- 4.3 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
- 4.4 สรุปรวมผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

กล่าวโดยสรุปแล้ว การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ต้องดำเนินการอย่างมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแนวปฏิบัติและจัดระบบงานนิเทศเอาไว้เหมาะสม มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบโครงการแต่ละโครงการอย่างชัดเจน ประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามโครงการให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง จัดทำเอกสาร คู่มือปฏิบัติงานและรายงานผลการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศเพื่อเป็นหลักฐาน กำหนดวิธีการดูแล ติดตามงานเพื่อให้การช่วยเหลือและให้กำลังใจ ติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียน นักการศึกษาได้เสนอแนะเทคนิคการนิเทศหรือกิจกรรมการนิเทศไว้ ดังนี้

ชารี มณีสรี (ชารี มณีสรี. 2535 : 53 – 55) และครูรักษ์ ภิรมย์ภักดี (ครูรักษ์ ภิรมย์ภักดี. 2538 : 75 – 76)

1. การนิเทศกลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1 การจัดตั้งคณะกรรมการ
 - 1.2 การเพิ่มพูนหาความรู้ทางวิชาการ
 - 1.3 การจัดห้องปฏิบัติการหลักสูตร
 - 1.4 การส่งเสริมการอ่าน
 - 1.5 การสาธิตการสอน
 - 1.6 การศึกษานอกสถานที่
 - 1.7 การฟังคำบรรยาย
 - 1.8 การอภิปราย

- 1.9 การจัดห้องสมุดวิชาชีพ
- 1.10 การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ
- 1.11 การประชุมครู
- 1.12 การประชุมปฏิบัติการหรือการประชุมกลุ่ม
2. การนิเทศรายบุคคล ประกอบด้วย
 - 2.1 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
 - 2.2 การทดลองในห้องเรียน
 - 2.3 การปรึกษาหารือ
 - 2.4 การเยี่ยมชั้นเรียน
 - 2.5 การเลือกวัสดุ อุปกรณ์การสอน
 - 2.6 การประเมินตนเอง

หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา (สามัญศึกษา. 2531 : 11 – 15) ได้กำหนดกิจกรรมการนิเทศตามทักษะของนักการศึกษา เพื่อให้ผู้นิเทศได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ ดังนี้

1. การระดมสมอง (Brain Storming)
2. การปรึกษาระยะสั้น (Buzz Session)
3. คณะกรรมการ (Committee)
4. การอภิปราย (Discussion)
5. การจัดนิทรรศการ (Exhibition)
6. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip)
7. ภาพยนตร์ โทรทัศน์ (Film TV)
8. กลุ่มบำบัด (Group Therapy)
9. การสัมภาษณ์มีรูปแบบ (Structured)
10. การสัมภาษณ์เฉพาะจุด (Focused Interview)
11. การเยี่ยมชั้นเรียน (Class Visitation)
12. การบรรยาย (Lecture)
13. การประชุม (Meeting)
14. การอภิปรายกลุ่ม (Panel Discussion)
15. การสาธิตการสอน (Demonstration)
16. การทดลองปฏิบัติจริง (Directed Practice)
17. ประสพการณ์ตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (Firshand)

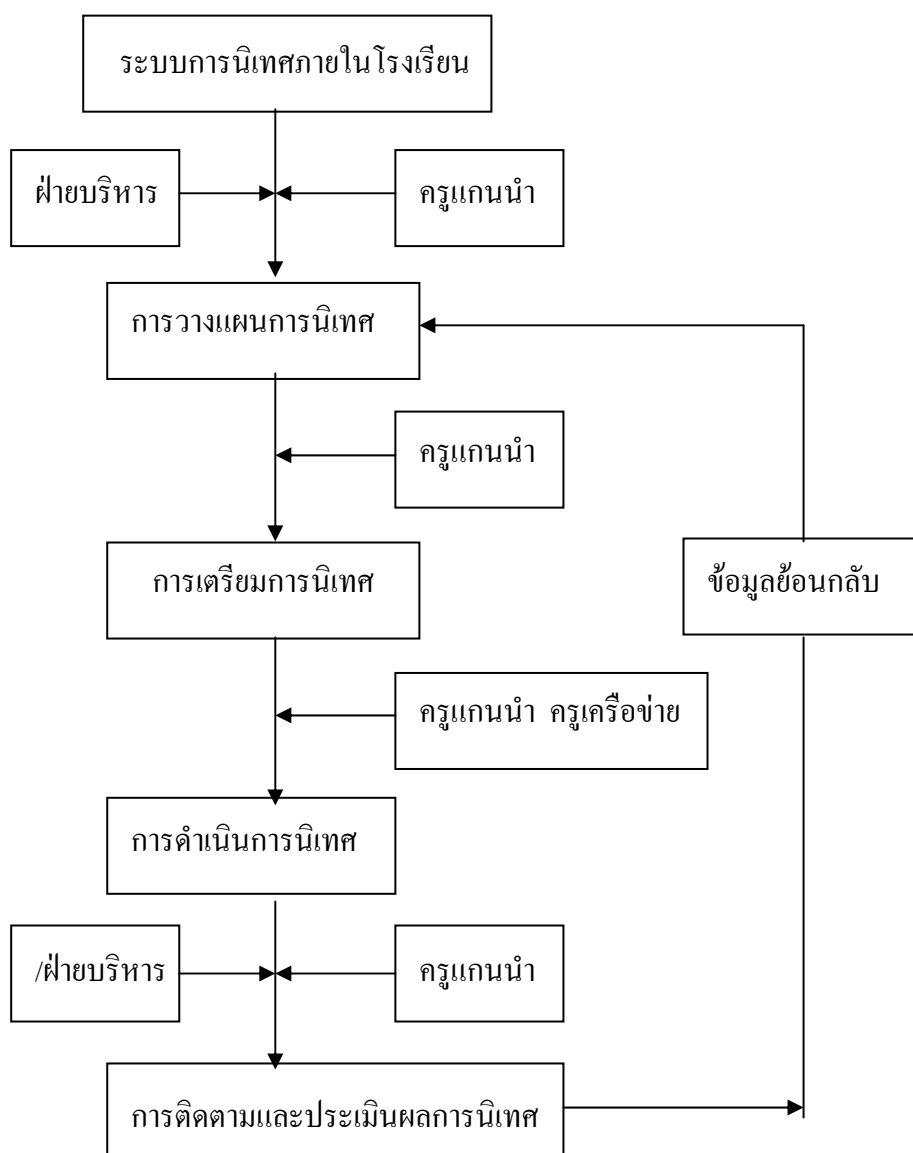
18. บทบาทสมมุติ (Role Playing)
19. สังคมมิติ (Sociogram)
20. การบันทึกเสียง (Tape Recording)
21. การทดสอบ (Testing)
22. การเขียน (Writing)
23. การอ่าน (Reading)
24. การสังเกตการณ์สอน (Observation)
25. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศในรูปแบบถึงครู ร่วมคิด เขาทำ (To teacher to cooperate to do : TCD) เป็นการนิเทศภายนอกที่จะทำให้ศึกษานิเทศก์ได้แสดงบทบาทความเป็นมืออาชีพในการกำหนดเป้าหมายครู ที่จะรับการนิเทศการจัดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนการสอนโดยตรงในห้องเรียนแบบคนต่อคน (One by One) โดยร่วมกันวางแผน ร่วมกันจัดการเรียนการสอน ร่วมกันประเมินผลและร่วมพิจารณาเทคนิคการสอนของครูเพื่อให้บรรลุผลตามข้อตกลงที่กำหนด ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ดังนี้ (สุเมธี จันทรหอม 2549 : 11 – 14)

1. การนิเทศทำในลักษณะคนต่อคน
2. การกำหนดเป้าหมายครูที่จะรับการนิเทศ ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้เลือกให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ
3. บทบาทของครู ถูกกำหนดโดยครูและศึกษานิเทศก์คู่กันตามที่ได้ปรึกษาหารือและตกลงกันได้
4. การจัดการเรียนการสอนและการนิเทศจะดำเนินการไปอย่างเป็นระบบ
5. การจัดการเรียนการสอน เช่น การร่วมกันเป็นทีม โดยใช้เทคนิคหลากหลายและสอดคล้องกับแผนการสอน
6. ตัวชี้วัดหรือเกณฑ์วัดความสำเร็จ กำหนดโดยศึกษานิเทศก์และครูร่วมกันในลักษณะเฉพาะคู่
7. เมื่อเกิดความสำเร็จในการนิเทศจากเป้าหมายครูคนที่ 1 ก็จะเข้าสู่กระบวนการกำหนดเป้าหมายครูคนที่ 2 ของโรงเรียนต่อไป

จากความหมาย หลักการและแนวทางการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูปฏิบัติการสอนตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะต่าง ๆ ของครู ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การจัดทำวิจัยและใช้วิจัยในชั้นเรียน การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นประกอบกับผล

การประเมินในโครงการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสู่ครูมืออาชีพ โดยโรงเรียนใช้รูปแบบครูแกนนำพัฒนาครูมาทดลองใช้ ทำให้ครูร่วมกันพัฒนาตนเองและมีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น รวมทั้งผลการประเมินของ สมศ. ที่ระบุว่าสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับพอใช้และเสนอแนะให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โรงเรียนจึงได้จัดให้มีระบบการนิเทศภายใน และกำหนดให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้การพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ (On the Job Training) เป็นนวัตกรรมพัฒนาครูในระบบการนิเทศภายใน ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงระบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ

การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

โรงเรียนสงขลาวิทยาคมเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประจำอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2519 นับจนถึงปัจจุบัน ปีการศึกษา 2551 เป็นเวลา 37 ปีเศษ ได้ผลิตนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 27 รุ่น นักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 22 รุ่น รวมนักเรียนที่จบการศึกษาทั้งสองระดับ จำนวน 17,286 คน (สงขลาวิทยาคม 2549 : 1) โรงเรียนสงขลาวิทยาคมได้พัฒนาตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งได้เป็น 3 ยุค ดังนี้

1. ยุคก่อร่าง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2519 – 2532 เป็นช่วงการระดมสรรพกำลังจากชุมชนเพื่อพัฒนาอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและคุณภาพการศึกษา
2. ยุคสร้างตัว ตั้งแต่ปีการศึกษา 2532 – 2542 โรงเรียนเริ่มเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง เป็นผลจากการร่วมมือของชุมชน ทำให้โรงเรียนมีภูมิทัศน์ที่ดีเด่น ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการเรียนดนตรีและกีฬา พร้อมทั้งเข้าสู่ยุคปฏิรูปการศึกษา
3. ยุคสานสู่ฝัน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 จนถึงปัจจุบันที่มีการปฏิรูปการศึกษารอบด้านอันเป็นผลจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 ทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าเป็นลำดับ

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2546 และได้นำกลยุทธ์การสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้และคุณภาพการศึกษา

ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ผลการประเมินพบว่า โดยภาพรวมในด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้เรียนอยู่ในระดับพอใช้ โดยมีมาตรฐานในระดับดี จำนวน 4 มาตรฐาน ระดับพอใช้ จำนวน 7 มาตรฐาน และระดับปรับปรุง 3 มาตรฐาน คือ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ส่วนด้านครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับพอใช้ และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนได้รับการประเมินและรับรองเป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน และโรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนระยะ 2550 – 2553 ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับองค์กร 6 กลยุทธ์ แผนกลยุทธ์ 6 แผนงาน และมีโครงการ / กิจกรรม 24 รายการ (สงขลาวิทยาคม 2551 : 1 – 16)

ปีการศึกษา 2550 โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ผลการประเมินพบว่า โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับดี โดยค่านักเรียน ด้านครู และด้านผู้บริหารอยู่ในระดับดีมาก 2 มาตรฐานและอยู่ในระดับดี 12 มาตรฐาน และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้ ด้านผู้เรียน สถานศึกษาควรพัฒนาผู้เรียน โดยฝึกให้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบ และมีการคิดแบบองค์รวมให้มากขึ้น ควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ฯลฯ ด้านครู สถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สุขศึกษาและพลศึกษา และศิลปะ (รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2551 : 2)

การพัฒนাবุคลากรของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ได้ดำเนินในลักษณะของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนাবุคลากร โดยการจัดดำเนินการภายในโรงเรียนและส่งครูเข้ารับการอบรมตามที่หน่วยงานในสังกัดหรือนอกสังกัด ในปีการศึกษา 2545 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินงานโครงการครูแกนนำ กรมสามัญศึกษา เพื่อยกย่องเป็นครูแห่งชาติ โดยกำหนดเป้าหมายสร้างครูผู้นำด้านการปฏิบัติการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำนวนร้อยละ 30 เนื้อหาในการพัฒนาครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การพัฒนาตนเอง การครองตนและการประสานงานชุมชน ผลการดำเนินการโครงการครูแกนนำ กรมสามัญศึกษา โรงเรียนสงขลาวิทยาคม มีครูแกนนำผ่านการประเมิน จำนวน 45 คน และผ่านการประเมินเป็นครูแห่งชาติ จำนวน 1 คน ในปีการศึกษา 2546 เมื่อโรงเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โรงเรียนได้กำหนดกลยุทธ์สร้างเสริมศักยภาพบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ และจัดทำโครงการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (สงขลาวิทยาคม 2549 : 3) การประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ในรอบแรก ผลการประเมินด้านครู ครูมีวุฒิ มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูพอเพียงอยู่ในระดับพอใช้ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับพอใช้ และให้ข้อเสนอแนะโรงเรียนและครูควรใช้เทคนิค วิธีสอน ทักษะกระบวนการหรือกิจกรรมที่หลากหลาย การใช้สื่อ การวัดผลตามสภาพจริงและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม จัดให้มีการนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และสร้างครูแกนนำในทุกกลุ่มสาระ และในปีการศึกษา 2550 โรงเรียนได้ดำเนินการแผนกลยุทธ์ พัฒนาให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเต็มตามศักยภาพ และจัดให้มีโครงการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (สงขลาวิทยาคม 2550 : 26) ผลการดำเนินการพบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับดีและให้ข้อเสนอแนะในด้านการเรียนการสอนด้วยการพัฒนาครูให้มีความรู้ และทักษะทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากข้อมูลการพัฒนาครูของโรงเรียนสงขลาวิทยาคมที่ผ่านมายังขาดจุดเน้นและทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนั้นในปี

การศึกษา 2551 คณะกรรมการบริหารโรงเรียน จึงเห็นสมควรได้กำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการนำครูแกนนำที่โรงเรียนมีอยู่แล้วมาเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการ โดยกำหนดเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนาครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

มาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพครูของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล / สารสนเทศ	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์คุณภาพ ที่คาดหวัง
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.1 มีความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายการ จัดการศึกษา และหลักสูตร สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	1. ตรวจสอบ / บันทึก / หลักฐานการจัดเก็บ รวบรวมเอกสาร 2. ตรวจสอบ / บันทึก / ร่องรอยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาและ หลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 3. สอบถาม / สัมภาษณ์เจ้าตัวหรือ ผู้เกี่ยวข้องหรือ ตรวจสอบเอกสาร สรุปรายงานผล	1. มีการบันทึก จัดเก็บรวบรวม เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาและหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เป้าหมายการจัดการศึกษาและ หลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน 3. นำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเป้าหมายการจัด การศึกษาและหลักสูตรสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานไปประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนการสอน ถูกต้องตามกระบวนการและมี ระบบ 4. มีการตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนและ การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5. มีการสรุปผล รายงานผลการ จัดการเรียนการสอนและการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	- ไม่ต่ำกว่า ระดับคุณภาพ 3

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล / สารสนเทศ	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์คุณภาพ ที่คาดหวัง
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.2 มีการ วิเคราะห์ ศักยภาพของ ผู้เรียนและ เข้าใจผู้เรียน เป็นรายบุคคล	1. บันทึกข้อมูลการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นรายบุคคล 2. รายงานผลการ พัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนรายบุคคล 3. ตรวจสอบเอกสาร / หลักฐานการจัด กิจกรรมการดูแล ช่วยเหลือและการ พัฒนาศักยภาพผู้เรียน	1. มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล 2. มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลนำ ข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือ ผู้เรียนด้านการเรียนและการ ปรับพฤติกรรม 3. มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลนำ ข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือ ผู้เรียนด้านการเรียนและการ ปรับพฤติกรรมดูแลความ ปลอดภัยของผู้เรียนมีกิจกรรม ป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพ 4. มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลนำ ข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือ ผู้เรียนด้านการเรียนและการ ปรับพฤติกรรมดูแลความ ปลอดภัยของผู้เรียนมีกิจกรรม ป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม 5. มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลนำ ข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือ ผู้เรียนด้านการเรียนและการ ปรับพฤติกรรมดูแลความ ปลอดภัยของผู้เรียนมีกิจกรรม ป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม และมีการดูแลอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์	- ไม่ต่ำกว่า ระดับคุณภาพ 3

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล / สารสนเทศ	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์คุณภาพ ที่คาดหวัง
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.3 มี ความสามารถ ในการจัดการ เรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1. แผนการจัด การเรียนรู้ 2. รายงานผลการ พัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน 3. สอบถาม / สัมภาษณ์เจ้าตัว และผู้เรียน	1. มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ออกแบบการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย 3. ออกแบบการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและ เหมาะสมกับผู้เรียนและนำไปใช้ 4. ออกแบบการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและ นำไปใช้ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาผลการเรียนรู้ที่ต้องการ ให้เกิดขึ้น มีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้เหมาะสมตามวัยและ ความต้องการของผู้เรียน 5. ออกแบบการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและ นำไปใช้ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาผลการเรียนรู้ที่ต้องการ ให้เกิดขึ้น มีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้เหมาะสมตามวัยและ ความต้องการของผู้เรียน ให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมและประเมินผล การเรียนรู้	- ไม่ต่ำกว่า ระดับคุณภาพ 3

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล / สารสนเทศ	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์คุณภาพ ที่คาดหวัง
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.4 มีความ สามารถในการ ใช้ เทคโนโลยี ในการพัฒนา การเรียนรู้ของ ตนเองและ ผู้อื่น	1. บันทึกการใช้ เทคโนโลยีในการ ในการพัฒนาการ เรียนรู้ของตนเอง และผู้อื่น 2. สอบถาม / สัมภาษณ์เจ้าตัว และผู้เรียน	1. ปฏิบัติงานตามแนวทางปกติ ไม่มีการใช้เทคโนโลยีในการ พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและ ผู้เรียน 2. ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการ เรียนรู้ของตนเองหรือผู้เรียนแต่ ไม่มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน 3. ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการ เรียนรู้ของตนเองหรือผู้เรียน มีบันทึกไว้เป็นหลักฐาน 4. ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการ เรียนรู้ของตนเองหรือผู้เรียน มีบันทึกไว้เป็นหลักฐาน 5. ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการ เรียนรู้ของตนเองหรือผู้เรียน มีบันทึกไว้เป็นหลักฐาน มีการ เผยแพร่ เป็นที่ยอมรับในความ สามารถในการใช้เทคโนโลยี	- ไม่ต่ำกว่า ระดับคุณภาพ 3

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล / สารสนเทศ	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์คุณภาพ ที่คาดหวัง
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.5 มีการ ประเมินผล การเรียน การสอนที่ สอดคล้องกับ สภาพ การเรียนรู้ ที่จัดให้ ผู้เรียนและ อิงพัฒนาการ ของผู้เรียน	1. แผนการจัด การเรียนรู้ 2. บันทึก / รายงานผลการวัด ผล ประเมินผล การเรียนรู้ 3. สอบถาม / สัมภาษณ์เจ้าตัว ผู้เรียนและ ผู้เกี่ยวข้อง	1. ออกแบบการประเมินผลการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง 2. ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพ จริงสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง 3. ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพ จริงด้วยวิธีการที่เหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับ คุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการ ให้เกิดขึ้น 4. ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพ จริงด้วยวิธีการที่เหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับ คุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติ ของผู้เรียน 5. ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพ จริงด้วยวิธีการที่เหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับ คุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติ ของผู้เรียนและแนะนำแก่เพื่อนครูได้	- ไม่ต่ำกว่า ระดับคุณภาพ 3

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล / สารสนเทศ	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์คุณภาพ ที่คาดหวัง
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.6 มีการนำ ผลการ ประเมินมา ปรับเปลี่ยน การเรียนการสอนเพื่อ พัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตาม ศักยภาพ	1. รายงานผลการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2. สอบถาม / สัมภาษณ์เจ้าตัว ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง	1. ออกแบบการประเมินผลการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง 2. ประเมินผลการเรียนรู้ตามที่ กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้ 3. ประเมินผลการเรียนรู้ตามที่ กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้ และวิเคราะห์ สรุปผลการ ประเมินผลอย่างมีระบบ 4. ประเมินผลการเรียนรู้ตามที่ กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้ และวิเคราะห์ สรุปผลการ ประเมินผลและนำไปใช้ในการ ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน 5. ประเมินผลการเรียนรู้ตามที่ กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้ และวิเคราะห์ สรุปผลการ ประเมินผลและนำไปใช้ในการ ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพ	- ไม่ต่ำกว่า ระดับคุณภาพ 3

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล / สารสนเทศ	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์คุณภาพ ที่คาดหวัง
มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	10.7 มีการวิจัย เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของ ผู้เรียนและ นำไปใช้ใน การพัฒนา ผู้เรียน	1. วิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ 2. สอบถาม / สัมภาษณ์เจ้าตัว ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง	1. มีแบบเสนอเค้าโครงวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ 2. มีวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3. มีวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มี ประโยชน์และนำไปใช้พัฒนา ผู้เรียนได้ 1 เรื่อง 4. มีวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มี ประโยชน์และนำไปใช้พัฒนา ผู้เรียนได้มากกว่า 1 เรื่อง 5. มีวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มี ประโยชน์และนำไปใช้พัฒนา ผู้เรียนและเผยแพร่ในวงกว้าง มากกว่า 1 เรื่อง	- ไม่ต่ำกว่า ระดับคุณภาพ 3

2. การกำหนดหลักการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training)

การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนารูปประจำการ เป็นการฝึกปฏิบัติที่ให้โอกาสสำหรับผู้ได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้ เป็นการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ การพัฒนาตนเองระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (Texus Workforce Commission 2007 : 1 – 2)

1. มุ่งไปทำงานปกติที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ผลผลิต ขั้นตอนการให้บริการ การยกระดับการปฏิบัติงานที่ต้องการทักษะเพิ่มเติม
2. ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระหรืออยู่ในภาคส่วนที่เป็นอิสระ
3. จัดให้มีการฝึกด้านความรู้หรือทักษะเป็นการเฉพาะเพื่อให้มีผลงานที่ดีขึ้น

การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนารูปเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีขึ้นในสภาวะปกติ โดยมีความเชื่อพื้นฐาน ดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 : 10)

1. ครูทุกคนต้องการพัฒนาและครูทุกคนพัฒนาได้
2. การพัฒนารูปมุ่งการพัฒนาตนเองด้วยการประเมินตนเองตามสภาพจริงและเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
3. ครูจะใช้ความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไปสู่การพัฒนานักเรียนแต่ละคนให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ

การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน จัดเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนในปัจจุบัน ที่ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์สูงและต้องการความเป็นอิสระในการพัฒนาตนเองไปสู่ตัวชี้วัดและมาตรฐานที่กำหนดโดยอาศัยหลักการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครู พัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานปกติและยึดหลักกัลยาณมิตร

การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) (ศึกษาธิการ. 2547 : 3 – 14) เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาครูของโรงเรียนในระบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล
2. การพัฒนางานประจำที่ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติอยู่ปกติ
3. วิธีการพัฒนาเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และประสบการณ์จริง เป็นการพัฒนาในสภาวะการทำงานปกติ

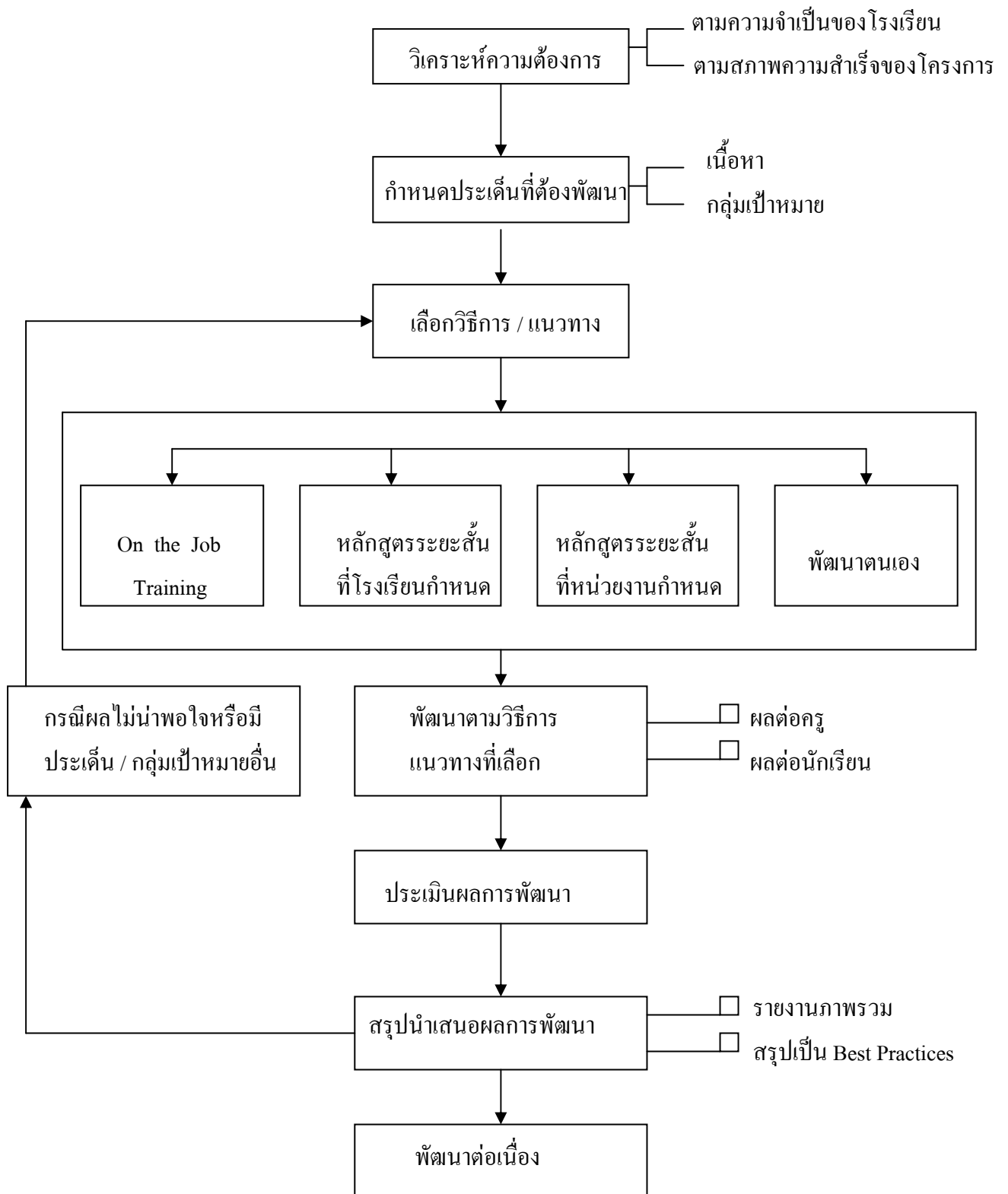
กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานหรือครูประจำการ โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

1. เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล
2. เป็นการพัฒนางานประจำที่ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติอยู่ปกติ
3. วิธีการพัฒนาเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และประสบการณ์จริง เป็นการพัฒนาในสถานะปกติ

3. การกำหนดกระบวนการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training)
 กระทรวงศึกษาธิการ (ศึกษาธิการ 2547 : 3 – 14) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การจัดทำแผนพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training)
2. สร้างความเข้าใจกับครูทุกคนที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาตนเอง
3. สนับสนุนให้ครูทุกคนจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ประเมินตนเองและรายงานการพัฒนาตนเอง
4. ให้การสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์และงบประมาณ
5. ประสานวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารอาจทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะ (Coach)
6. ประเมินครูเป็นรายบุคคลซึ่งอาจใช้แนวทางใน “เอกสารเส้นทางสู่แกนนำและต้นแบบครูโรงเรียนในฝัน”

แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงจากกระบวนการพัฒนาครูตามปกติกับกระบวนการพัฒนาตามแนวทางของ On the Job Training และเสนอตัวอย่างการดำเนินงานสำหรับโรงเรียน ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แนวทางการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน

แนวทางในการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. **การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น** การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในที่นี้แนะนำให้พิจารณาใน 2 ประเด็นหลัก คือ ความต้องการจำเป็นที่สอดคล้องกับจุดเด่นของโรงเรียน ซึ่งกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และความต้องการจำเป็นที่สอดคล้องกับสภาพความสำเร็จของโครงการของโรงเรียน ได้แก่ ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

2. **การกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนา** การกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนาเป็นการกำหนดทั้งเนื้อหาสาระและกลุ่มครูที่เป้าหมาย เพื่อเลือกวิธีการพัฒนาและจัดทำแผนการพัฒนาอย่างเหมาะสม

3. **เลือกวิธีการและแนวทางพัฒนา** โรงเรียนสามารถเลือกวิธีการหรือแนวทางพัฒนาได้ตามความเหมาะสม สำหรับแนวทางการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมีครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเป็นวิทยากร หรืออาจรับความช่วยเหลือจากสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนศึกษานิเทศก์และโรงเรียนชั้นนำ

4. **การพัฒนาตามวิธีการและแนวทางที่เลือก** การพัฒนาตามวิธีการและแนวทางที่เลือกเป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นการปฏิบัติการพัฒนาครูอย่างเป็นธรรมชาติ เช่น การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) จะพบการพัฒนาในสภาพการทำงานปกติ

5. **การประเมินผลการพัฒนา** เป็นการประเมินผล โดยศึกษาผลที่ปรากฏต่อกลุ่มนักเรียนที่ครูรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการสรุปผลควรศึกษาผลการพัฒนาเป็นรายบุคคลก่อนการสรุปภาพรวม

สำหรับในกรณีที่ครูทำแผนพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะให้ครูจัดทำรายงานการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพต่อไป

6. **การสรุปและนำเสนอผลการพัฒนา** การสรุปและนำเสนอผลการพัฒนา ดำเนินการ 2 ลักษณะ คือ

6.1 ผลที่เป็นภาพรวมของโรงเรียนที่เป็นผลต่อครูและผลต่อนักเรียน

6.2 ผลงานที่เป็นประเภทสื่อหรือนวัตกรรมที่ค้นพบจากการพัฒนาครูตามกระบวนการของการพัฒนาระหว่างระหว่างการทำงาน และเชื่อมั่นว่าประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง สามารถเผยแพร่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้

7. **การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง** การพัฒนาต่อเนื่องเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาระบบไม่หยุดนิ่ง โดยปรับปรุงจากผลดำเนินงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร หรือพัฒนาต่อยอดงานที่ดีอยู่แล้ว ด้วยการกำหนดประเด็นหรือกลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนาตามกระบวนการที่เลือกต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาครูในระบบการนิเทศภายใน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนา การเลือกวิธีการและแนวทางการพัฒนา การพัฒนาตามวิธีการและแนวทางที่เลือก การประเมินผลการพัฒนา การสรุปและนำเสนอผลการพัฒนาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้พิจารณาบริบทของโรงเรียนสงขลาวิทยาคมแล้วจึงกำหนดเป็นหลักการและกระบวนการในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู ดังนี้

1. หลักการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ประกอบด้วย

1.1 เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล

1.2 เป็นการพัฒนางานประจำที่ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติอยู่ปกติ

1.3 วิธีการพัฒนาเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง
เป็นการพัฒนาในสภาวะการทำงานปกติ

2 กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

2.1 ขั้นการวางแผน (Plan)

2.2 ขั้นการปฏิบัติการ (Do)

2.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check)

2.4 ขั้นการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง (Act)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการปฏิบัติงานและการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (เลขาธิการคุรุสภา. 2532 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อทราบสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันว่า มีงานอะไรบ้าง ใช้เวลาอย่างไรในการปฏิบัติงาน 1 สัปดาห์ ใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรครูทุกสังกัด จำนวน 1,941 คน แยกเป็นระดับประถมศึกษา 1,126 คน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 815 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์พบว่า

1. ลักษณะงานของครูมี 3 ประเภท คือ งานสอน งานสนับสนุนการสอนและงานอื่น ๆ ในงานสอนประกอบด้วย การเตรียมการสอน การเตรียมอุปกรณ์ การตรวจงาน/การบ้าน การปฏิบัติการสอนจริง การปฏิบัติการสอนแทน การสอนซ่อมเสริมและสอบแก้ตัว การผลิตสื่อ งานครูประจำชั้น ลักษณะงานสอนที่ครูปฏิบัติมากที่สุดคือ การปฏิบัติการสอนจริง 17.54 ชั่วโมง งานสนับสนุนการสอนประกอบด้วยงานธุรการ งานการเงิน – พัสดุ งานห้องสมุด งานโสตทัศนศึกษา งานแนะแนว งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานกิจกรรม งานทะเบียนวัดผล ลักษณะงานสนับสนุนการสอนที่ครูปฏิบัติมากที่สุดคือ งานอนามัยโรงเรียน จำนวน 5.7 ชั่วโมง/สัปดาห์ ลักษณะงานอื่น ๆ ได้แก่ การวางแผนและประเมินโครงการ งานปกครอง งานบริการชุมชน งานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ งานสหกรณ์ ลักษณะงานอื่นที่ครูปฏิบัติมากที่สุด คือ งานสหกรณ์โรงเรียน จำนวน 6.09 ชั่วโมง/สัปดาห์

2. วิธีการทำงานของครู ได้แก่ การตรงต่อเวลาทั้งเข้าสอนและเลิกสอน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม การเสนอแนวทางการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม การนำเข้าสูบทเรียน การใช้เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความพอใจในผลงาน ผลงานที่ครูภาคภูมิใจเป็นด้านการสอน การอบรมนักเรียนให้ปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เทคนิควิธีสอนที่ใช้เป็นของจริง การสาธิต การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การนำนวัตกรรมใหม่ๆ ผลงานที่สร้างชื่อเสียงเป็นการปฏิบัติงานจนได้เป็นครูดีเด่น การผลิตสื่อตำราและการเป็นวิทยากร

4. ความต้องการของครู เป็นความต้องการในการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สำนักงานกฤษฎีกา (นายกรัชมุนตรี. 2530 : 166) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการมัธยมศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 14,000 คน พบว่า มีครูผู้หญิงมากกว่าครูผู้ชาย อายุโดยเฉลี่ยประมาณ 32 ปี ครูส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี ประสบการณ์สอน 9 ปี และสอนตรงกับวิชาที่เรียนมา มีจำนวนชั่วโมงสอน 16 ชั่วโมง/สัปดาห์ เตรียมการสอน 4 ชั่วโมง ตรวจการบ้าน 4 ครั้งต่อสัปดาห์ และส่วนใหญ่มีรายได้

ไม่พอใช้ ครูส่วนใหญ่มีเจตคติต่อผู้บริหารในระดับปานกลาง แต่มีเจตคติต่อการบริหารอยู่ในระดับดี และพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างมาก

สมศักดิ์ คงเที่ยง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2534 : 961 – 966) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมในการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาและปัญหา – อุปสรรคของการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 84 โรงเรียนในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มโรงเรียนส่วนกลางและโรงเรียนส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่ระบุว่าเคยจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 ประเภท คือ การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่และพัฒนาจิตใจ ซึ่งกิจกรรมที่มีผู้ตอบว่า เคย จัดจนมากที่สุด คือ การอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมที่มีผู้ตอบว่า ไม่เคยจัด คือ การพัฒนาจิตใจ

2. ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์นั้น โรงเรียนส่วนใหญ่จะมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ซึ่งกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในแผนการพัฒนานุเคราะห์ โดยผู้บริหารมักจะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนานุเคราะห์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ ส่วนอาจารย์จะมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ด้วยการเลือกกิจกรรมที่จะเข้าร่วมในด้านเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์นั้น โรงเรียนมีความพร้อมพอสมควร โดยอาศัยงบประมาณที่ได้จากโรงเรียนสมทบกับเงินของอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม

3. โรงเรียนส่วนใหญ่เคยจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ โดยอาจารย์ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนแก่อาจารย์ใหม่ มีการสอบถามความต้องการด้านสวัสดิการและช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการ เพื่อใช้ในการวางแผนการเรียนการสอน

4. ในด้านกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าควรจัดกิจกรรมนี้มากที่สุด สำหรับวิธีการจัดนั้นส่วนมากโรงเรียนจะให้ครูหมุนเวียนกันเข้าสัมมนาทางวิชาการ โดยเน้นความถนัดและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยส่งไปร่วมสัมมนาในระดับกรมหรือที่สถาบันภายนอกเป็นผู้จัด ในการสัมมนาทางวิชาการนั้น อาจารย์มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วย

5. กิจกรรมการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุสอดคล้องกันว่าโรงเรียนเคยจัดกิจกรรมประเภทนี้เฉพาะของตนเอง โดยจัดให้อาจารย์ไปเยี่ยมชมสถานที่และแหล่งวิทยากรนอกชุมชน แต่ก็พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง อย่างไรก็ตาม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมประเภทนี้อีกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประเภทการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า โรงเรียนเคยจัดและผู้ตอบแบบสอบถามก็เห็นว่า โรงเรียนควรจัดกิจกรรมประเภทนี้มากที่สุด อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง สำหรับวิธีการจัดนั้น ส่วนใหญ่โรงเรียนจะส่งอาจารย์เข้าร่วมอบรมหรือประชุมกับกรม กระทรวง หรือ สถาบันภายนอกที่จัดกิจกรรมประเภทนี้ แต่การคัดเลือกอาจารย์เพื่อการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการนี้ ส่วนใหญ่อาจารย์อื่น ๆ ไม่พอใจ สำหรับเนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ผ่านมาส่วนใหญ่ระบุว่า มีความเหมาะสมสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตร และสอดคล้องกับการพัฒนางานในหน้าที่ของอาจารย์

7. กิจกรรมส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า โรงเรียนเคยจัดกิจกรรมประเภทนี้ แต่ในเรื่องการศึกษาต่อที่อาจารย์ที่สนใจจะดำเนินการเอง สำหรับโรงเรียนจะส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อภายในประเทศเต็มเวลา

8. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรประเภทการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า เป็นกิจกรรมที่ควรจัดมากที่สุดเช่นกัน โดยกิจกรรมที่โรงเรียนจัดดำเนินการอยู่ คือ โรงเรียนจะรับวารสารและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานการศึกษาอื่น

9. กิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าควรจัดกิจกรรมประเภทนี้และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะตัดสินใจเองและมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ตามโอกาสอันควร

10. การพัฒนาด้านจิตใจ พบว่าโรงเรียนจัดกิจกรรมประเภทนี้น้อยมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าโรงเรียนควรจัดมากที่สุด โดยควรเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาร่วมดำเนินการและเน้นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม

11. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่จะใช้แบบสำรวจซึ่งจัดดำเนินการโดยคณะทำงานเมื่อเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมนั้น ผลของการประเมินไม่ค่อยได้แจ้งให้อาจารย์รับรู้และส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าโรงเรียนดำเนินการอย่างไรกับผลการประเมิน

12. สำหรับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรประเภทต่าง ๆ นั้น มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงบประมาณ การกำหนดนโยบาย ตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ไป โดยโรงเรียนส่วนใหญ่จะประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายการพัฒนาบุคลากรของกรมสามัญศึกษาวางไว้กว้าง ๆ โรงเรียนซึ่งต้องรับนโยบายไปดำเนินการจากการวางแผน และอาจไม่ได้กำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมการพัฒนาไว้ให้ชัดเจน ประกอบกับการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนอาจไม่เหมาะสม และที่สำคัญอีกด้านหนึ่งคือความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรบางคนอาจจะมีปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านภาระกิจการทำงานปัญหาส่วนตัวและปัญหาด้านเศรษฐกิจ

13. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องการให้จัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ประเภทการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมา คือ การสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาจิตใจและคุณานอกสถานที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทั้งระบบหรือการพัฒนาเป็นหมู่คณะและเป็นกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ระบุไว้ คือ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ

มาลินี ขวาลไพบูลย์ (มาลินี ขวาลไพบูลย์, 2536 : 811 – 814) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบระดับทีม ระดับโรงเรียน และองค์ประกอบกระบวนการของทีมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 15 โรงเรียน และครูจำนวน 430 คน เครื่องมือเครื่องใช้ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของโรงเรียนและความพึงพอใจของครู อยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรทุกตัวมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2. ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานของทีม การควบคุมการนิเทศ ความขัดแย้ง ขอบข่ายของการจัดการ การอภิปรายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ และการให้น้ำหนักข้อเสนอของบุคคล การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย บริการของศูนย์วิชาการ ปทัสถานเฉพาะของการทำงานเฉพาะของการทำงานและการควบคุมงาน ความชัดเจนของบทบาทและเป้าประสงค์การฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ การปกครองโรงเรียนและงาน ความหลากหลายการมีทักษะอย่างเพียงพอ ความสัมพันธ์ของผู้นำทีมและขนาดของทีมตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 9 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุนการควบคุมการนิเทศ ความขัดแย้ง รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานของทีม ความชัดเจนของบทบาทและเป้าประสงค์ การมีทักษะอย่างเพียงพอ การปกครองโรงเรียนและงาน ขนาดของทีมและขอบข่ายของการจัดการ โดยมีลำดับความสำคัญเรียงตามลำดับดังกล่าวแล้ว ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ร้อยละ 60.61 ($R = .7804$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรทิพย์ เจริญผล (อมรทิพย์ เจริญผล, 2536 : 705 – 800) ได้ศึกษาการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ แนวทางการจัดการกลยุทธ์ และกลวิธีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 7 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

ตอนที่ 1 หลักการทั่วไปในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพึงมีบทบาท ความเป็นศูนย์กลาง ความเป็นผู้มองการณ์ไกล ครองใจคน การเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ การมีความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้บูรณาการและการทำงานในเชิงรุก มีหน้าที่ในการตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานสนใจต่อจุดประสงค์ขององค์กร ทำให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรชัดเจน รักษาขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นผู้คอยติดตามผลการปฏิบัติงาน

2. ด้านวิธีการ ใช้แบบการเปลี่ยนแปลงอัลฟา มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ คือ ช่วงว่างของปริมาณงาน ตระหนักถึงความจำเป็น สร้างบรรยากาศที่เหมาะสม ดำรงวินิจฉัยปัญหาขององค์กร วางแผนการเปลี่ยนแปลง เลือกใช้กลยุทธ์ วิธีการปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงประเมินผลและติดตามผลใช้กลยุทธ์แบบมีเหตุผล แบบให้เห็นคุณค่าและให้การศึกษาใหม่และแบบใช้อำนาจบังคับ ใช้กลวิธีการเข้ามามีส่วนร่วม การใช้ความกดดัน การเปลี่ยนแปลงค่านิยม การศึกษาและอบรมและการสร้างความเชื่อถือศรัทธา และวิธีลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้การศึกษาและติดต่อสื่อสาร ให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงเฉพาะที่จำเป็น การให้คำปรึกษาและการเจรจาต่อรอง

สำหรับการเปลี่ยนแปลงแบบเบตา แบบเกมมา บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเอง การติดต่อ การกล้าเผชิญปัญหา เป็นผู้initiator ผู้นำ เป็นนักพูดที่มีประสิทธิภาพและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน รวมทั้งกลวิธีการเปลี่ยนแปลงเทคนิค การสื่อสาร การทำให้ผู้ปฏิบัติคิดและดำเนินการเปลี่ยนแปลงเอง และวิธีลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงด้วยการรักษาประเพณีที่เป็นประโยชน์เอาไว้ สร้างหลักประกันว่าไม่เกิดความสูญเสีย การให้รางวัลตอบแทนและการหาแนวร่วม (Lobby) นั้น เป็นการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีความเหมาะสมตามความจำเป็นเฉพาะแต่ละโรงเรียน

ตอนที่สอง เรื่องอื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติมจากหลักการทั่วไป

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีบุคลิกลักษณะที่เชื่อมั่นในตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ที่ทำงานให้สำเร็จ ต้องมีทักษะทางด้านมโนทัศน์ (Conceptual Skill) และทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) สำหรับคุณลักษณะที่มีความยืดหยุ่น ใช้หลักเมตตาธรรมทำให้ผู้กระทำผิดรู้สึกสำนึกตัว เสียสละ มีความรู้สึกในการรับรู้ที่ไวและลึกซึ้งกว่าผู้อื่น กล้าตัดสินใจ ทำตนเป็นคนโปร่งใส มีความสามารถในการวิเคราะห์ อ่านลักษณะนิสัยเก่งและอื่น ๆ คือ การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมและการสร้างผู้นำนั้น เป็นการปฏิบัติเพิ่มเติมของผู้บริหารที่จะใช้ความเหมาะสม

สุภักดิ์ มุขดาร์. (สุภักดิ์ มุขดาร์. 2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 เพื่อทราบระดับการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน ตำแหน่งผู้บริหาร จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 196 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ ผลการวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมต่างกัน ปฏิบัติงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ การประเมินผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการและด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน ไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน ปฏิบัติงานวิชาการโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลด้านวิชาการให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัด ควรให้ครูอาจารย์ได้รับการฝึกอบรมด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และควรมีผลการประเมินผลงานเป็นระยะและต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (เลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 112 – 115) ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีข้อค้นพบในด้านการปฏิรูปครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตครู มีโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี เพื่อผลิตครู 8 สาขาวิชา และปฏิรูปคุณภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู และมีการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยการฝึกอบรม มีการติดตามการนำผลการฝึกอบรมมาใช้และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนามูลฐาน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยการกำกับดูแลเพื่อแก้ปัญหาความล่าช้า รวมทั้งมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคล มีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพและจัดทำบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพ็ญนิ แนนธ และคณะ (เพ็ญนิ แนนธ และคณะ. 2547 : 43 – 46) ได้สังเคราะห์งานวิจัยและทิศทางการวิจัยในอนาคต จากงานวิจัยทางการศึกษาที่ดี พิมพ์เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2543 – 2546 จำนวน 1,903 เรื่อง โดยใช้แบบสรุปรายงานการวิจัยและใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า ปริมาณงานวิจัยกลุ่มใหญ่ที่สุดเป็นการวิจัยในประเด็นแนวทางการจัดการศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยที่มีปริมาณน้อยที่สุดคือ ด้านทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษาในหมวดที่ 7 เรื่อง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านครู ในด้านความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง หลักสูตรแผนการสอน ทักษะกระบวนการ

ครูแนะแนวในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัญหาด้านเวลา ขาดความรู้ ความเข้าใจกระบวนการแนะแนว ครูมีปัญหาในการใช้ผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ประเภทแฟ้มสะสมงานและสื่อสารสนเทศ ครูมีปัญหาในระดับปานกลาง และต้องการการนิเทศในระดับมาก ครูภาษาอังกฤษต้องการการนิเทศด้านการวัดและประเมินผลมากที่สุด ครูต้องการความรู้ด้านงานวิจัยในชั้นเรียนในระดับมาก (บัญญัติ แทนหนู 2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมแบบคิด สร้างงาน โรงเรียนบ้านบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านบ่อทอง ปีการศึกษา 2549 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อน - หลังการใช้นวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษา หลังการใช้นวัตกรรมมีความพึงพอใจในระดับมาก และปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

กล่าวโดยสรุป สภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยงานสอน งานสนับสนุนงานสอนและงานอื่น ๆ ทำให้การปฏิบัติงานของครูตามความเห็นของนักเรียนมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จึงได้จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาครู 8 ประเภท และที่จัดมากที่สุดคือการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการและในความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ต้องการให้จัดการนิเทศภายในในระดับมาก

การนิเทศภายในโรงเรียน

สังัด อุทรานันท์ (สังัด อุทรานันท์. 2531 : 34) ได้สังเคราะห์ข้อค้นพบจากงานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาภายในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2527 – 2530 พบว่า โรงเรียนทุกสังกัดจัดการนิเทศภายในน้อยมาก และมักจัดเป็นครั้งคราว มีปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ขาดวัสดุอุปกรณ์และครูอาจารย์ขาดการยอมรับต่อผู้ให้การนิเทศ

กรกนก ชำนาญเพชร (กรกนก ชำนาญเพชร. 2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง การจัดการนิเทศของโรงเรียน ปฏิบัติการตัวอย่างในโครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนปฏิบัติการตัวอย่างในโครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ได้จัดการนิเทศงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและด้านการสนับสนุนปฏิบัติเกี่ยวกับการปฐมนิเทศครูใหม่ การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพครู การสนับสนุนการใช้เทคนิคการสอนต่างๆ การสำรวจสภาพและจัดหาวัสดุอุปกรณ์และการใช้ประโยชน์จากอาคารเรียนและอาคารประกอบต่างๆ

หวิน นพคุณ (หวิน นพคุณ. 2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสามขนาด ปฏิบัติการนิเทศ เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พร้อมทั้งเรื่องที่ปฏิบัติมากในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการด้านอื่น ๆ คือ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ด้านหลักสูตรและการสอน คือ การทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครูทราบ ด้านการประเมินผล คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ด้านสื่อการเรียนการสอน คือ การจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้ตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาแก่ครู

ทวี บรรจง (ทวี บรรจง. 2534 : 893 – 895) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนและเพื่อพัฒนารูปแบบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูปฏิบัติการสอน จำนวน 382 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาปฏิบัติกิจกรรมในกระบวนการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนในระดับน้อยทั้งที่เห็นว่ากิจกรรมการนิเทศมีความสำคัญในระดับมาก
2. โรงเรียนประสบปัญหาเกี่ยวกับงานนิเทศงานวิชาการทุกขั้นตอน ในกระบวนการนิเทศมีปัญหาในด้านความไม่เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการนิเทศ จัดองค์กรของผู้นิเทศไม่เหมาะสม มีปัญหาด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและปัญหาด้านการดำเนินงานนิเทศ
3. โรงเรียนมีความต้องการที่จะให้มีการจัดองค์กรขึ้นมารับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจนต้องการให้ความรู้แก่ผู้ให้การนิเทศโดยการฝึกอบรมต้องการกำหนดวิธีการนิเทศให้ชัดเจน กำหนดให้มีวิธีการติดตาม กำกับดูแล ควบคุม และประเมินผลการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ต้องการให้มีการพัฒนาสื่อการนิเทศและต้องการให้ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ปฏิบัติตามบทบาทของตนด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนอย่างเต็มที่

นิพนธ์ ภูริฉาย (นิพนธ์ ภูริฉาย. 2534 : 848 – 852) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนานาตนเอง เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้น การดำเนินการและผลการนิเทศจากผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน จำนวน 1,725 คน โดยใช้แบบประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ชุด พบว่า การนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนานาตนเองปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก โดยปฏิบัติได้มากที่สุดขั้นปัจจัยเบื้องต้น ระดับมาก ขั้นดำเนินการและขั้นผลการนิเทศ โดยสรุปขั้นตอนได้ว่า

1. การประเมินการดำเนินการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปฏิบัติได้ลำดับสูงสุดในเรื่อง การกำหนดช่วงเวลาในการนิเทศ การจัดทีมงานและการเตรียมความพร้อมให้ศึกษานิเทศก์ สำหรับเรื่องที่ปฏิบัติได้ลำดับต่ำ คือ พาหนะที่ใช้ในการนิเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการนิเทศและอัตราส่วนระหว่างศึกษานิเทศก์กับโรงเรียนที่รับผิดชอบ

2. การประเมินผลการดำเนินการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าอยู่ในระดับมาก โดยปฏิบัติได้ลำดับสูงสุดในเรื่อง การประสานงานกับโรงเรียน การประเมินการปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจงโรงเรียน สำหรับเรื่องที่ปฏิบัติได้ลำดับต่ำ คือ กิจกรรมการนิเทศ จำนวนครั้งการนิเทศและเวลาที่ใช้ในการนิเทศ

3. การประเมินผลการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่ปฏิบัติได้สูง คือ ผู้รับการนิเทศและกลุ่มที่ปฏิบัติได้ลำดับต่ำ คือ ผู้นิเทศ โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

3.1 การประเมินผลการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองจากผู้นิเทศ สรุปได้ว่าอยู่ในระดับมาก โดยปฏิบัติได้ลำดับสูงสุดในเรื่อง การเผยแพร่ผลงานดีเด่นของโรงเรียน การประสานงาน ส่วนเรื่องที่ปฏิบัติได้ลำดับต่ำ คือ การวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 การประเมินผลการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองจากผู้รับนิเทศ สรุปได้ว่าอยู่ในระดับมาก โดยผู้ปฏิบัติได้ลำดับสูงสุด คือ ผู้รับการนิเทศจังหวัดยะลาและจังหวัดสตูล

3.3 การประเมินผลการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองจากผู้รับผลการนิเทศ สรุปได้ว่าอยู่ในระดับมาก โดยผู้รับการนิเทศลำดับสูง คือ ผู้รับการนิเทศจากจังหวัดนราธิวาสและปัตตานี

การนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองในทั้งกระบวนการ ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติได้ผลอยู่ในลำดับมาก โดยปฏิบัติได้ลำดับมากที่สุดในขั้นปัจจัยเบื้องต้น ระดับมากในขั้นดำเนินการและขั้นผลการนิเทศ โดยมีปัญหาในขั้นปัจจัยเบื้องต้นบ้าง จากการยอมรับของศึกษานิเทศก์ที่ต้องเพิ่มบทบาทจากศึกษานิเทศก์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างเดียว มาเป็นศึกษานิเทศก์ประสานงานและศึกษานิเทศก์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องด้วย อีกทั้งหน่วยเหนือยังมีโครงการที่กำหนดให้นิเทศในขณะที่นิเทศประสานงาน สำหรับการนิเทศ ศึกษานิเทศก์ประสานงานทำได้ดีในด้านการประสานงานการเผยแพร่ผลงานของโรงเรียนและการนิเทศ ส่วนด้านการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและการวิจัยในโรงเรียนยังปฏิบัติได้อยู่ในระดับน้อย

พลศักดิ์ โชติพานิช (พลศักดิ์ โชติพานิช. 2538 : 150 – 152) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานและเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู อาจารย์ จำนวน 457 คน พบว่า

1. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
3. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
4. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
5. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
6. . การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของครู อาจารย์ที่มีระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความรู้และตระหนักว่าโรงเรียนมีปัญหาอะไร ต้องการพัฒนาอะไรก่อนหลังตามลำดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ไพบูลย์ หว่างเต็ง (ไพบูลย์ หว่างเต็ง. 2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท จำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในด้านการวางแผนการนิเทศของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ปัญหาการนิเทศในด้านอื่น ๆ ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในด้านการวางแผนการนิเทศ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ .05) โดยปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = .05$)

สุนทร จันทวงศ์ (สุนทร จันทวงศ์ 2549 : บทคัดย่อ) ได้รายงานประเมินโครงการนิเทศภายใน โรงเรียนเลยพิทยาคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมของโครงการ ความพร้อมของปัจจัยในการดำเนินงาน ความเหมาะสมในการดำเนินการด้านกระบวนการ ประเมินผลผลิตของโครงการและประเมินผลกระทบของโครงการ ประชากรที่ใช้ในการประเมินเป็นผู้บริหาร ครูและนักเรียน โรงเรียนเลยพิทยาคม ปีการศึกษา 2549 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเลยพิทยาคม จำนวน 137 คน และนักเรียนจำนวน 342 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 9 ฉบับ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของสภาวะแวดล้อมของโครงการ แบบประเมินความพร้อมของปัจจัยในการดำเนินงานตามโครงการ แบบประเมินความเหมาะสมในการดำเนินการด้านกระบวนการของโครงการ และแบบประเมินผลผลิตของโครงการ การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินการและเมื่อสิ้นสุดโครงการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel และ SPSS for Windows

การประเมินโครงการ สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการมีความเหมาะสม
2. ด้านปัจจัยในการดำเนินงานตามโครงการ พบว่า มีความพร้อมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรที่ร่วมดำเนินงานในโครงการมีความพร้อมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการด้านกระบวนการของโครงการ ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการนิเทศภายใน ขั้นตอนประเมินผลและรายงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

4. ด้านผลผลิตของโครงการนิเทศภายในโรงเรียนเลยพิทยาคม

4.1 กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน สามารถจัดกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมตามโครงการ และกิจกรรมที่ปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 1 คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน รองลงมา คือ การสังเกตการสอน

4.2 การปฏิบัติงานของครูตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ได้แก่ การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อและการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงและการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูมีความรู้ ความสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ ทุกกิจกรรมปฏิบัติอยู่ในระดับมากและกิจกรรมที่ครูสามารถปฏิบัติได้มากที่สุด คือ การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

4.3 ความพึงพอใจของครูต่อการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และกิจกรรมนิเทศภายในที่ครูพึงพอใจมากที่สุด คือ การประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ถูกต้อง รองลงมา คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน

4.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู อยู่ในระดับมากและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่นักเรียนพึงพอใจมากที่สุดคือครูแจ้งผลการวัดประเมินผลทุกครั้ง เพื่อให้นักเรียนทราบความก้าวหน้าของตนเองและนำไปพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ลาวัณย์ ทิคำ (ลาวัณย์ ทิคำ. 2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการแนะแนวทางการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2550 จำนวน 2,008 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2550 จำนวน 330 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ และแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 13 รายการ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ Sheffe ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการแนะแนวการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต่างก็มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบโดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการในงานนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการนิเทศงานวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบความต้องการในการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการในการนิเทศงานวิชาการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. แนวทางการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา มากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ การช่วยเหลือแนะนำให้ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง หรือวิจัยด้วยตัวเอง การจัดให้ศึกษาดูงาน การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล การประชุมปฏิบัติการ อบรม สัมมนา การทำชุดศึกษา คู่มือหรือชุดฝึกให้ศึกษาด้วยตัวเอง การจัดประชุม ทบทวนและวิเคราะห์งานหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้น (After Action Review) การระดมความคิดหรือการระดมสมอง การจัดระบบเครือข่ายในระบบพี่เลี้ยงแนะนำ (Coaching) การประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ

แนวดำเนินงาน การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรื่องเล่าเร้าพลัง การจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) และการสังเกตการสอนตามลำดับ การจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมมีการจัดน้อยมาก การจัดนิเทศภายในมักเริ่มต้นด้วยความต้องการหรือนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียน การรายงานการประเมินโครงการนิเทศภายใน เพื่อศึกษาด้านบริบท ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตของระบบการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการพัฒนาคู่มือการจัดระบบการนิเทศภายใน

พุดิชัย กันตรง (พุดิชัย กันตรง, 2546 : 76 – 77) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ทราบถึงสภาพการจัดการนิเทศและประสิทธิภาพภายในโรงเรียน ประชากรเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 148 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่าง 115 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ พบว่า

สภาพการจัดการนิเทศภายในสำนักงานการศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในด้านการจัดการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวแปรทุกตัวประกอบด้วย ทักษะในการนิเทศ นโยบายในการบริหารงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในส่วนของประสิทธิภาพการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศมีค่าระดับมากทุกตัวแปร ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับดีมาก เมื่อวิเคราะห์ถึงสภาพการจัดการนิเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม ไม่พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า สภาพการจัดการนิเทศมีเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น คือการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ในด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะในการนิเทศ ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศ รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ รูปแบบการจัดการนิเทศที่ประกอบด้วย การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับและทักษะในการนิเทศ

จำรัส ศิลาคม (จำรัส ศิลาคม, 2534 : 881 – 883) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการฝึกการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 45 คู่ โดยการสังเกต บันทึกพฤติกรรมของผู้นิเทศในขณะปฏิบัติ ใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. รูปแบบการฝึกปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 7 ข้อจากทั้งหมด 9 ข้อ

1.1 ผู้รับการฝึกปฏิบัติครบ 3 รอบ ร้อยละ 70 มีพฤติกรรมที่ถูกต้องเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 70 ของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งหมด

1.2 มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการนิเทศแบบคลินิกในแต่ละวัฏจักร โดยมีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ

1.3 ผู้รับการนิเทศทุกคนพึงพอใจมากอย่างยิ่งหรือมากต่อพฤติกรรมการนิเทศแบบคลินิกของผู้นิเทศ

1.4 มีความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการนิเทศที่มีต่อพฤติกรรมการนิเทศแบบคลินิกของครูที่เป็นผู้นิเทศโดยมีคุณภาพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ

1.5 ทั้งครูและผู้นิเทศมีเจตคติที่ดี – ดีมาก ต่อรูปแบบการฝึกที่สร้างขึ้น

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้ มีความคิดเห็นเป็นการชื่นชมต่อรูปแบบที่สร้างขึ้นมากกว่าความคิดเห็นในทางที่ไม่ดี

1.7 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร้อยละ 80 มีความตั้งใจจะปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกในโรงเรียนต่อไปในอนาคต

2. รูปแบบการฝึกปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกที่สร้างขึ้นไม่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2 ข้อ จาก 9 ข้อ คือ

2.1 ผู้ฝึกปฏิบัติครบ 3 รอบ ภายใน 5 มีร้อยละ 35.56 สาเหตุส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับเวลาและภารกิจของผู้ฝึก

2.2 การฝึกเพิ่มหลังจากกลับไปยังโรงเรียนแล้วเป็นเวลา 2 เดือน ของผู้นิเทศมีกำหนดร้อยละ 80 ทำได้จริงร้อยละ 55.55 สาเหตุเพราะเรื่องเกี่ยวกับการเวลาในการจัดการไม่มี

เฉลียว พุ่มพวง (เฉลียว พุ่มพวง. 2535 : 132 – 134) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการสังเกตการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบระดับการปฏิบัติงานสังเกตการสอนของผู้บริหารตามเจตคติของผู้บริหารและครู อาจารย์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างและผู้บริหาร จำนวน 362 คน และใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า พบว่า

1. ระดับการปฏิบัติงานการสังเกตการณ์สอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานการสังเกตการณ์สอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. การปฏิบัติงานการสังเกตการณ์สอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ตำแหน่งต่างกัน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกขั้นตอน

4. การปฏิบัติงานการสังเกตการณ์สอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

นวลจันทร์ จันทร์เพ็ญ (นวลจันทร์ จันทร์เพ็ญ, 2546 : 100 – 102) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายใน อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของโรงเรียนบ้านวังสาร อำเภอบางกระพูน จังหวัดพิษณุโลก เพื่อศึกษาผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูให้มีลักษณะครูมืออาชีพและเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการนิเทศอย่างมีระบบ โดยกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนบ้านวังสาร จำนวน 9 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เรื่อง การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ แบบบันทึกพฤติกรรมครูมืออาชีพและแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนทำการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลองครั้งที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ผลวิจัย พบว่า

ก่อนทำการทดลองคณะครูโรงเรียนบ้านวังสาร จำนวน 9 คน ได้รับการประเมินมาตรฐานการเรียนการสอนเพื่อหาลักษณะพฤติกรรมความเป็นครูมืออาชีพ ปรากฏว่า ไม่มีใครมีพฤติกรรมเป็นครูมืออาชีพเลย และโดยภาพรวมของโรงเรียนมีมาตรฐานการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์ระดับคุณภาพ 2 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 1.87 เมื่อทำการทดลองโดยผ่านกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ตามแผนนิเทศภายในของโรงเรียนและกิจกรรมตามขอบข่ายงานนิเทศทั้ง 5 งาน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยในห้องเรียนแล้วปรากฏว่าในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลองครั้งที่ 1 ยังไม่มีใครมีพฤติกรรมเป็นครูมืออาชีพ แต่โดยภาพรวมของโรงเรียนมีมาตรฐานการเรียนการสอนเป็นคะแนนเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ยังอยู่ในเกณฑ์ระดับมาตรฐานระดับคุณภาพ 2 เช่นเดิม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังการทดลองครั้งที่ 2 ปรากฏว่า จำนวนครูมืออาชีพเพิ่มขึ้นจาก 0 เป็น 3 คน และโดยภาพรวมของโรงเรียนมีมาตรฐานการเรียนการสอนเป็นคะแนนเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น คือ มีค่าคะแนนเท่ากับ 2.42 และยังอยู่ในเกณฑ์ระดับคุณภาพ 2 เช่นเดิม

จากผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพและจำนวนครูมืออาชีพที่เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายใน อย่างเป็นระบบมีผลต่อการพัฒนาลักษณะพฤติกรรมครูมืออาชีพของโรงเรียนบ้านวังสารได้ โดยมีค่าร้อยละของครูมืออาชีพเพิ่มขึ้น 33.33 %

ก่อกศักดิ์ ศรีน้อย (ก่อกศักดิ์ ศรีน้อย, 2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โรงเรียนสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนาครู กำหนดคนวัดกรรมการแก้ปัญหาและนำไปใช้ในการแก้ปัญหการพัฒนาครู และเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานก่อนหลังดำเนินการ กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 63 คน จากประชากร 75 คน ใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันหรือความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ คู่มือการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานและแบบสอบถามผลการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบโดยใช้ค่า t -test พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้เป็นส่วนมาก การกำหนดปัญหา คือ ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสู่ครูมืออาชีพ นวัตกรรมในการแก้ปัญหา คือ การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน รูปแบบการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจนับจำนวนครูแกนนำ – เครือข่าย และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของครูแต่ละด้านก่อนและหลังดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และด้านเจตคติต่อการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานก่อนและหลังดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญวิทย์ ไชยช่วย (บุญวิทย์ ไชยช่วย, 2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนไผ่งามพิทยาคม จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูของโรงเรียนงามพิทยาคม ตำบลไผ่ อำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ ให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานและการนิเทศภายในตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) คือ ขั้นการวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผล กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ดำเนินการวิจัย ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 2 คน กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนไผ่งามพิทยาคม อำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2550 จำนวน 10 คน และตัวแทนนักเรียนระดับชั้นละ 10 คน รวมทั้งหมด 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบก่อน – หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบนิเทศแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการวิจัย พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง คะแนนจากการทดสอบครูกลุ่มเป้าหมายก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ 15.5 คะแนน และทดสอบครูกลุ่มเป้าหมายหลังประชุมเชิงปฏิบัติการเท่ากับ 21.5 คะแนนของคะแนนเต็ม 25 คะแนน ผลการนิเทศแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวัดผลประเมินผลตาม

สภาพจริงของครูกลุ่มเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.65$) ผลการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) ผลการทดสอบความพึงพอใจของผู้เรียนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงของครูกลุ่มเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก (=3.91) โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การเขียนสาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ถูกต้อง สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้นทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (เลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 : 154 – 158) ได้รายงานการศึกษาการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2549) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับทักษะทางวิชาการของครู ระดับความรู้ในวิชาที่สอน ประสบการณ์การสอน และโอกาสในการพัฒนาอาชีพของครู นักเรียนจะเรียนได้ความรู้มากจากครูที่มีทักษะทางวิชาการสูงกว่าครูที่มีทักษะทางวิชาการต่ำ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน ซึ่งเรียกกันว่าการพัฒนาครูประจำการ ซึ่งเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้พื้นฐานความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอน วิธีเรียนรู้ของเด็กแต่ละวิชา พัฒนาทักษะการสอนสมรรถภาพ ยุทธศาสตร์การสอนใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณธรรมสำหรับครู ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน

การฝึกอบรมระหว่างการประชุม มีผลเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นและการปฏิบัติการเรียนรู้ของเด็ก รวมทั้งการนำการปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติ การฝึกอบรมครูแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค ครูในชนบทอาจจะมีปัญหาในการเข้าฝึกอบรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายและระยะทาง

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนจัดการนิเทศภายในน้อยและได้มีการจัดนิเทศภายในโรงเรียนด้วยเนื้อหาและวิธีการต่าง ๆ ส่วนมากจะได้ผลในเชิงการพัฒนามากขึ้น เป็นที่ยอมรับของครูและผู้บริหารและรูปแบบในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศแบบคลินิก การสังเกตการณ์สอน การนิเทศสู่ครูมืออาชีพ และการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยจะเกิดผลในระดับมากหรือสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ไว้ดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย

- 1.1 ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ
- 1.2 จัดทำคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ
- 1.3 สุ่มตัวอย่างครูแกนนำ จำนวน 32 คน จากประชากรครูแกนนำ 40 คน ครูเครือข่าย 54 คน จากประชากรครูเครือข่าย 68 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 86 คน จากประชากรครูทั้งหมด 108 คน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607)
- 1.4 การประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ก่อนดำเนินการ
- 1.5 การดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ
- 1.6 การประเมินผลดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ หลังดำเนินการ
- 1.7 การจัดกิจกรรมเสนอผลงานทางวิชาการ
- 1.8 การเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์เผยแพร่

2. แบบแผนการวิจัย

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย

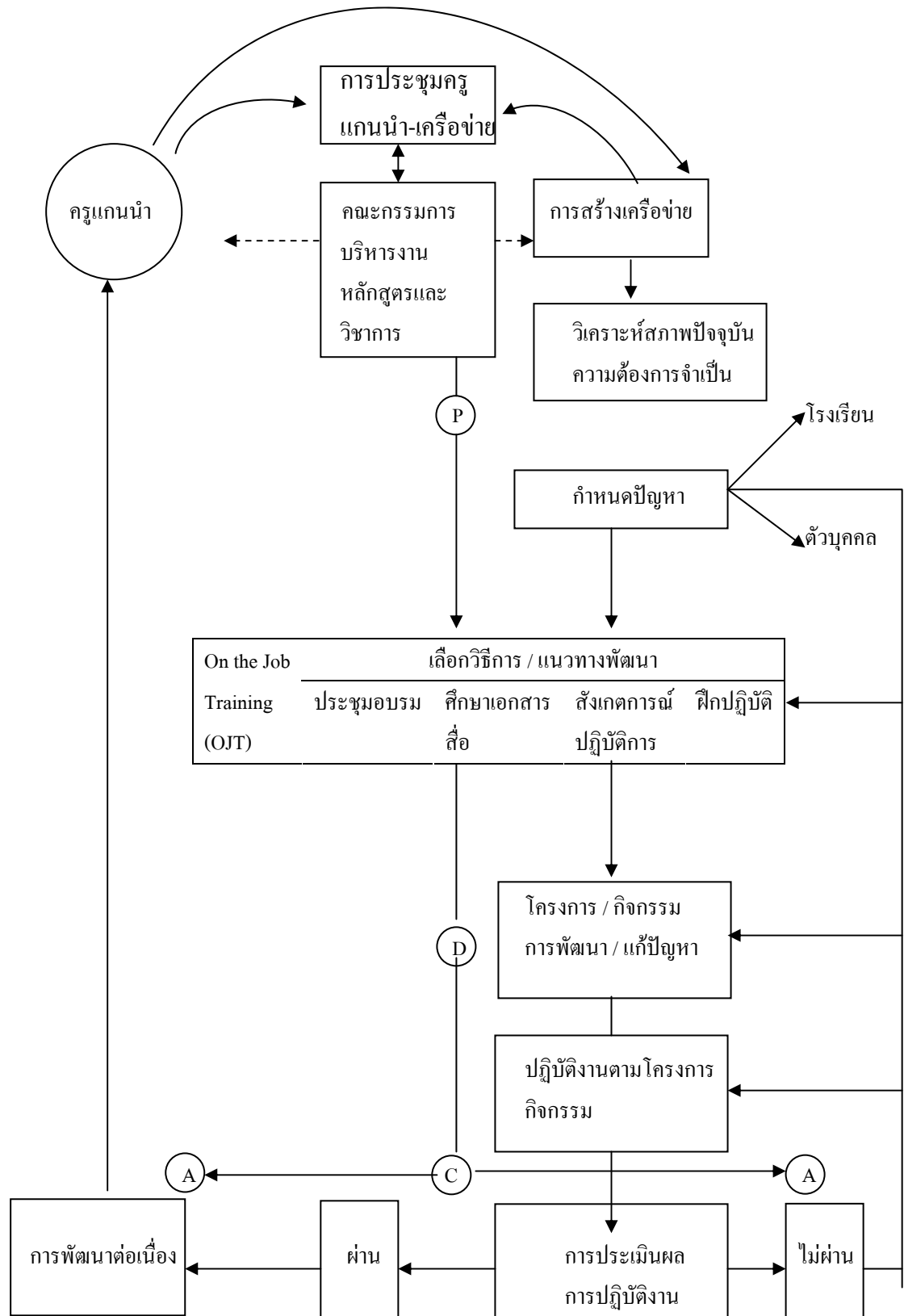
- 1.1 สุ่มตัวอย่างครูแกนนำ จำนวน 32 คน และครูเครือข่าย จำนวน 54 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 86 คน จากประชากรครู 108 คน จัดกลุ่มทดลองใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โดยครูแกนนำต่อครูเครือข่ายในอัตรา 1 : 1 หรือ 1 : 2 (ดังแสดงในภาคผนวก)

1.2 การประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน ก่อนการดำเนินการ แบบสอบถามผลการดำเนินการโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

1.3 การดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.3.1 การศึกษาเอกสารและสังเคราะห์ผลงานวิจัยการพัฒนาคู กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ และจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ

1.3.2 การกำหนดกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติการ ขั้นการตรวจสอบ และขั้นการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง
ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 แสดงกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

1.3.3 การจัดประชุมปฏิบัติการครูแกนนำ – ครูเครือข่าย เป็นเวลา 2 วัน ประกอบด้วย กิจกรรมการบรรยาย การฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการ การวิเคราะห์ทักษะทางวิชาการเพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของครูเครือข่ายและวิธีการประเมินผลงานของครูเครือข่าย

1.3.4 การเสนอโครงการพัฒนาทักษะทางวิชาการโดยครูแกนนำ ครูเครือข่าย เพื่อขออนุมัติ

1.3.5 ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ร่วมกันพัฒนาทักษะทางวิชาการตามโครงการที่ได้รับอนุมัติเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการและจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ

1.3.6 การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย โดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

1.3.7 การเชิญวิทยากรภายนอกและการจัดกิจกรรมเพิ่มเติม ตามที่ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย เสนอมา เช่น การจัดศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรจากสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 และสถาบันวิจัยและพัฒนการเรียนรู้ มาให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะทางวิชาการ

1.4 การประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม หลังการดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามผลการดำเนินงานโครงการศึกษาระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลา – วิทยาคม / ฉบับเดิมกับกลุ่มตัวอย่างเดิม การบันทึกกิจกรรมของครูแกนนำและครูเครือข่ายและการบันทึกผลงานทางวิชาการจากการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

1.5 การจัดกิจกรรมเสนอผลงานทางวิชาการและการให้ข้อเสนอแนะโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบ t - dependent

1.7 การเขียนรายงานและการเผยแพร่

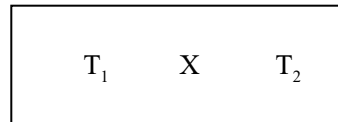
1.7.1 การรายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ 1 เมื่อดำเนินการประชุมปฏิบัติการครูแกนนำ – ครูเครือข่าย แล้วเสร็จ

1.7.2 การรายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ 2 เมื่อครูแกนนำ - ครูเครือข่ายได้ร่วมกันพัฒนาทักษะทางวิชาการตามโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วเสร็จ

1.7.3 การจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

แบบแผนการวิจัย

ใช้แบบแผนการวิจัย One Group Pretest – Posttest Design ดังนี้ (ล้วน สายยศและ
อังคณา สายยศ. 2538 : 249)



- T_1 แทนการประเมินก่อนดำเนินการ
 T_2 แทนการประเมินหลังการดำเนินการ
X แทนการจัดการกระทำ (Treatment)
ภาพประกอบ 8 แบบแผนการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนสงขลาวิทยาคมที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องในปีการศึกษา 2551 จำนวน 108 คน ประกอบด้วยครูแกนนำจำนวน 38 คน และครูเครือข่ายจำนวน 70 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งพวก (Stratified random sampling) ตามบัญชีครูแกนนำจำนวน 32 คนและครูเครือข่าย จำนวน 54 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2538 : 97 – 98) คิดเป็นร้อยละ 79.62 ของประชากรครูปฏิบัติการสอนทั้งหมด (Krejcie & Morgan 1970 : 607)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามผลการดำเนินงานการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
2. คู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ
3. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่าย

การสร้างและทดลองใช้เครื่องมือ

1. แบบสอบถามผลการดำเนินงานโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาเอกสารการวัดแบบสอบถามจากหนังสือเทคนิควิจัยการศึกษา (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 161 – 163)

1.2 ศึกษาเอกสารการพัฒนาทักษะทางวิชาการจากเอกสารสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549 : 13 – 16) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและแนวทางการพัฒนาครูผู้มื่ออาชีพ (ศึกษาธิการ 2544 : 16) เกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541. : 12 – 14) และบทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (ดวงกมล สิ้นเพ็ง 2551 : 14 – 15)

1.3 ศึกษาเอกสารการพัฒนาครูระหว่างกาปฏิบัติงานจากการพัฒนาตนเอง ระหว่างการปฏิบัติงาน (Texas Workforce Commission 2007 : 1 – 2) การพัฒนาครูระหว่างกาปฏิบัติงาน (ศึกษาธิการ 2547 : 3 – 14) และการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้วงจรพัฒนาคุณภาพหรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ วงจร PDCA (กมล ภูประเสริฐ 2545 : 60)

1.4 จัดทำฉบับร่างแบบสอบถามผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างกาปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย 4 ตอน

1.4.1 ตอนที่ 1 เกี่ยวกับผู้ตอบ จำนวน 2 ข้อ

1.4.2 ตอนที่ 2 การประเมินผลกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างกาปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ

1.4.3 ตอนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างกาปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

1.4.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะทางวิชาการ

1.5 การตรวจสอบผลและการทดลองใช้

1.5.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหาและการใช้ภาษาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = 0.60 – 1.00)

1.5.2 นำแบบสอบถามให้ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสทิงพระวิทยา จำนวน 40 ฉบับ โรงเรียนระโนดวิทยา จำนวน 40 ฉบับ และโรงเรียนสามบ่อวิทยา จำนวน 20 ฉบับ รวมจำนวน 100 คน กรอกข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแบบสอบถาม

1.5.3 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามและหาอำนาจจำแนก โดยวิธีการทดสอบคะแนนที (t – test) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co efficient) ได้ค่าต่าง ๆ ดังนี้

1.5.3.1 ตอนที่ 2 แบบประเมินผลกรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างกาปฏิบัติงาน ได้ค่าอำนาจการจำแนกค่า $t = 2.21 - 15.18$ และค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.8340$

1.5.3.2 ตอนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างกาปฏิบัติงาน ได้ค่าอำนาจการจำแนกค่า $t = 1.75 - 13.42$ และค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.8643$

1.5.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผลการทดลองใช้

1.5.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. คู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน โดยครูแกนนำ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารแนวทางการพัฒนาครูผู้มีอาชีพของกระทรวงศึกษาธิการ (ศึกษาธิการ 2544 : 116) เอกสารลักษณะและความสามารถของครูที่พึงประสงค์ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 : 4 – 10) และการนิเทศรูปแบบถึงครู ร่วมคิด พาทำ (สุเมธ จันทร์หอม 2549 : 11 – 14) เกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2541 : 12 – 14) และบทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (ดวงกมล สีนเพ็ง 2551 : 14 – 15)

2.2 กำหนดแนวคิดหลักเพื่อออกแบบกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู โดยใช้หลักการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน ดังนี้

2.2.1 หลักการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล

2.2.2 หลักการพัฒนางานประจำที่ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติอยู่ปกติ

2.2.3 หลักการพัฒนด้วยการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และประสบการณ์จริง เป็นการพัฒนาในสภาวะปกติ

2.3 กำหนดกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูโดยใช้ครูแกนนำ ประกอบด้วย

2.3.1 การวางแผน เช่น การประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย การจัดตั้งเครือข่าย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเพื่อกำหนดปัญหาและจัดทำโครงการการพัฒนาตนเอง

2.3.2 การปฏิบัติการ เช่น การเลือกวิธีการ / แนวทางการแก้ปัญหาตนเอง การปฏิบัติงานตามโครงการ การร่วมกิจกรรมครูแกนนำ – ครูเครือข่าย และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.3.3 การตรวจสอบ เช่น การตรวจสอบจากครูแกนนำและการให้ข้อมูลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.4 การปรับปรุง / พัฒนาต่อเนื่อง เช่น การจัดทำโครงการต่อเนื่อง การปรับปรุง / พัฒนาผลงาน

2.4 ขอร่างคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ ประกอบด้วย

2.4.1 หลักการพัฒนาครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ

2.4.2 กระบวนการพัฒนาครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

2.4.3 การพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

- การวางแผน / การยกร่างโครงการ / กิจกรรม
- การวางแผนการจัดการเรียนรู้
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการสอน
- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- การวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน

2.4.4 การประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน
โดยครูแกนนำและคณะกรรมการงานหลักสูตรและวิชาการ

2.5 นำคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ ให้
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

2.6 นำคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ
ทดลองใช้กับครูจำนวน 15 คน เป็นเวลา 1 ภาคเรียน (รายชื่อดังภาคผนวก)

2.7 ปรับปรุงคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ
ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผลการทดลองใช้

2.8 จัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม เป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่าย เป็นแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน
ของครูแกนนำและครูเครือข่าย เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามโครงการ โดยครูแกนนำและครูเครือข่ายเป็น
ผู้รายงาน

3.1 ยกร่างแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่าย จำนวน 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ตอนที่ 1 รายงานผลการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะทางวิชาการ จำนวน 5 ข้อ

3.1.2 ตอนที่ 2 รายงานผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้ว จำนวน 3 ข้อ

3.2 นำแบบรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและให้
ข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบรายงานผลการปฏิบัติงานให้ครู จำนวน 15 คน เป็นผู้ทดลองใช้และให้
ข้อเสนอแนะ

3.4 ปรับปรุงแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่าย ตามความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและครู

3.5 จัดทำเป็นแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่ายฉบับสมบูรณ์
นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้รายงานในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคมได้เก็บรวบรวมข้อมูลและมอบหมายให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2551 – 2552 ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผลการจัดประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่ายการจัดประชุมการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม โดยใช้แบบประเมินผลการจัดประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย
2. การเก็บรวบรวมผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โดยใช้แบบสอบถามผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อนการดำเนินการ
3. การเก็บรวบรวมผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โดยใช้แบบสอบถามผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม หลังการดำเนินการ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูแกนนำและครูเครือข่าย โดยใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าความถี่
2. การหาค่าร้อยละ (%)
3. การหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows
5. การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สูตร t – test กำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ .01

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$$1. \text{ หาค่าร้อยละ (\%)} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนกลุ่มผู้ตอบแบบประเมิน}} \times 100$$

2. หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 55)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ - แทนคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ - แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N - แทนจำนวนข้อมูล

3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 :

79 – 80)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. - แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X - แทนคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

N - แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N – 1 - แทนจำนวนตัวแปรอิสระ

4. การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t – test ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 227 – 228)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{\sum D^2 - (\sum D)^2}{N-1}}}$$

Df = N – 1

T - แทน ค่า t

D - แทน ความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

N - แทน จำนวนคู่ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum D$ - แทน ผลรวมของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

$\sum D^2$ - แทน ผลรวมกำลังสองของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรายการประเมินกับหัวข้อที่กำหนดไว้ในแบบประเมิน
ใช้สูตร (โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สันธุระเวช. 2527 : 227)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ - แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

N - แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. การหาค่าจำแนกเป็นรายชื่อของแบบประเมินด้วยวิธีการทดสอบ (t – test)

ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 215 - 217)

$$t = \frac{\bar{X} - \bar{X}}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{N_1 + N_2}}}$$

เมื่อ t - แทนค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t – distribution)

$\bar{X}$ - แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

$\bar{X}$ - แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง

S_1^2 - แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่มสูง

S_2^2 - แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่มต่ำ

N_1 - แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง

N_2 - แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Co efficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200 - 202)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right\}$$

α - แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n - แทน จำนวนข้อของแบบประเมิน

S_1^2 - แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายชื่อ

S_T^2 - แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบประเมินทั้งฉบับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาระบบการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล
3. เกณฑ์ที่ใช้แปลผล
4. ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
2. เพื่อศึกษาผลการใช้ระบบการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ดังนี้
 - 2.1 การมีส่วนร่วมในระบบการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
 - 2.2 ความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
 - 2.3 ผลงานทางวิชาการจากการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนข้อมูลหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ค่าร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกณฑ์ที่ใช้แปลผล

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลระดับการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ใช้เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) สำหรับแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2534 : 14)

1.00 – 1.50	ระดับการมีส่วนร่วม / ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	ระดับการมีส่วนร่วม / ความพึงพอใจในระดับน้อย
2.51 – 3.50	ระดับการมีส่วนร่วม / ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ระดับการมีส่วนร่วม / ความพึงพอใจในระดับมาก
4.51 – 5.00	ระดับการมีส่วนร่วม / ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

การนำเสนอการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

1.1 หลักการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ประกอบด้วย

1.1.1 เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล

1.1.2 เป็นการพัฒนางานประจำที่ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติอยู่ปกติ

1.1.3 วิธีการพัฒนาเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง เป็นการพัฒนาในสภาวะการทำงานปกติ

1.2 กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วย

1.2.1 ขั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วย การประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย การจัดตั้งเครือข่าย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเพื่อกำหนดปัญหาและจัดทำโครงการพัฒนาครู

1.2.2 ขั้นการปฏิบัติการ (Do) ประกอบด้วย การเลือกวิธีการ / แนวทาง แก้ปัญหาตนเอง การปฏิบัติงานตามโครงการ การร่วมกิจกรรมครูแกนนำ ครูเครือข่าย และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

1.2.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย การตรวจสอบจาก ครูแกนนำ ฝ่ายบริหาร การให้ข้อมูลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.4 ขั้นการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง (Act) ประกอบด้วย การจัดทำโครงการต่อเนื่อง การปรับปรุง / พัฒนาผลงาน และการพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

คู่มือการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ เป็นเอกสารที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานสำหรับครูแกนนำและครูเครือข่ายนำไปใช้ร่วมกัน ประกอบด้วย

1. คำชี้แจง
2. องค์ประกอบของคู่มือ
3. วิธีการนำคู่มือการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานไปใช้
4. การรายงานผล

ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำมุ่งเน้นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับครู ประกอบด้วย

1. การวางแผน/ขกร่างโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง
2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน

คู่มือการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร กำหนดแนวคิดหลักเพื่อออกแบบกระบวนการพัฒนา ทักษะทางวิชาการ ขกร่างคู่มือครู นำไปทดลองใช้ และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2) เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามผลการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ประกอบด้วยครูแกนนำและครูเครือข่าย จำนวน 86 คน ดังปรากฏในตาราง 3 , 4

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน

ลำดับ	ฐานะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	%	การเข้าร่วม โครงการ	จำนวน (คน)	%
1.	หัวหน้าฝ่าย	6	6.9767	ครูแกนนำ	32	37.2093
2.	หัวหน้ากลุ่มสาระ /รองหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้	12	13.9574	ครูเครือข่าย	54	62.7907
3.	หัวหน้าระดับชั้น / รองหัวหน้า ระดับชั้น	10	11.6279			
4.	ครูปฏิบัติการสอน	58	67.4425			
รวม		86	100	รวม	86	100

จากตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 67.4425) เป็นครูปฏิบัติการสอน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ / รองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับชั้น / รองหัวหน้าระดับชั้นและหัวหน้าฝ่าย ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการส่วนมากในฐานะครูเครือข่าย (ร้อยละ 62.7907 และครูแกนนำตามลำดับ

2.1 ผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อนดำเนินการ

2.1.1 การประเมินผลมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อนดำเนินการ ดังแสดงในตาราง 4

2.2 เปรียบเทียบผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการ

2.2.1 การเปรียบเทียบผลมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการ ดังแสดงในตาราง 9 และตาราง 10

ตาราง 9 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบค่า t (t – test) ของผลมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการเป็นรายข้อ

ข้อ	รายการประเมิน	N	ระดับคุณภาพ				ค่า t (t – test)
			ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	<u>การวางแผน</u> 1. การร่วมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาการ 2. การกำหนดปัญหาและเลือกวิธีการแก้ปัญหา 3. การเสนอโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	86 86 86	2.4884 2.7791 2.8256	0.9547 0.7881 0.9724	4.6860 4.1744 3.0886	0.4913 0.4390 0.4199	20.0304 ** 13.8160 ** 10.0161 **
2.	<u>การปฏิบัติการ</u> 4. การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการครูแกนนำ - ครูเครือข่าย 5. การปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ 6. การร่วมกิจกรรมของครูแกนนำครูเครือข่าย 7. การสรุป / รายงานผลการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ	86 86 86 86	2.3837 3.0465 2.1744 2.6512	0.8563 0.9690 0.9602 0.0794	4.4930 4.4070 4.1047 4.0465	0.6207 0.5816 0.4857 0.6669	20.0341 ** 11.1099 ** 17.2450 ** 11.1450 **

ข้อ	รายการประเมิน	N	ระดับคุณภาพ				ค่า t (t – test)
			ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		
3.	<u>การตรวจสอบ</u>						
	8. การตรวจสอบการปฏิบัติงานครูแกนนำหรือฝ่ายบริหาร	86	2.0000	0.0203	3.9535	0.6667	15.0100 **
	9. การให้ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูแกนนำ - ครูเครือข่าย	86	1.9419	0.8310	4.0465	0.6471	17.8120 **
4.	<u>การปรับปรุง / พัฒนาต่อเนื่อง</u>						
	10. เสนอขอจัดทำกิจกรรม / โครงการต่อเนื่อง	86	2.5000	0.9671	4.4302	0.6238	14.2790 **
	11. การดำเนินการปรับปรุง / พัฒนาผลงาน	86	2.0233	0.7666	3.8837	0.4951	18.4510 **
	12. การพัฒนาครูระหว่างกรปฏิบัติงานทำให้เกิดการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง	86	2.3953	0.9490	3.9767	0.5527	13.3270 **

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบค่า t (t - test) ของผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างกรปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยก่อนดำเนินการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยและต่ำกว่าหลังดำเนินการ

ตาราง 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบค่า t (t - test) ของผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อนหลังดำเนินการเป็นรายด้าน

ที่	ด้าน	N	ระดับคุณภาพ				ค่า t (t - test)
			ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	การวางแผน	86	2.6977	0.5731	4.2829	0.3131	23.3260 **
2.	การปฏิบัติ	86	2.5640	0.5133	4.2878	0.3668	26.0020 **
3.	การตรวจสอบ	86	1.9709	0.6433	4.0000	0.5891	19.9420 **
4.	การปรับปรุง / พัฒนาต่อเนื่อง	86	2.4070	1.0923	4.0969	0.3682	13.2040 **
รวมทุกด้าน		86	2.4341	0.3076	4.1909	0.2753	39.1420 **

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยหลังดำเนินการ ด้านการวางแผนการปฏิบัติการ การตรวจสอบ การปรับปรุง / พัฒนาต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากและสูงกว่าก่อนดำเนินการ

2.2.2 การเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการ ดังแสดงในตาราง 11 และ 12

ตาราง 11 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบค่า t (t - test) ของผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการ เป็นรายข้อ

ข้อ	รายการประเมิน	N	ระดับความพึงพอใจ				ค่า t (t – test)
			ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้</u>						
1.	การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	86	2.6860	0.7860	4.7209	0.5006	19.8400 **
2.	การวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	86	2.6163	0.7846	4.3837	0.6168	15.4760 **
3.	การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	86	1.8372	0.8096	4.2558	0.5977	21.1685 **
4.	การกำหนดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	86	2.0465	0.8388	4.1163	0.4951	19.5920 **
5.	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	86	3.0814	0.7390	4.4186	0.5193	13.3610 **

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N	ระดับความพึงพอใจ				ค่า t (t – test)
			ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.	<u>ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</u> ศึกษาและทบทวนแผนการจัด การเรียนรู้	86	2.1163	3.9872	4.6979	0.5103	20.0955 **
7.	การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	86	2.9070	0.8062	4.2442	0.4585	13.5470 **
8.	การเลือกใช้วิธีการสอนและเทคนิค การสอนที่หลากหลายและยืดหยุ่น	86	2.7326	0.8999	4.3023	0.4867	14.9050 **
9.	การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นกระบวนการ คิดและการปฏิบัติ	86	1.7209	0.6444	4.2674	0.4709	31.1004 **
10.	การจัดกิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจและความต้องการของ นักเรียน	86	2.6860	0.8438	4.2204	0.4703	14.5460 **
11.	การกำกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินความก้าวหน้าของ นักเรียน	86	2.4070	0.7416	4.2791	0.5456	18.1710 **
12.	<u>ด้านการผลิตพัฒนาและ</u> <u>ใช้สื่อการเรียนการสอน</u> การคิดค้นและการผลิตสื่อที่ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	86	2.6860	0.9108	4.3605	0.5923	16.3270 **
13.	การใช้สื่อการเรียนการสอนตาม แผนการจัดการเรียนรู้	86	2.7042	0.8968	4.1860	0.4475	14.4080 **
14.	การเลือกใช้สื่อ ICT ได้อย่างเหมาะสม	86	2.3605	0.7808	3.9535	0.5293	15.1560 **
15.	การปรับปรุงและพัฒนาสื่ออย่าง ต่อเนื่อง	86	2.5581	0.8485	4.0000	0.5087	13.8510 **

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	N	ระดับความพึงพอใจ				ค่า t (t – test)
			ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	<u>ด้านการวัดและประเมินผล</u>						
	<u>การเรียนรู้</u>						
16.	การวัดและประเมินผลครอบคลุมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	86	2.6744	0.6460	4.4767	0.5683	20.0297 **
17.	การประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย	86	2.4767	0.8908	4.1628	0.4816	15.4980 **
18.	การประเมินผลจากกระบวนการและ ผลงาน	86	2.3721	0.8547	4.1163	0.4951	16.4310 **
19.	การประเมินผลตามสภาพจริงโดย นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน มีส่วนร่วม	86	1.9884	0.8188	4.1628	0.3713	23.9240 **
20.	การให้ข้อมูลการวัดและประเมินผล ย้อนกลับแก่นักเรียน	86	2.4535	0.8211	4.2326	0.5461	16.7160 **
	<u>ด้านวิจัยและการนำเสนอผลงาน</u>						
21.	การบันทึกข้อมูลหลังการเรียนการสอน	86	1.9884	0.8188	4.4186	0.4962	23.0750 **
22.	การคิดค้นหาวิธีการปรับปรุงหรือพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน	86	2.4419	0.8204	4.1047	0.4346	17.3400 **
23.	การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและจัดทำ เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียน	86	2.1512	0.8046	3.7442	0.5354	16.4260 **
24.	การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ด้วย วิธีการต่าง ๆ	86	1,7442	0.6718	3.7209	0.5235	21.8270 **
25.	การพัฒนาทักษะทางวิชาการเป็นผลงาน ทางวิชาการได้	86	1.8721	0.7323	3.6860	0.6555	16.2560 **

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบค่า t (t -test) ของผลการประเมินความพึงพอใจ ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยหลังดำเนินการ รายการประเมินทุกรายการสูงกว่าก่อนดำเนินการ

ตาราง 12 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบค่า t (t -test) ของผลการประเมินความพึงพอใจ ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการเป็นรายด้าน

ที่	ด้าน	N	ระดับความพึงพอใจ				ค่า t (t - test)
			ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		
			$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	การวางแผนการจัดการเรียนรู้	86	2.4535	0.4109	4.3791	0.3276	34.5980 **
2.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	86	2.4283	0.4142	4.3353	0.3041	33.8090 **
3.	การผลิต พัฒนาและใช้สื่อ การเรียนการสอน	86	2.5872	0.5098	4.1250	0.3693	25.9400 **
4.	การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	86	2.3930	0.4339	4.2302	0.2950	32.6960 **
5.	การวิจัยและการนำเสนอ ผลงาน	86	2.0395	0.3614	3.9349	0.3180	37.3960 **
รวมทุกด้าน		86	2.3740	0.2735	4.2093	0.1940	51.7940 **

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 12 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบค่า t (t -test) ของผลการประเมินความพึงพอใจ ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยหลังดำเนินการวางแผนจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัย การนำเสนอผลงานอยู่ในระดับมากแตกต่างและสูงกว่าก่อนดำเนินการ

2.3 การพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียน - สงขลาวิทยาคม ในปีการศึกษา 2551 ดังแสดงในตาราง

ตาราง 13 แสดงความถี่ผลการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ในปีการศึกษา 2551 จากรายงานผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการ โดยครูแกนนำและคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ

ข้อ	การพัฒนาทักษะทางวิชาการ	ครูแกนนำ (N = 32)		ครูเครือข่าย (N = 54)		รวม (คน)	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การวางแผนการจัดการเรียนรู้	32 (100)	-	32 (100)	-	85 (98.84)	1 1.16
2.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	32 (100)	-	32 (100)	-	86 (100)	-
3.	การผลิต พัฒนาและใช้สื่อ การเรียนการสอน	32 (100)	-	32 (100)	-	81 (94.19)	5 5.81
4.	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	32 (100)	-	32 (100)	-	83 (96.51)	3 3.19
5.	การวิจัยและนำเสนอผลงาน	32 (100)	-	32 (100)	-	84 (97.68)	2 2.32

จากตาราง 13 แสดงความถี่ผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม พบว่า ครูแกนนำได้พัฒนาทักษะทางวิชาการทุกด้านครบทุกคน ร้อยละ 100 ส่วนครูเครือข่ายพัฒนาทักษะวิชาการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยและนำเสนอผลงาน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้และการผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมครูแกนนำ – ครูเครือข่ายได้พัฒนาทักษะทางวิชาการร้อยละ 94.19 - 98.84

ตาราง 14 แสดงจำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้วของครูแกนนำและครูเครือข่าย

ผลงานทางวิชาการ	จำนวน (รายการ)		
	ครูแกนนำ	ครูเครือข่าย	รวม
1. ผลงานแต่ง	32	124	156
1.1 เอกสารประกอบการสอน	30	110	140
1.2 เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน	2	14	16
2. ผลงานวิจัย	32	19	51
2.1 งานวิจัยในชั้นเรียน	27	15	42
2.2 งานวิจัยงานในหน้าที่	3	2	5
2.3 การศึกษารายกรณี	2	2	4
3. ผลงานอื่น ๆ	14	28	42
3.1 การประเมินโครงการ	6	16	22
3.2 รายงานผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ	3	1	4
3.3 สื่อการเรียนการสอน	5	11	16
รวมทั้งสิ้น	78	171	249

จากตาราง 14 แสดงผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้ว พบว่าส่วนมาก ร้อยละ 62.65 เป็นผลงานแต่ง ร้อยละ 20.48 เป็นผลงานวิจัย นอกนั้น ร้อยละ 16.87 เป็นผลงานอื่น ๆ และผลงานส่วนมาก ร้อยละ 68.67 เป็นผลงานครูเครือข่าย ร้อยละ 31.33 เป็นผลงานครูแกนนำ

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ผลการศึกษาพบว่า

1.1 หลักการพัฒนาครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ ประกอบด้วย

1.1.1. เป็นการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล

1.1.2. เป็นการพัฒนางานประจำที่ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติอยู่ปกติ

1.1.3 เป็นวิธีการพัฒนาที่เป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง

ในสภาวะการทำงานปกติ

1.2 กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน โดยครูแกนนำ ประกอบด้วย

1.2.1 *ขั้นการวางแผน* ประกอบด้วย การประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย การจัดตั้งเครือข่าย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเพื่อกำหนดปัญหาและจัดทำโครงการพัฒนาตนเอง

1.2.2. *ขั้นการปฏิบัติการ* ประกอบด้วย การเลือกวิธีการ / แนวทางแก้ปัญหาตนเอง การปฏิบัติงานตามโครงการ การร่วมกิจกรรมครูแกนนำ ครูเครือข่าย และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

1.2.3. *ขั้นการตรวจสอบ* ประกอบด้วย การตรวจสอบจากครูแกนนำ ฝ่ายบริหาร การให้ข้อมูลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.4. *ขั้นการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง* ประกอบด้วย การจัดทำโครงการต่อเนื่อง การปรับปรุง / พัฒนาผลงานและการพัฒนาทักษะทางวิชาการต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำเป็น การใช้ทรัพยากรบุคคลที่ได้พัฒนาแล้วของโรงเรียนมาพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูอย่างเป็นระบบครบวงจร ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบ การปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง เป็นระบบการนิเทศภายในที่อาศัยการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนางานประจำ และผู้ปฏิบัติลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง มีความยืดหยุ่นและความสะดวกในการติดตามผล รวมทั้งการเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูแกนนำและครูเครือข่าย จึงจัดเป็นวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสงขลาวิทยาคม ที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีครูจำนวนมาก ครูส่วนหนึ่งมีความรู้ความสามารถสูงอยู่แล้วได้นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาครูส่วนที่เหลืออย่างเป็นระบบ

2. เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม พบว่า

2.1 ผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อนดำเนินการ

2.1.1. ผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม การปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ การเสนอโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง การกำหนดปัญหาและเลือกวิธีแก้ปัญหา การสรุป รายงานผลการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

2.1.2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม การจัดแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

2.1.3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ควรให้ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย มีเวลาว่างตรงกัน ควรจัดเตรียมเอกสารสถานที่ งบประมาณ ควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนครูแกนนำ ครูเครือข่าย ควรให้ครูเครือข่ายได้เลือกครูแกนนำ มีครูแกนนำหลายคน และจัดให้มีวิทยากรภายนอกเฉพาะเรื่อง

2.2 ผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม หลังดำเนินการ

2.2.1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม การร่วมวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาทักษะทางวิชาการ การเข้าประชุมครูแกนนำ ครูเครือข่าย อยู่ในระดับมากที่สุดนอกนั้นอยู่ในระดับมาก

2.2.2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาและทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

2.3 การเปรียบเทียบผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการ พบว่า

2.3.1. ผลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน – หลังดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยก่อนดำเนินการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย หลังดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งรายข้อและรายด้าน

2.3.2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการ

การปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ก่อน - หลังดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยก่อนดำเนินการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง - น้อย และหลังดำเนินการอยู่ในระดับมาก - มากที่สุดทั้งรายข้อและรายด้าน

2.4 ผลงานทางวิชาการจากผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ พบว่า

2.4.1. ผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูแกนนำได้ปฏิบัติทุกคน ส่วนครูเครือข่ายได้พัฒนาทักษะทางวิชาการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยและการนำเสนอผลงาน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนตามลำดับ โดยภาพรวมครูแกนนำ - ครูเครือข่าย ได้พัฒนาทักษะทางวิชาการร้อยละ 94.19 – 98.84

2.4.2. ผลงานทางวิชาการที่ครูแกนนำ ครูเครือข่ายได้ดำเนินการเสร็จแล้วประกอบด้วย ผลงานแต่งเรียบเรียง จำนวน 156 รายการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 51 เรื่อง และผลงานอื่น ๆ เช่น การประเมินโครงการ สื่อ นวัตกรรม การรายงานผลการปฏิบัติงาน จำนวน 42 เรื่อง

ผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ก่อนดำเนินการในด้านการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ปานกลาง แต่หลังดำเนินการอยู่ในระดับมาก - มากที่สุด เป็นเพราะครูแกนนำ - ครูเครือข่ายของโรงเรียนสงขลาวิทยาคมได้ร่วมกันพัฒนาทักษะ ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาโดยใช้แกนนำซึ่งเป็นกัลยาณมิตร และพัฒนาในสิ่งที่ครูต้องการอันได้แก่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการจัดและประเมินผลผลการวิจัยในชั้นเรียน หัวข้อเหล่านี้ครูต้องปฏิบัติในโรงเรียนเพื่อใช้สอนนักเรียน และสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดวิทยฐานะได้สูงขึ้นได้อีกส่วนหนึ่ง จึงทำให้ครูมีส่วนร่วม มีความพึงพอใจ และมีผลงานทางวิชาการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

1.1 ครูแกนนำ - ครูเครือข่าย ควรได้ร่วมกันในการพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยครูเครือข่ายที่ผ่านการประเมินควรได้จัดทำเครือข่ายใหม่อย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรให้ ครูแกนนำ - ครูเครือข่าย ได้แลกเปลี่ยนหรือเปลี่ยนครูแกนนำ - ครูเครือข่าย รวมทั้งการสร้างเครือข่ายภายนอกโรงเรียน

1.3 ควรได้ปรับปรุงหรือพัฒนาคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรได้ศึกษาผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

ที่มีเพศ วุฒิ ประสบการณ์แตกต่างกัน

2.2 ควรได้ศึกษาผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อบรรยากาศทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 โรงเรียนหรือศูนย์เครือข่ายต่าง ๆ ควรได้พัฒนาครูแกนนำไว้เพื่อช่วยเหลือ ศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารในการให้การนิเทศงานทางวิชาการของโรงเรียน

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีศึกษานิเทศก์หรือครูแกนนำเพื่อ ปฏิบัติงานการให้การนิเทศการศึกษาร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียนหรือครูแกนนำของโรงเรียนภายในสำนักงาน เขตพื้นที่

จุดเด่น – จุดควรพัฒนา

1. จุดเด่น ของกระบวนการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ ประกอบด้วย

1.1 เป็นการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของครู พัฒนาในสถานที่ปฏิบัติงานจริงและเป็นงานในหน้าที่ของครู

1.2 โรงเรียนได้รับประโยชน์จากครูแกนนำที่มีอยู่มาช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู เครือข่าย ทำให้ครูแกนนำมีศักดิ์ศรีและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.3 ครูทุกคนได้รับประโยชน์เพราะสามารถจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ขอรับการประเมินเป็นครูดีเด่น

1.4 ครูแกนนำ – ครู เครือข่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพัน มีความสามัคคี และเห็นคุณค่าของกันและกัน

1.5 โรงเรียนได้จัดระบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและครบวงจร

2. จุดด้อย

2.1 การจัดตารางเรียนให้ครูมีเวลาว่างตรงกัน หรือจัดช่วงวันว่างให้ครูแกนนำ ครูเครือข่ายได้ พบกัน ทำให้ระบบงานภายในเกิดความล้าช้า และไม่สามารถจัดให้ครูแกนนำ – ครูเครือข่ายพบกันได้ ทั้งหมด

2.2 ครูแกนนำ (บางคน) จำนวน 2 คน ไม่ได้รับเลือกจากครูเครือข่ายต้องใช้วิธีการเกลี้ย กล่อมประนีประนอมกันจึงจะลงตัว

2.3 ครูเครือข่ายบางส่วนมีความรู้ มีทักษะทางวิชาการดีและสูงอยู่แล้วจึงไม่ยอมรับครูแกนนำ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความยุ่งยากและต้องใช้เวลามากกว่าปกติ

2.4 การปฏิบัติงานของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ขาดความต่อเนื่องต้องอาศัยการนัดหมายและ ปฏิทินการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเมธีทิปส์ จำกัด, 2545.

กรกนก ชำนาญเพชร. การศึกษาการจัดการนิเทศของโรงเรียนปฏิบัติการตัวอย่างในโครงการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ก่อศักดิ์ ศรีน้อย. การศึกษาผลการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสติงพระวิทยา จังหวัดสงขลา ม.ป.ท, 2550 (เอกสารอัดสำเนา)

กิตติมา ปรีดีดิลก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรบัณฑิต, 2532.

โกวิท ประมวลพฤษ. “รูปแบบการนิเทศการศึกษา” วารสารวิจัยทางการศึกษา. เล่มที่ 20 ฉบับที่ 3. พ.ศ. 2533 : 10 - 16

โกวิท ประมวลพฤษ. และสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. การประเมินในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2537.

เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1, สำนักงาน. แบบประเมินและคู่มือการประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. ม.ป.ท. 2549.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2548 – 2552). กรุงเทพมหานคร : สำนักเสมาธรรม, 2547.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. เจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ 2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2549.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **เส้นทางสู่แกนนำและต้นแบบครูโรงเรียนในฝัน**
ศูนย์บริการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพมหานคร : 2547. ข.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน**.
ศูนย์บริการโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพมหานคร : 2547. ก.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **ครูแห่งชาติ**. สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการ
ปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2541.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). **สำนักงานแบบประเมินครูและ**
คู่มือการใช้แบบประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ
กลุ่มมาตรฐานตำแหน่ง 2, 2549.

คำหมาน คนไค. **ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, 2538.

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2538.

จำรัส ศิลาคม. **“การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**
กรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2535. (เอกสารอัดสำเนา)

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เค แอน พี บุ๊คส์
ม.ป.ป.

ชาวี มณีสรี. **“งานนิเทศ” สารานุกรมศึกษาศาสตร์ฉบับเฉลิมพระเกียรติ**. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทวิสิทธ์พัฒนา จำกัด, 2535 : 50 - 57

ดวงกมล สีนเพ็ง. **การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน**
เป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551.

ดิเรก พรสีมา. **“ทิศทางการพัฒนาวิชาชีพครู” มติชนรายวัน**. วันพุธ 31 ธันวาคม 2551 : 23.

ถวัลย์ มาศธรัส. “เพื่อความเข้าใจที่ถ่องแท้การจัดทำผลงานทางวิชาการให้ประสบความสำเร็จ
ขอการะครูวันครู 2552. โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว 2552 : 69 - 76

ทวี บรรจง. “การพัฒนาแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง
จังหวัดนครราชสีมา. “การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 7 เล่ม 2.
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 893 - 895

นพพงษ์ บุญจิตราวุธ. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : 2529.

นวลจันทร์ จันทรเพ็ญ. “การนิเทศภายในอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของ
โรงเรียนบ้านวังสาร อำเภอบางกระพูน จังหวัดพิษณุโลก” การประชุมทางวิชาการ
เรื่อง การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2546 : 100 - 102

นายกรัฐมนตร. สำนัก รายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนจำกัดทันนี่พลับบริษัท, 2530.

นิพนธ์ ภูริฉาย. “รายงานการวิจัยการพัฒนาการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง” การวิจัย
ทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 8. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2536 : 848 – 852.

บัญญัติ แทนหนู. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยใช้
นวัตกรรมการบริหารและจัดการศึกษาเชิงระบบ คิด – สร้าง – พบ โรงเรียนบ้านบ่อทอง.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 2550.

83

บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
สุวีริยาสาส์นจัดพิมพ์, 2541.

บุญวิทย์ ไชยช่วย. การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวัดผล
ประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนไผ่งามพิทยาคม จังหวัดศรีสะเกษ. 2551

< [http : //www.kruthai.info/board](http://www.kruthai.info/board) (20/9’2551)

บุญวิทย์ ไชยช่วย. การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวัดผล

ประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนไผ่งามพิทยาคม จังหวัดศรีสะเกษ. 2551

Webpage : [http : //www.kruthai. info](http://www.kruthai.info) (20/3/2008)

ปฏิรูปการศึกษา (องค์การมหาชนเฉพาะกิจ) สำนักงาน. ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.. 2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด, 2544.

ประสิทธิ์ จันดา. “เหลียวหลังแลหน้า 8 ปี การปฏิรูปการศึกษาไทย” มติชนรายวัน. ฉบับวันอังคารที่ 23 ตุลาคม 2550 หน้า 26.

ฝ่ายวิชาการ. สำนักพิมพ์เดอะบุ๊คส์ กฎหมายครู. กรุงเทพมหานคร : เจริญรัฐการพิมพ์, 2548.

พุดิชัย กันตรง. “รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี” การประชุมทางวิชาการเรื่อง การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2546 : 76 - 77

พูลศักดิ์ โชติพานิช. การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา. ปรียุณานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2538 (เอกสารอัดสำเนา)

เพ็ญนิ แนนรท และคณะ บทสรุปสำหรับผู้บริหารโครงการสังเคราะห์งานวิจัยและศึกษาทิศทางในอนาคต. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547. (เอกสารอัดสำเนา)

ไพบุลย์ หว่างแจ้ง. ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542. (เอกสารอัดสำเนา)

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. “การนิเทศการศึกษา” สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550 : 55 - 60

มาณะ ผดุงรส. ทักษนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด

กรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2539. (เอกสารอัดสำเนา)

มาลินี ชวาลไพบูลย์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร” การวิจัยทางการศึกษาและ
การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 8. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2536 : 811 - 814

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. รายงานสืบเนื่องจากการเสวนาทาง
วิชาการ เรื่อง ผลดอกออกผล 9 ปี แห่งการปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2552.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. รายงานประเมินคุณภาพภายนอก
สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนสทิงพระวิทยา จังหวัดสงขลา).
ม.ป.ท. 2547. (เอกสารอัดสำเนา)

85

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. รายงานประเมินคุณภาพภายนอก
สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนสทิงพระวิทยา จังหวัดสงขลา).
ม.ป.ท. 2550. (เอกสารอัดสำเนา)

ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2550.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 2542. กรุงเทพมหานคร :
นานมีบุ๊คส์ จำกัด, 2546 : 583,588,648,779

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษากทม. โรงพิมพ์
คุรุสภา ลาดพร้าว, 2538.

ลาวัลย์ ที่ดำ. ความต้องการและแนวทางการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี 2550 < [http : //www. Singarea. Moe.go.th/data/good %
20 Book % Z25/10/2551](http://www.Singarea.Moe.go.th/data/good%20Book%20Z25/10/2551))

เลขานุการครูสภา, สำนักงาน. สารานุกรมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องใน
โอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. กรุงเทพมหานคร : 2550.

เลขานุการครูสภา, สำนักงาน. รายงานการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู. กองมาตรฐาน
วิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : 2532.

เลขานุการสภาการศึกษา, สำนักงาน. รายงานการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2549
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550

เลขานุการสภาการศึกษา, สำนักงาน. สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา
(พ.ศ.. 2542 – 2551) พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี.
คอมมิวนิเคชั่น, 2552.

86

เลขานุการสภาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การประชุมทางวิชาการการวิจัยทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

วรภัทร์ ภูเจริญ. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
พิมพ์ดี จำกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541

วิชัย โสสุวรรณจินดา. เทคนิคการพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมในงาน (On the Job
Training) 2549. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2550 จาก Webpage : [http://www.
Iobroads.Net/Article/View_Article.asp? ID=139\(6/11/2550\)](http://www.Iobroads.Net/Article/View_Article.asp?ID=139(6/11/2550))

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตภาพ.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทที.บี.พริน. จำกัด, 2539.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. ครุมืออาชีพ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. โรงพิมพ์ครูสภา
ลาดพร้าว, 2544.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรมวิชาการ, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546. ก.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546. ก.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546. ข.
- แผนงานหลักโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
กรุงเทพมหานคร : 2546. ค.
- แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน.
กรุงเทพมหานคร : 2547
- 2549 ปี แห่งการปฏิรูปการเรียนรู้การสอน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด, 2549.

สงขลาวิทยาคม, โรงเรียน. มาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสงขลาวิทยาคม (ฉบับปรับปรุง
พ.ศ. 2550) งานแผนงานและสารสนเทศ : 2550. (เอกสารอัดสำเนา)

สงขลาวิทยาคม, โรงเรียน. รายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2551 โรงเรียน
———— สงขลาวิทยาคม. เอกสารลำดับ 2 / 2551, ม.ป.ท. 2551.

สงขลาวิทยาคม, โรงเรียน. รายงานสภาพการบริหารจัดการโรงเรียน. ม.ป.ท. 2549.

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. “การปฏิรูปการศึกษาใหม่” ขอการวาระวันครู 2552. โรงพิมพ์ สกสค.
ลาดพร้าว, 2552 : 63 – 68.

ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สถาบัน. มองการศึกษาตะวันออกจากการ
ประเมินผลนักเรียนนานาชาติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซเวน พรินต์ติ้ง จำกัด, 2550.

สังัด อุทรานันท์. การนิเทศ หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
มิตรสยาม, 2531.

สทิงพระวิทยา, โรงเรียน. มาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสทิงพระวิทยา. ม.ป.ท. เอกสาร
ลำดับ 3 / 2547. ม.ป.ท. 2547. ก. (เอกสารอัดสำเนา)

———— แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2547. งานแผนงานและสารสนเทศ. ม.ป.ท.
เอกสารลำดับ 2547. ข. (เอกสารอัดสำเนา)

————— แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548. งานแผนงานและสารสนเทศ. ม.ป.ท.
เอกสารลำดับ 2547. ก. (เอกสารอัดสำเนา)

————— คู่มือการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training). เอกสารลำดับที่
3 / 2548. ม.ป.ท. 2548. ก.

88

สมเกียรติ พ่วงรอด. การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี, 2546.

สมมาตร ทองร่วง. รายงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนัก
งานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ด้วยกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู.
สงขลา. : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1, 2548. (เอกสารอัดสำเนา)

สมศักดิ์ คงเที่ยง. “การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนามูลฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา”
การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 7 เล่ม 2. คณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ. 2534 : 961 – 966.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. “การพัฒนาวิชาชีพ” สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2550 : 77 – 82.

สามัญศึกษา, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

สามัญศึกษา, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.. 2545. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวาน
กราฟฟิค จำกัด, 2546.

สามัญศึกษา, กรม. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมสามัญศึกษา, 2531.

————— พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ.
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

———— แนวทางการประเมินครูแกนนำ ครูต้นแบบ กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทประชาชน จำกัด, 2544.

สุเมธี จันทร์หอม. การนิเทศการศึกษารูปแบบถึงครู ร่วมคิด เขาทำ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สิงห์บุรี, 2549.

สุนทร จันทร์วงศ์. รายงานการประเมินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนเลยพิทยาคม 2549.
สืบค้นเมื่อ 20 / 6 / 2551. จาก [http : //www. Kruthai. Info / board 04 / show. Php ?](http://www.Kruthai.Info/board04/show.Php?Category=webboard&No=1306)
Category = webboard & No = 1306. (20 / 9 / 2551)

สุนทร จันทร์วงศ์. รายงานการประเมินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนเลยพิทยาคม 2549. :
Webpage : [http : //www. Kruthai. Info / board 04 / show. Php ?](http://www.Kruthai.Info/board04/show.Php?Category=webboard&No=1306)
Category = webboard & No = 1306. (20 / 9 / 2551)

สุพักตร์ พิบูลย์. การประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร : จตุพรดีไซท์, 2549.

สุภักดิ์ मुखาร์. การศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญ
ศึกษา เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ,
2540. (เอกสารอัดสำเนา)

สุรารักษ์ ลื่อนภา. การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก,
2534. (เอกสารอัดสำเนา)

หวิณ นพคุณ. การศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2531.

อมรทิพย์ เจริญผล. “การดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา” การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
ครั้งที่ 8. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536 : 795 – 800.

อมรวิษฐ์ นาครทรรพ. รายงานสถานะการศึกษาไทยต่อประชาชน ปี 2545 ปมปฏิรูป.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2545.

Best, John , “**Research in Education**” Englewood Cliffe. NJ, Printie Hall, 1977.

Harris, Ben M. **Supervisory Behavior in Education** Englewood Cliffe, New Jersey :
Printic - Hall, 1975.

Krejecie, Robert V. and Morgan, Daryle W. **Determining Sample size for Research
Activities in Education and Psychological Measurent** Vol. 30 (Autumn)
1970 P. 607 – 610.

Texus Workforce Commission, **On the Job Customized training**. Texus US. 2007
[Online Avalable URL [http // www. Twe state tx. Us](http://www.Twe state tx. Us) : 2007.

ภาคผนวก



แบบสอบถามผลการดำเนินงาน
โครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน
โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

.....

คำชี้แจง โรงเรียนได้ดำเนินการจัดประชุมปฏิบัติการครูตามโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำและได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีความประสงค์จะทราบข้อมูลเพื่อการรายงานผลและปรับปรุง / พัฒนาโครงการ จึงใคร่ขอให้ท่านได้ให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ของแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ จำนวน 2 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบประเมินการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

ขอได้โปรดกรอกข้อมูลให้ครบทุกข้อและนำส่งฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2551 ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

คณะกรรมการงานหลักสูตรและวิชาการ
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

1. ฐานะของข้าพเจ้า

- ☐ หัวหน้าฝ่าย
- ☐ หัวหน้ากลุ่มสาระ / รองหัวหน้ากลุ่มสาระ
- ☐ หัวหน้าระดับชั้น / รองหัวหน้าระดับชั้น
- ☐ ครูปฏิบัติการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 การประเมินผลการมีส่วนร่วมในโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ
ของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. <u>การวางแผน</u>					
1. การร่วมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางวิชาการ.....					
2. การกำหนดปัญหาและเลือกวิธีแก้ปัญหา.....					
3. การเสนอโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง.....					
2. <u>การปฏิบัติการ</u>					
4. การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการครูแกนนำ – ครูเครือข่าย.....					
5. การปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ.....					
6. การร่วมกิจกรรมครูแกนนำ – ครูเครือข่าย.....					
7. การสรุป / รายงานผลการปฏิบัติงาน.....					
3. <u>การตรวจสอบ</u>					
8. การได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากครูแกนนำหรือฝ่ายบริหาร					
9. การได้รับการประเมินผลจากครูแกนนำหรือฝ่ายบริหาร					
4. <u>การปรับปรุง / พัฒนาต่อเนื่อง</u>					
10. การได้เสนอขอจัดทำกิจกรรม / โครงการต่อเนื่อง.....					
11. การดำเนินการปรับปรุง / พัฒนาผลงานทางวิชาการ.....					
12. การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานทำให้เกิดการพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้</u>					
1.	การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.....					
2.	การวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ.....					
3.	การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล.....					
4.	การกำหนดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น.....					
5.	การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....					
	<u>ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</u>					
6.	การศึกษาและทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้.....					
7.	การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน.....					
8.	การเลือกใช้วิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลายและยืดหยุ่น.....					
9.	การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติ.....					
10.	การจัดกิจกรรมที่สนองความถนัด ความสนใจ และความต้องการของนักเรียน.....					
11.	การกำกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน.....					
	<u>ด้านการผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน</u>					
12.	การคิดค้นและผลิตสื่อที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้.....					
13.	การใช้สื่อการเรียนการสอนตามแผนการเรียนรู้.....					
14.	การเลือกใช้สื่อ ICT ได้อย่างเหมาะสม.....					
15.	การปรับปรุงและพัฒนาสื่ออย่างต่อเนื่อง.....					
	<u>ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</u>					
16.	การวัดและประเมินผลครอบคลุมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์.....					
17.	การประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย.....					
18.	การประเมินผลจากทั้งกระบวนการและผลงาน.....					
19.	การประเมินผลตามสภาพจริงโดยนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียนมีส่วนร่วม.....					
20.	การให้ข้อมูลการวัดและประเมินผลย้อนกลับแก่นักเรียน.....					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านวิจัยและการนำเสนอผลงาน</u>					
21	การบันทึกข้อมูลหลังการเรียนการสอน.....					
22.	การคิดค้นหาวิธีการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
23.	การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและจัดทำเป็นผลงานการวิจัยในชั้นเรียน					
24.	การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ					
25..	การพัฒนาทักษะทางวิชาการเป็นผลงานทางวิชาการได้.....					

[illegible]

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย
(โครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

ชื่อครูเครือข่าย.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ชื่อครูแกนนำ.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ตอนที่ 1 รายงานผลการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะทางวิชาการ

ข้อ	การพัฒนาทักษะทางวิชาการ	รายการประเมิน	
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.	การจัดทำโครงการแก้ปัญหาหรือพัฒนาทักษะทางวิชาการ.....		
2.	การวางแผนจัดการเรียนรู้.....		
3.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....		
4.	การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการสอน.....		
5.	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....		
6.	การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน.....		
7.	การประเมิน / ได้รับการประเมินผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการ.....		

ตอนที่ 2 ผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้ว

2.1 ผลงานแต่ง เรียบเรียง งานแปลบทความ (ใบความรู้) แผนการเรียนรู้ (ระบุเรื่อง จำนวนหน้า
การนำไปใช้และการเผยแพร่)

.....
.....
.....

2.2 ผลงานวิจัย งานวิจัยที่ได้รับการจัดพิมพ์และเผยแพร่แล้ว (ระบุเรื่อง จำนวนหน้า
การนำไปใช้และการเผยแพร่)

.....
.....
.....

2.3 ผลงานลักษณะอื่น ๆ เช่น การประเมินโครงการ สื่อ นวัตกรรม การรายงานผลการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน (ระบุเรื่อง จำนวนหน้าการนำไปใช้และการเผยแพร่)

ขอขอบคุณ

คณะกรรมการดำเนินงานโครงการศึกษา
กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครู
ระหว่างการศึกษาโดยครูแกนนำ
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

รายชื่อครูแกนนำ ครูเครือข่ายและผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้ว

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ฐานะ ผู้เข้าร่วม โครงการ	กิจกรรม ที่เลือก	ผลงานทางวิชาการ ที่ได้ดำเนินการแล้ว
1.	นายเสวต ทองคำชู	ครูแกนนำ	1,2	เอกสารประกอบการสอน
2.	นายชัยวุฒ ศรีอักษร	ครูแกนนำ	1,2,4	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน,งานวิจัย
3.	นายสมบัติ ธรรมทินนะ	ครูแกนนำ	1,2,4	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน,งานวิจัย
4.	นางอัจฉรินทร์ พันธุธิดา	ครูแกนนำ	1,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
5.	นางรัชดาภรณ์ แก้วมณี	ครูแกนนำ	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน,รายงานผลการปฏิบัติงาน
6.	นางเพ็ญพรรณ เป็นนานบอน	ครูแกนนำ	1,2	เอกสารประกอบการสอน,รายงานผลการปฏิบัติงาน
7.	นางกรกฎ รัตนวงศ์	ครูแกนนำ	1,2	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน 2 เล่ม
8.	นางชนิษฐา บุญสิทธิ์	ครูแกนนำ	1,2	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน 2 เล่ม
9.	นายกวี จันทระ	ครูแกนนำ	1,2	เอกสารประกอบการสอน
10.	นางอุษา ทองหยู	ครูแกนนำ	1,2,4	หนังสือสังเคราะห์การศึกษา,วิจัยชั้นเรียน
11.	นางสุวลักษณ์ พฤกษ์ศิริ	ครูแกนนำ	1,2	คู่มือการปฏิบัติงาน,วิจัยชั้นเรียน
12.	นายมานพ บัวจันทร์	ครูแกนนำ	1,4	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
13.	นางอาภรณ์ ประทุมวัลย์	ครูแกนนำ	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
14.	นางสาวอุษาภรณ์ โพชะเรือง	ครูแกนนำ	1,2	คู่มือการปฏิบัติงาน
15.	นายสมจิตต์ อ่ำลอย	ครูแกนนำ	1,2	เอกสารประกอบการสอน,รายงานผลการปฏิบัติงาน
16.	นางพรศรี ณ สุวรรณ	ครูแกนนำ	1,2,4	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
17.	นางเทพกัญญา พูลนวล	ครูแกนนำ	1,2,4	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
18.	นางสาวอาภรณ์ เม่งอำพัน	ครูแกนนำ	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
19.	นางปราณี หนูสวัสดิ์	ครูแกนนำ	2,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
20.	นางศุภวรรณ ทองป่อง	ครูแกนนำ	1,3	สื่อประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
21.	นางกษกร สุวรรณมณี	ครูแกนนำ	1,2	สื่อประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
22.	นางสารภี ชนนิมิตร	ครูแกนนำ	1,2,3,4	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
23.	นางอัจฉรา คงศิริ	ครูแกนนำ	1,2,3,4	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
24.	นางเจอดรรชนี ธรรมโชติ	ครูแกนนำ	1,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
25.	นางบุญศิริ ขุนศรีเจริญ	ครูแกนนำ	1,2,3,4	สื่อ CAI ,วิจัยชั้นเรียน
26.	นายอมรศักดิ์ อุไรวงศ์	ครูแกนนำ	1,4	สื่อ CAI ,วิจัยชั้นเรียน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ฐานะ ผู้เข้าร่วม โครงการ	กิจกรรม ที่เลือก	ผลงานทางวิชาการ ที่ได้ดำเนินการแล้ว
27.	นางจุฑาภรณ์ สิทธิรัตน์	ครูแกนนำ	1,2	สื่อ,วิจัยชั้นเรียน
28.	นายจิรพัฒน์ ช่วยนุ้ม	ครูแกนนำ	1,2,3,4	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
29.	นางราตรี แสงประดับ	ครูแกนนำ	1,2,4	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน,วิจัยชั้นเรียน
30.	นายพิภาค ประทุมวัลย์	ครูแกนนำ	1,4	สื่อ CAI ,วิจัยชั้นเรียน
31.	นางกระแสด์ โอทอง	ครูแกนนำ	1,4	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
32.	นางธิยากร วรชาติ	ครูแกนนำ	3,4	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน,ศึกษารายกรณี
33.	นายสมมิตร สนิทมัจโร	ครูเครือข่าย	1,3	เอกสารประกอบการสอน
34.	นายธนทัศน์ สุขมี	ครูเครือข่าย	1,4	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน
35.	นายอนันต์ ผุดเกตุ	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน
36.	นางฤกษ์ดี จันทร์พัตติ	ครูเครือข่าย	1,2	สื่อ,เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน
37.	นายสุกกิจ ไกรดิษฐ์	ครูเครือข่าย	1,3	เอกสารประกอบการสอน
38.	นางวิไลพร พรหมเรือง	ครูเครือข่าย	4	เอกสารประกอบการสอน
39.	นางจามรี ดิลกวรรณพงศ์	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการสอน
40.	นางสุคนธ์ เตชะโต	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการสอน
41.	นางเพ็ญจวรรณ ธรรมรงค์	ครูเครือข่าย	1,2,3	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
42.	นางรัตนา เถลิงพงศ์	ครูเครือข่าย	1,2,4	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
43.	นายมานพ บุญสิทธิ์	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
44.	นายกำพล บุญทอง	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการสอน
45.	นายอภิญา ภูเพชร	ครูเครือข่าย	2,4	เอกสารประกอบการสอน
46.	นางสาวอุทุมพร รัตนมณี	ครูเครือข่าย	1,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
47.	นางเพ็ญศรี ศักดิ์วีเชียร	ครูเครือข่าย	2,4	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน,วิจัยชั้นเรียน
48.	นางพิกุล เหลาะเหม	ครูเครือข่าย	1,2	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
49.	นางจตุพร ผุดเกตุ	ครูเครือข่าย	1,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
50.	นายจักรพงศ์ จารุพันธ์	ครูเครือข่าย	2,4	เอกสารประกอบการสอน
51.	นางสุคนธ์ สุวรรณบัณฑิตย์	ครูเครือข่าย	1,4	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
52.	นางสุนันทา จันทร์ศรีบุตร	ครูเครือข่าย	2,3	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ฐานะ ผู้เข้าร่วม โครงการ	กิจกรรม ที่เลือก	ผลงานทางวิชาการ ที่ได้ดำเนินการแล้ว
53.	นางอวยพร เหมทานนท์	ครูเครือข่าย	1,3	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
54.	นางอัมพร วงศ์น้อย	ครูเครือข่าย	2,4	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
55.	นางจิตตินันท์ สนิทวงศ์ ฯ	ครูเครือข่าย	1,2,3,4	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
56.	นายวงศ์ แก้วคำ	ครูเครือข่าย	1,2,3,4	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
57.	นางอุไร เลิศศักดิ์วานิช	ครูเครือข่าย	1,2,3,4	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
58.	นางนันทวัลย์ วรรณดิ	ครูเครือข่าย	1,3	เอกสารประกอบการสอน,สื่อ
59.	นายเวช คุ้มปริง	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน,สื่อ
60..	นางครูณี พรหมเจริญ	ครูเครือข่าย	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน
61.	นายสมาน กิจณะวงศ์	ครูเครือข่าย	1,2	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน
62.	นางอิงควัฒน์ รามวงศ์	ครูเครือข่าย	1,2,4	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
63.	นางประมวล ดวงแก้ว	ครูเครือข่าย	1,2,4	สื่อ,วิจัยชั้นเรียน
64..	นางพรณี สุวลักษณ์	ครูเครือข่าย	1,3	เอกสารประกอบการสอน
65.	นางสุชีพ เสริมสุทธิ	ครูเครือข่าย	1,4	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
66.	นางจันทิพย์ เนาวรัตน์	ครูเครือข่าย	1,2,3	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน
67.	นางอารี สารดิษฐ์	ครูเครือข่าย	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
68.	นางจริญญา มณีนิล	ครูเครือข่าย	2,4	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
69.	นายประสิทธิ์ พิมโคตร	ครูเครือข่าย	2,3	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน
70.	นางกรรณพรณ มณีศรี	ครูเครือข่าย	2,4	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน
71.	นางพรณี เสนุภัย	ครูเครือข่าย	1,3	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
72.	นางวิภาศิณี สนิทมัจโร	ครูเครือข่าย	1,2,3	สื่อ,คู่มือปฏิบัติงาน,เอกสารประกอบการสอน
73.	นายณรงค์ สุวรรณโณ	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการสอน
74.	นางราตรี ประสิทธิ์พรม	ครูเครือข่าย	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
75.	นางพิรวัลย์ จันท์พุด	ครูเครือข่าย	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน,วิจัยชั้นเรียน
76.	นางธันชนันท์ รัตนชัยโรจน์	ครูเครือข่าย	2,3	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน
77.	นางอารี พุทะสุกะ	ครูเครือข่าย	2,3,4	สื่อ,เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน
78.	นางสมพร จุลวรรณโณ	ครูเครือข่าย	1,2,3	เอกสารประกอบการสอน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ฐานะ ผู้เข้าร่วม โครงการ	กิจกรรม ที่เลือก	ผลงานทางวิชาการ ที่ได้ดำเนินการแล้ว
79.	นายอนุศักดิ์ เอสเ	ครูเครือข่าย	1,2,4	สื่อ,เอกสารประกอบการสอน
80.	นางละเมียด ชูแสงจันทร์	ครูเครือข่าย	1,2	เอกสารประกอบการสอน
81.	นางสาวนงลักษณ์ พัฒนโชติช่วง	ครูเครือข่าย	1,2,3	เอกสารประกอบการปฏิบัติงาน,วิจัยชั้นเรียน
82.	นางสมศรี ทวีทอง	ครูเครือข่าย	1,2,3	สื่อเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน
83.	นางสาวพรทิพย์ เกียรติศิริ	ครูเครือข่าย	1,4	รายงานผลการปฏิบัติงาน,ศึกษารายกรณี
84.	นางวาสนา จุลวรรณโณ	ครูเครือข่าย	1,2	รายงานผลการปฏิบัติงาน
85.	นายทรัพย์สดี จุฑจันทร์	ครูเครือข่าย	2,4	เอกสารประกอบการสอน
86.	นายพิเชฐ แก้วมโน	ครูเครือข่าย	2,4	นวัตกรรม,วิทยากรท้องถิ่น,วิจัยชั้นเรียน

หมายเหตุ 1) ครูแกนนำเลือกกิจกรรมพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ

2) ครูเครือข่ายเลือกกิจกรรมตามความถนัดและครูแกนนำให้คำปรึกษา

3) กิจกรรม

3.1 การเข้าประชุมอบรม

3.2 ศึกษาเอกสาร,สื่อ

3.3 สังเกตการณ์ปฏิบัติการ

3.4 ฝึกปฏิบัติ

Paired Samples Test

		Paired Differences					t
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		
					Lower	Upper	
Pair 1	N1 - P1	-2.1977	1.00375	.10824	-2.4129	-1.9825	-20.304
Pair 2	N2 - P2	-1.3953	.93657	.10099	-1.5961	-1.1945	-13.816
Pair 3	N3 - P3	-1.1628	1.06119	.11443	-1.3903	-.9353	-10.161
Pair 4	N4 - P4	-2.2093	1.00722	.10861	-2.4253	-1.9934	-20.341
Pair 5	N5 - P5	-1.3605	1.13669	.12257	-1.6042	-1.1168	-11.099
Pair 6	N6 - P6	-1.9302	1.03799	.11193	-2.1528	-1.7077	-17.245
Pair 7	N7 - P7	-1.3953	1.13011	.12186	-1.6376	-1.1531	-11.450
Pair 8	N8 - P8	-1.9535	1.20691	.13014	-2.2123	-1.6947	-15.010
Pair 9	N9 - P9	-2.1047	1.09576	.11816	-2.3396	-1.8697	-17.812
Pair 10	N10 - P10	-1.9302	1.25361	.13518	-2.1990	-1.6615	-14.279
Pair 11	N11 - P11	-1.8605	.93510	.10083	-2.0610	-1.6600	-18.451
Pair 12	N12 - P12	-1.5814	1.10043	.11866	-1.8173	-1.3455	-13.327

Paired Samples Test

		df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	N1 - P1	85	.000
Pair 2	N2 - P2	85	.000
Pair 3	N3 - P3	85	.000
Pair 4	N4 - P4	85	.000
Pair 5	N5 - P5	85	.000
Pair 6	N6 - P6	85	.000
Pair 7	N7 - P7	85	.000
Pair 8	N8 - P8	85	.000
Pair 9	N9 - P9	85	.000
Pair 10	N10 - P10	85	.000
Pair 11	N11 - P11	85	.000
Pair 12	N12 - P12	85	.000

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อน	2.4341	86	.30761	.03317
หลัง	4.1909	86	.27531	.02969

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อน & หลัง	86	-.017	.879

Paired Samples Test

	Paired Differences						Sig. (2-tailed)	
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference		t		
				Lower	Upper			
Pair 1 ก่อน - หลัง	-1.7568	.41622	.04488	-1.8750	-1.6385	-39.142	85	.000

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	N1	2.4884	86	.95479	.10296
	P1	4.6860	86	.49138	.05299
Pair 2	N2	2.7791	86	.78816	.08499
	P2	4.1744	86	.43903	.04734
Pair 3	N3	2.8256	86	.97247	.10486
	P3	3.9884	86	.41992	.04528
Pair 4	N4	2.3837	86	.85638	.09235
	P4	4.5930	86	.62078	.06694
Pair 5	N5	3.0465	86	.96901	.10449
	P5	4.4070	86	.58164	.06272
Pair 6	N6	2.1744	86	.96029	.10355
	P6	4.1047	86	.48578	.05238
Pair 7	N7	2.6512	86	.97940	.10561
	P7	4.0465	86	.66699	.07192
Pair 8	N8	2.0000	86	.92036	.09924
	P8	3.9535	86	.66699	.07192
Pair 9	N9	1.9419	86	.83108	.08962
	P9	4.0465	86	.64911	.07000
Pair 10	N10	2.5000	86	.96711	.10429
	P10	4.4302	86	.62385	.06727
Pair 11	N11	2.0233	86	.76661	.08267
	P11	3.8837	86	.49512	.05339
Pair 12	N12	2.3953	86	.94904	.10234
	P12	3.9767	86	.55257	.05959

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	N1 & P1	86	.155	.154
Pair 2	N2 & P2	86	-.091	.403
Pair 3	N3 & P3	86	-.005	.963
Pair 4	N4 & P4	86	.098	.369
Pair 5	N5 & P5	86	-.013	.905
Pair 6	N6 & P6	86	.087	.428
Pair 7	N7 & P7	86	.097	.373
Pair 8	N8 & P8	86	-.134	.218
Pair 9	N9 & P9	86	-.082	.452
Pair 10	N10 & P10	86	-.205	.059
Pair 11	N11 & P11	86	-.055	.616
Pair 12	N12 & P12	86	-.005	.966

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อน13	2.6977	86	.57310	.06180
หลัง13	4.2829	86	.31318	.03377

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อน13 & หลัง13	86	.082	.455

Paired Samples Test

	Paired Differences				
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Pair 1 ก่อน13 - หลัง13	-1.5853	.63025	.06796	-1.7643	-1.4062
			t	-23.326	df
					85
					Sig. (2-tailed)
					.000

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อน47	2.5640	86	.51333	.05535
หลัง47	4.2878	86	.36686	.03956

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อน47 & หลัง47	86	.053	.625

Paired Samples Test

	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference Lower Upper			
Pair 1 ก่อน47 - หลัง47	-1.7238	.61480	.06630	-1.8985 -1.5492	-26.002	85	.000

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อน89	1.9709	86	.64331	.06937
หลัง89	4.0000	86	.58912	.06353

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อน89 & หลัง89	86	-.171	.116

Paired Samples Test

		Paired Differences						Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference		t		df
					Lower	Upper			
Pair 1	ก่อน89 - หลัง89	-2.0291	.94357	.10175	-2.2972	-1.7610	-19.942	85	.000

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 กานู1012	2.4070	86	1.09234	.11779
1 พลัง1012	4.0969	86	.36824	.03971

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 กานู1012 & พลัง1012	86	-.099	.364

Paired Samples Test

	Paired Differences				
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Pair 1 กานู1012 - พลัง1012	-1.6899	1.18685	.12798	-2.0271	-1.3527
			t		Sig. (2-tailed)
			-13.204		.000
			df		
			85		

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อนรวม หลังรวม	2.4341 4.1909	86 86	.30761 .27531	.03317 .02969

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อนรวม & หลังรวม	86	-.017	.879

Paired Samples Test

		Paired Differences				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pair 1 ก่อนรวม - หลังรวม		-1.7568	.41622	.04488	-1.8750	-1.6385
				t	-39.142	df
						85
						Sig. (2-tailed)
						.000

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อน	2.3740	86	.27356	.02950
1 หลัง	4.2093	86	.19400	.02092

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อน & หลัง	86	.042	.700

Paired Samples Test

	Paired Differences				
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Pair 1 ก่อน - หลัง	-1.8353	.32861	.03544	-1.9287	-1.7420
			t	-51.794	df
					85
					Sig. (2-tailed)
					.000

Paired Samples Test

		df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	N1 - P1	85	.000
Pair 2	N2 - P2	85	.000
Pair 3	N3 - P3	85	.000
Pair 4	N4 - P4	85	.000
Pair 5	N5 - P5	85	.000
Pair 6	N6 - P6	85	.000
Pair 7	N7 - P7	85	.000
Pair 8	N8 - P8	85	.000
Pair 9	N9 - P9	85	.000
Pair 10	N10 - P10	85	.000
Pair 11	N11 - P11	85	.000
Pair 12	N12 - P12	85	.000
Pair 13	N13 - P13	85	.000
Pair 14	N14 - P14	85	.000
Pair 15	N15 - P15	85	.000
Pair 16	N16 - P16	85	.000
Pair 17	N17 - P17	85	.000
Pair 18	N18 - P18	85	.000
Pair 19	N19 - P19	85	.000
Pair 20	N20 - P20	85	.000
Pair 21	N21 - P21	85	.000
Pair 22	N22 - P22	85	.000
Pair 23	N23 - P23	85	.000
Pair 24	N24 - P24	85	.000
Pair 25	N25 - P25	85	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences					t
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		
					Lower	Upper	
Pair 1	N1 - P1	-2.0349	.95113	.10256	-2.2388	-1.8310	-19.840
Pair 2	N2 - P2	-1.7674	1.05913	.11421	-1.9945	-1.5404	-15.476
Pair 3	N3 - P3	-2.4186	1.03430	.11153	-2.6404	-2.1969	-21.685
Pair 4	N4 - P4	-2.0698	.97968	.10564	-2.2798	-1.8597	-19.592
Pair 5	N5 - P5	-1.3372	.92813	.10008	-1.5362	-1.1382	-13.361
Pair 6	N6 - P6	-2.5814	1.14239	.12319	-2.8263	-2.3365	-20.955
Pair 7	N7 - P7	-1.3372	.91537	.09871	-1.5335	-1.1410	-13.547
Pair 8	N8 - P8	-1.5698	.97668	.10532	-1.7792	-1.3604	-14.905
Pair 9	N9 - P9	-2.5465	.76169	.08213	-2.7098	-2.3832	-31.004
Pair 10	N10 - P10	-1.5349	.97857	.10552	-1.7447	-1.3251	-14.546
Pair 11	N11 - P11	-1.8721	.95544	.10303	-2.0769	-1.6672	-18.171
Pair 12	N12 - P12	-1.6744	.95106	.10256	-1.8783	-1.4705	-16.327
Pair 13	N13 - P13	-1.4419	.92805	.10007	-1.6408	-1.2429	-14.408
Pair 14	N14 - P14	-1.5930	.97471	.10511	-1.8020	-1.3840	-15.156
Pair 15	N15 - P15	-1.4419	.96534	.10409	-1.6488	-1.2349	-13.851
Pair 16	N16 - P16	-1.8023	.82348	.08880	-1.9789	-1.6258	-20.297
Pair 17	N17 - P17	-1.6860	1.00892	.10879	-1.9024	-1.4697	-15.498
Pair 18	N18 - P18	-1.7442	.98442	.10615	-1.9552	-1.5331	-16.431
Pair 19	N19 - P19	-2.1744	.84285	.09089	-2.3551	-1.9937	-23.924
Pair 20	N20 - P20	-1.7791	.98699	.10643	-1.9907	-1.5675	-16.716
Pair 21	N21 - P21	-2.4302	.97668	.10532	-2.6396	-2.2208	-23.075
Pair 22	N22 - P22	-1.6628	.88929	.09589	-1.8535	-1.4721	-17.340
Pair 23	N23 - P23	-1.5930	.89938	.09698	-1.7859	-1.4002	-16.426
Pair 24	N24 - P24	-1.9767	.83984	.09056	-2.1568	-1.7967	-21.827
Pair 25	N25 - P25	-1.8140	1.03482	.11159	-2.0358	-1.5921	-16.256

T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ก่อน15 หลัง15	2.4535	86	.41094	.04431
Pair 2 ก่อน611 หลัง611	4.3791	86	.32760	.03533
Pair 3 ก่อน1215 หลัง1215	2.4283	86	.41424	.04467
Pair 4 ก่อน1620 หลัง1620	4.3353	86	.30411	.03279
Pair 5 ก่อน2125 หลัง2125	2.5872	86	.50985	.05498
Pair 6 ก่อนรวม หลังรวม	4.1250	86	.36932	.03982
	2.3930	86	.44399	.04788
	4.2302	86	.29509	.03182
	2.0395	86	.36146	.03898
	3.9349	86	.31800	.03429
	2.3740	86	.27356	.02950
	4.2093	86	.19400	.02092

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ก่อน15 & หลัง15	86	.036	.739
Pair 2 ก่อน611 & หลัง611	86	-.038	.730
Pair 3 ก่อน1215 & หลัง1215	86	.250	.020
Pair 4 ก่อน1620 & หลัง1620	86	.048	.659
Pair 5 ก่อน2125 & หลัง2125	86	.047	.666
Pair 6 ก่อนรวม & หลังรวม	86	.042	.700

Paired Samples Test

	Paired Differences						df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t		
				Lower	Upper			
Pair 1 ก่อน15 - หลัง15	-1.9256	.51614	.05566	-2.0362	-1.8149	-34.598	85	.000
Pair 2 ก่อน611 - หลัง611	-1.9070	.52307	.05640	-2.0191	-1.7948	-33.809	85	.000
Pair 3 ก่อน1215 - หลัง1215	-1.5378	.54976	.05928	-1.6557	-1.4199	-25.940	85	.000
Pair 4 ก่อน1620 - หลัง1620	-1.8372	.52110	.05619	-1.9489	-1.7255	-32.696	85	.000
Pair 5 ก่อน2125 - หลัง2125	-1.8953	.47002	.05068	-1.9961	-1.7946	-37.396	85	.000
Pair 6 ก่อนรวม - หลังรวม	-1.8353	.32861	.03544	-1.9058	-1.7649	-51.794	85	.000



คู่มือการพัฒนาคู่มือระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

โดย
นายก่อกศักดิ์ ศรีน้อย
ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

เอกสารลำดับที่ 3 / 2551

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1
โทรศัพท์ 074 – 331454
โทรสาร 074 – 332155 www.sv.ac.th

คำนำ

ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา โรงเรียนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีทักษะทางวิชาการสูงขึ้น เพื่อนำไปสู่ชั้นเรียนและนักเรียนในที่สุด

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู โดยใช้ครูแกนนำของโรงเรียนเป็นนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน และได้รับการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากสำนักประสานงานชุดโครงการวิจัย “การพัฒนาอุตสาหกรรมยางพารา” สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ในการจัดทำโครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม การดำเนินงานโครงการดังกล่าวได้จัดทำคู่มือการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม ผู้จัดทำได้รวบรวมเอกสาร ทฤษฎี และสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง หวังว่าเอกสารเล่มนี้จะเป็นเอกสารทางวิชาการที่ทรงคุณค่าและมีประโยชน์

ขอขอบคุณคณะทำงาน วิทยากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ โอกาสนี้

(นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

หน้า

โครงการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่าง

การปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม -----	1
การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ -----	11
การพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม -----	
- การวางแผน / การยกร่างโครงการ / กิจกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง -----	17
- การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (ระดับหน่วยการเรียนรู้) -----	22
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ -----	30
- การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน -----	35
- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ -----	39
- การวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน -----	41
แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่าย	
ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน -----	50
บรรณานุกรม -----	52

โครงการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงาน โดยครูแกนนำ
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

.....

แผนงาน พัฒนาครูให้มีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ

ลักษณะโครงการ ☒ ใหม่ ☐ ต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ข้อ 2 **ครูขยัน** สนองกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ข้อ 3

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักในการ
 จัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรม
 นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพมาตรฐาน และได้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพ และ
 มาตรฐานการศึกษาทุกระดับเพื่อยกระดับคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น ขณะเดียวกัน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ได้กำหนดนโยบาย ครูขยัน โดยมุ่งให้ครูมีความรู้ ความสามารถ
 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม เป็นโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ เป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนใน
 โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน และมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสภาพโรงเรียนในฝันไว้ ประกอบกับ
 สำนักงานบริหารโครงการโรงเรียนในฝันได้เสนอแนวทางการพัฒนาครู เพื่อธำรงสภาพโรงเรียนในฝัน โดย
 ใช้การพัฒนาครูระหว่างการทำงาน (On the Job Training) เป็นสำคัญ โรงเรียนสงขลาวิทยาคมจึงได้
 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ประกอบกับ
 โรงเรียนมีครูแกนนำ จำนวน 38 คน ได้ผ่านการฝึกอบรม ปฏิบัติงานและประเมินเป็นครูแกนนำแล้ว
 จึงเห็นสมควรได้นำครูแกนนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ เพื่อให้สามารถนำทักษะและ
 ความรู้ทางวิชาการไปพัฒนาตนเองและพัฒนาครูเครือข่าย เป็นการพัฒนาตามความสมัครใจ พัฒนางาน
 ในหน้าที่ครูปกติและเป็นการลงมือปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง โดยความร่วมมือของครูแกนนำและ
 ครูเครือข่ายในอัตราหนึ่งต่อหนึ่งหรือหนึ่งต่อสอง โดยใช้กระบวนการพัฒนาคุณภาพเป็นกระบวนการหลัก
 ในการดำเนินงาน เชื่อว่าการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการทำงานจักเป็นนวัตกรรม
 การพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ธำรงสภาพโรงเรียนในฝันและพัฒนาคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้อีก
 ส่วนหนึ่ง

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา

2.2 เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม จังหวัดสงขลา

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

3.1.1 มุ่งจัดประชุมครูแกนนำ – ครูเครือข่าย เป็นเวลา 3 วัน จำนวน 108 คน

3.1.2 มุ่งจัดให้มีครูแกนนำ – ครูเครือข่าย จำนวน 32 เครือข่าย

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

3.2.1 มุ่งกำหนดกระบวนการกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงาน ของครูแกนนำ - ครูเครือข่าย

3.2.2 มุ่งให้ครูมีความรู้และทักษะทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ

4. สถานที่ดำเนินการ

4.1 โรงเรียนสงขลาวิทยาคม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

4.2 โรงแรมวีว่า อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

5. ระยะเวลาดำเนินการ

5.1 ระยะเวลาวางแผน 1 – 7 พฤษภาคม 2551

5.2 ระยะปฏิบัติการ 8 – 9 พฤษภาคม 2551 และ 12 พฤษภาคม 2551 , 31 มีนาคม 2552

5.3 ระยะตรวจสอบการปฏิบัติงาน 27 – 31 ตุลาคม 2551 และ 23 – 31 มีนาคม 2552

5.4 ระยะรายงานผล 1 – 30 เมษายน 2552

6. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<u>การวางแผน</u>		-	
1. การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัย	1 – 7 พ.ค. 51	-	นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย
2. การกำหนดกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ของครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำ	1 – 7 พ.ค. 51	4,800	คณะกรรมการบริหารงาน หลักสูตรและวิชาการ
3. การจัดทำคู่มือครู	1 – 7 พ.ค. 51		นายเอกพล ดำรงจิรชนากร
<u>การปฏิบัติการ</u>			
1. การจัดอบรมครูแกนนำ - ครูเครือข่าย	8 – 9 พ.ค. 51	42,000	ผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะ
2. การปฏิบัติการสร้างเครือข่าย	12 – 30 พ.ค. 51		ครูแกนนำ - ครูเครือข่าย
3. การปฏิบัติงานครูแกนนำ - ครูเครือข่าย	2 มิ.ย. 51 – 31 มี.ค. 52	200,000	ครูแกนนำ - ครูเครือข่าย
<u>การตรวจสอบ</u>			
1. การตรวจนับจำนวนครูแกนนำ – ครูเครือข่าย	12 – 30 พ.ค. 51		ครูแกนนำ
2. การจัดทำโครงการ / กิจกรรมพัฒนาทักษะ ทางวิชาการ	2 มิ.ย. 51 – 31 มี.ค. 52	-	ครูแกนนำ
3. การประเมินครูเครือข่าย	16 – 31 มิ.ย. 52		คณะกรรมการบริหารงาน หลักสูตรและวิชาการ
<u>การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง</u>			
1. การปรับกิจกรรมของโครงการ	27 – 31 ต.ค. 51		ผู้อำนวยการโรงเรียน
2. การเชิญวิทยากรภายนอก	23 – 31 มี.ค. 52	-	ผู้อำนวยการโรงเรียน
3. การจัดทำโครงการต่อเนื่อง	1 พ.ย. - 31 มี.ค. 52	-	คณะกรรมการบริหารงาน
4. การสรุปผลและรายงานผลโครงการ	1 – 30 เม.ย. 52	13,200	หลักสูตรและวิชาการ นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย

7. งบประมาณ รวม 260,000 บาท

7.1 งบประมาณจากเงินอุดหนุนการศึกษา	200,000	บาท
7.2 งบสนับสนุนจาก สกว.	60,000	บาท
7.3 ค่าใช้จ่าย		
7.3.1 ค่าตอบแทน	18,000	บาท
7.3.2 ค่าจ้างพิมพ์	4,000	บาท
7.3.3 ค่าใช้สอย	36,700	บาท
7.3.4 ค่าวัสดุ	1,300	บาท
7.3.5 ค่าดำเนินงานโครงการต่าง ๆ	200,000	บาท

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- 8.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
- 8.2 ประธานศูนย์ประสานงานโครงการ สกว.
- 8.3 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ

9. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 9.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 9.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1

10. การติดตามและประเมินผล

- 10.1 การนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูเครือข่าย - ครูแกนนำ
- 10.2 การรายงานความก้าวหน้าระยะ 3 เดือน และ 6 เดือน
- 10.3 การใช้แบบสอบถามผลการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูแกนนำ - ครูเครือข่าย

ลงชื่อ _____ ผู้เสนอโครงการ ☒ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติเพราะ.....
 (นายเอกพล ดำรงจิรชนากร)
 รองผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ลงชื่อ _____ ผู้อนุมัติ
 (นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยครูแกนนำ

การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานหรือพัฒนาครูประจำการ เป็นการฝึกปฏิบัติที่ให้โอกาสสำหรับผู้ได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้เป็นการเรียนรู้ในระหว่างปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ การพัฒนาตนเองระหว่างการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (Texus Workforce Commission, 2007 : 1 – 2)

1. มุ่งไปทำงานปกติที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ผลผลิต ขั้นตอนการให้บริการ การยกระดับการปฏิบัติงานที่ต้องการทักษะเพิ่มเติม

2. ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระอยู่ในภาคส่วนที่เป็นอิสระ

3. จัดให้มีการฝึกด้านความรู้หรือทักษะเป็นการเฉพาะเพื่อให้มีผลงานที่ดีขึ้น

การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาครูเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีขึ้นในสภาวะปกติโดยมีความเชื่อพื้นฐาน ดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 10)

1. ครูทุกคนต้องการพัฒนาและครูทุกคนพัฒนาได้

2. การพัฒนาครูมุ่งการพัฒนาตนเองด้วยการประเมินตนเองตามสภาพจริงและเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

3. ครูจะใช้ความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปสู่การพัฒนานักเรียนแต่ละคนให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ

การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน จัดเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนในปัจจุบัน ที่ครูล้วนมีประสบการณ์สูงและต้องการความเป็นอิสระในการพัฒนาตนเองไปสู่ตัวชี้วัดและมาตรฐานที่กำหนดโดยอัยการหลักการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครู พัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานปกติและยึดหลักกัลยาณมิตร

การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) (ศึกษาธิการ, 2547 : 3 – 14) เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร (ครู) ของโรงเรียนในระบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีหลักการสำคัญดังนี้

1. การพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคล

2. การพัฒนางานประจำที่ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติอยู่ปกติ

3. วิธีการพัฒนาเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง เป็นการพัฒนาในสภาวะการทำงานปกติ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาครูประจำการในระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยยึดหลักการสำคัญ เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูเป็นการพัฒนางานประจำและการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่และสถานการณ์จริง

แนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. การจัดทำแผนพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training)
2. สร้างความเข้าใจกับครูทุกคนที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนา

ตนเอง

3. สนับสนุนให้ครูทุกคนจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ประเมินตนเองและรายงานการพัฒนาตนเอง

พัฒนาตนเอง

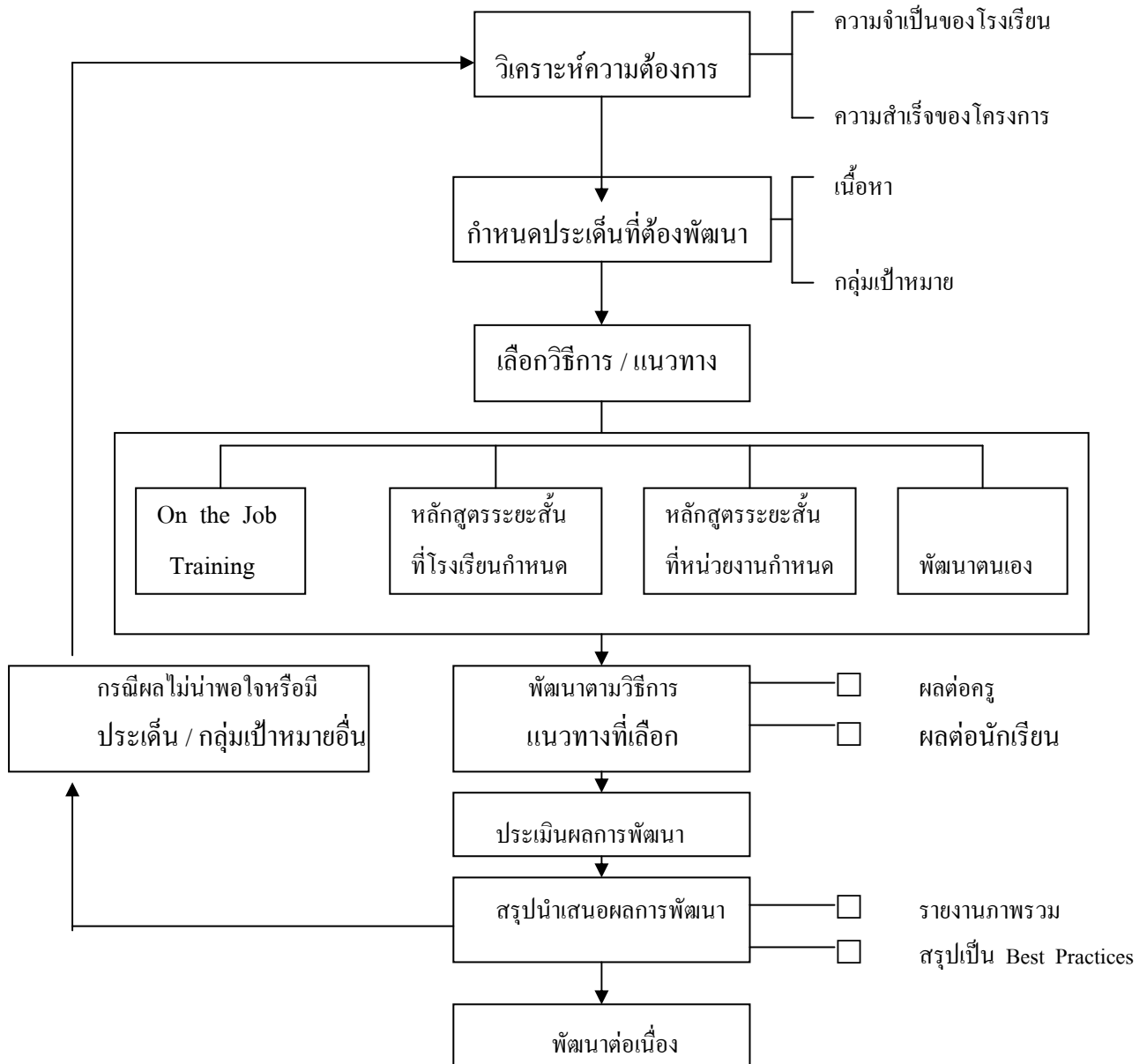
4. ให้การสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์และงบประมาณ
5. ประสานวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิตลอดจนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารอาจทำหน้าที่เป็น

ผู้สอนแนะ (Coach)

6. ประเมินครูเป็นรายบุคคลซึ่งอาจใช้แนวทางใน “เอกสารเส้นทางสู่แกนนำและต้นแบบครูโรงเรียนในฝัน”

แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงจากกระบวนการการพัฒนาครูตามปกติกับกระบวนการพัฒนาตามแนวทางของการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานและเสนอตัวอย่างการดำเนินงานสำหรับโรงเรียนดังแสดงในภาพประกอบ 1 (ศึกษาธิการ 2547 : 3 – 14)

ภาพประกอบ 1 แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน



แนวทางในการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในที่นี้นำเสนอให้พิจารณาใน 2 ประเด็นหลัก คือ ความต้องการจำเป็นที่สอดคล้องกับจุดเด่นของโรงเรียนซึ่งกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และความต้องการจำเป็นที่สอดคล้องกับสภาพความสำเร็จของโครงการของโรงเรียน ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

2. การกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนา เป็นการกำหนดทั้งด้านเนื้อหาสาระและกลุ่มครูที่เป้าหมายเพื่อเลือกวิธีการพัฒนาและจัดทำแผนการพัฒนาย่างเหมาะสม

3. การเลือกวิธีการและแนวทางพัฒนา โรงเรียนสามารถเลือกวิธีการหรือแนวทางพัฒนาได้ตามความเหมาะสม สำหรับแนวทางการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยมีครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเป็นวิทยากรหรืออาจรับความช่วยเหลือจากสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนศึกษานิเทศก์และโรงเรียนชั้นนำ

4. การพัฒนาตามวิธีการและแนวทางที่เลือก เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นการปฏิบัติการพัฒนาครูอย่างเป็นธรรมชาติ เช่น การพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training) จะพบการพัฒนาในสภาพการทำงานปกติ

5. การประเมินผลการพัฒนาเป็นการประเมินผลโดยศึกษาผลที่ปรากฏต่อครูผู้รับการพัฒนาโดยตรงและผลที่ปรากฏต่อกลุ่มนักเรียนที่ครูรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการสรุปผลควรศึกษาผลการพัฒนาเป็นรายบุคคลก่อนการสรุปภาพรวม

สำหรับในกรณีที่ครูทำแผนพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะ ให้ครูจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพต่อไป

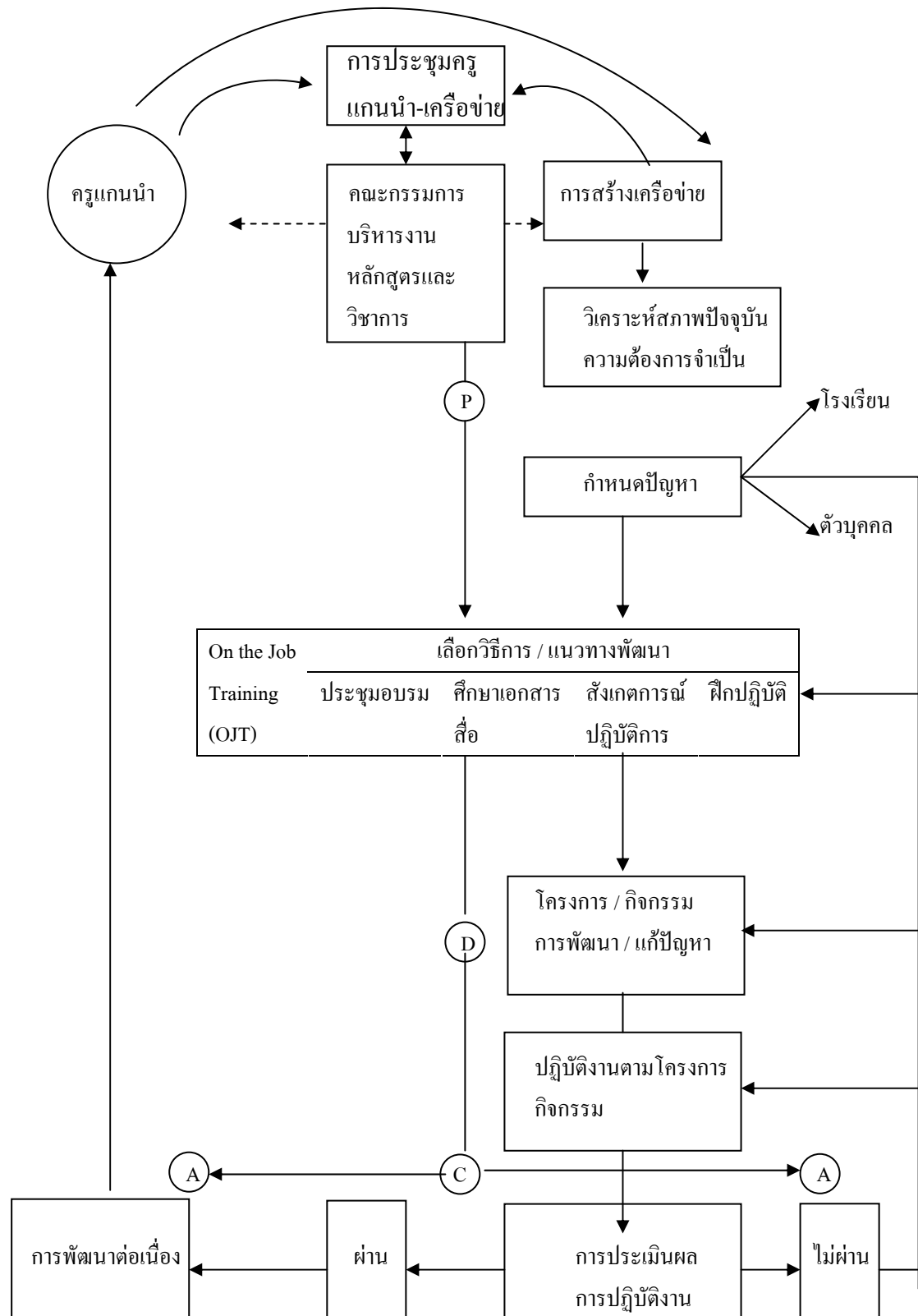
6. การสรุปและนำเสนอผลการพัฒนา การสรุปและการนำเสนอผลการพัฒนาดำเนินการ 2 ลักษณะ คือ

6.1 ผลที่เป็นภาพรวมของโรงเรียนที่เป็นผลต่อครูและผลต่อนักเรียน

6.2 ผลงานที่เป็นประเภตสื่อหรือนวัตกรรมที่ค้นพบจากการพัฒนาครูตามกระบวนการของการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นว่าประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง สามารถเผยแพร่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้

7. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่เป็นระบบไม่หยุดนิ่ง โดยปรับปรุงจากผลการดำเนินงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรหรือพัฒนาต่อยอดงานที่ติดอยู่แล้ว ด้วยการกำหนดประเด็นหรือกลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนาตามกระบวนการที่เลือกต่อไป

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาครูในระบบการนิเทศภายใน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนา การเลือกวิธีการและแนวทางการพัฒนา การพัฒนาตามวิธีการและแนวทางที่เลือก การประเมินผลการพัฒนา การสรุปและนำเสนอผลการพัฒนาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้เขียนได้ประยุกต์ขั้นตอนดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณภาพ (Deming Cycle) อันประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพประกอบ 2



กระบวนการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน โดยครูแกนนำโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของครูระหว่างการปฏิบัติงานหรือครูประจำการโดยครูแกนนำ ผู้รายงานได้ประยุกต์กระบวนการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และมีครูที่มีความรู้ ความสามารถอยู่แล้วและได้รับการประเมินให้เป็นครูแกนนำแล้ว รวมทั้งนำวงจรพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) มาใช้โดยประยุกต์ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน ในขั้นตอนนี้ผู้รายงานต้องเตรียมเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัย เพื่อกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาการ จัดทำคู่มือการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ในส่วนของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ต้องกำหนดปัญหา วางแผน เสนอข้อมูลความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและเลือกวิธีการและแนวทางการพัฒนาแล้วเสนอเป็นโครงการเพื่อขออนุมัติ
2. ขั้นตอนการปฏิบัติ ประกอบด้วยการจัดประชุมครูแกนนำ – ครูเครือข่าย การจัดกิจกรรมร่วมของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย การปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ รวมทั้งการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ
3. ขั้นตอนการตรวจสอบ ประกอบด้วย การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำ – ครูเครือข่าย เมื่อผ่านการประเมินก็เข้าสู่วงจรการพัฒนาเป็นครูแกนนำ หากไม่ผ่านการประเมินก็ไปเริ่มจากการกำหนดปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางวิชาการ
4. ขั้นตอนการปรับปรุง/พัฒนาต่อเนื่อง ประกอบด้วย การปรับปรุงพัฒนากิจกรรม / โครงการ การปรับปรุงพัฒนาผลงานต่อเนื่องและการรายงานผลการดำเนินงานโครงการโดยภาพรวมและรวมไปถึงการเชิญวิทยากรจากภายนอกเป็นครั้งคราว

กระบวนการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำเป็นไปตามโครงการและกิจกรรมที่ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ได้ร่วมกันวางแผนและเสนอขออนุมัติจากโรงเรียนแล้วและต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในปีการศึกษา 2551 การดำเนินการต่อเนื่องในปีการศึกษา 2552 ให้จัดทำเป็นโครงการต่อเนื่อง เสนอขออนุมัติอีกครั้งหนึ่ง

การพัฒนาทักษะทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ทักษะ น. ความชำนาญ (อ.. skill) (ราชบัณฑิตยสถาน 2546 : 517)

วิชาการ น. วิชาความรู้สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขา เช่น บทความทางวิชาการ
สัมมนาทางวิชาการ การประชุมทางวิชาการ (ราชบัณฑิตยสถาน 2546 : 1073)

ทักษะทางวิชาการ หมายถึง ความชำนาญในวิชาความรู้สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขา
ผลของทักษะทางวิชาการทำให้ข้าราชการครูมีความสามารถ ความชำนาญในการสอน แสดงออกในรูปของ
พฤติกรรมการสอนหรือจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน และความสามารถทาง
วิชาการของครู (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2541 : 12 – 14)

การจัดการเรียนการสอนของครู หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรดี ใช้วิธี
การสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เอาใจใส่ผู้เรียน
อย่างทั่วถึง เลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุม ใช้ข้อมูลจากการ
ประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดทั้งไตร่ตรองการสอนของตนเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น (คณะ
กรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 12 – 14)

ความสามารถทางวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่าง
แท้จริง สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิธีการเรียนการสอนเฉพาะในวิชาที่ตนสอน สามารถ
ประยุกต์เชื่อมโยงวิชาต่าง ๆ ให้เห็นความสอดคล้องกัน พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และใช้กรณีศึกษาของ
ท้องถิ่นในการสอน เผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีการสาธิตผลงาน
หรือโครงการของครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 12 – 14)

กล่าวโดยสรุป ทักษะทางวิชาการ เป็นความชำนาญ ความสามารถในการจัดการเรียน
การสอนในสาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขาของครู จนสามารถจัดทำเป็นเอกสารผลงานทางวิชาการใน
สาขาต่าง ๆ ได้

แนวทางในการพัฒนาครูผู้มืออาชีพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ดังนี้ (ศึกษาธิการ 2544 : 16)

1. ครูนักออกแบบและพัฒนาหลักสูตร
2. ครูนักออกแบบและวางแผนการเรียนรู้
3. ครูนักสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี
4. ครูนักวัดและประเมินผล
5. ครูนักวิเคราะห์และวิจัย
6. ครูนักพัฒนา

ลักษณะและความสามารถที่พึงประสงค์ (Competencies) ของครูในด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2547 : 4 - 10)

1. มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. มีความสามารถในการคิดค้น พัฒนา ผลิตรายการและใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลปรากฏต่อผู้เรียน
4. มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย

บทบาทครูในการพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (ดวงกมล ลินเพ็ง. 2551 : 14 – 15)

ครู เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน ครูเป็นผู้ที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้เรียนและชุมชน เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน

บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ครูสามารถดำเนินการได้หลายด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
3. ด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม สังคม และการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จากเดิมเป็นการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน มาเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ
5. ด้านการผลิต / ใช้สื่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว กว้างขวางและมีวิจารณญาณในการเลือกใช้ เลือกรับข้อมูลจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
6. ด้านการแนะแนวและเป็นพี่ปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งด้านชีวิต การศึกษา อาชีพ การพัฒนาตนในด้านต่าง ๆ
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ การเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
8. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนในด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและผู้เรียนได้มีโอกาสบริการชุมชนในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้มีความปลอดภัย

ทักษะทางวิชาการ คือ ความชำนาญในการจัดการเรียนการสอนตามบทบาทหน้าที่ของครูในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ในด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และด้านการวิจัยในชั้นเรียนและนำเสนอผลงาน ทักษะทางวิชาการของครูจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จัดทำโดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549 : 13 – 16)

ประเภทผลงานทางวิชาการ แบ่งตามลักษณะผลงานทางวิชาการเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ผลงานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือหรือบทความ
2. ผลงานวิจัย เป็นงานวิจัยที่ได้รับการพิมพ์และเผยแพร่แล้ว
3. ผลงานในลักษณะอื่น ๆ
 - 3.1 การประเมินงานหรือการประเมินโครงการ
 - 3.2 สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 3.3 เอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่

คุณภาพและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

1. คุณภาพของผลงานทางวิชาการ
 - 1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหา
 - 1.2 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ
 - 1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.4 การพิมพ์และการจัดรูปเล่ม
2. ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ
 - 2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 2.2 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน
 - 2.3 การเผยแพร่ในวงวิชาการ

การพัฒนาทักษะทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการสร้างความชำนาญ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวงจรเดมมิง ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อเนื่อง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาการของครูเอง อันจะนำไปสู่การจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น และทักษะทางวิชาการที่สำคัญที่ใช้ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย การวางแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
กระบวนการพัฒนาคูระหว่างการทำงานโดยครูแกนนำ

.....

- หลักการ**
1. การพัฒนาคูที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและโรงเรียน
 2. การพัฒนางานประจำที่ครู – อาจารย์ปฏิบัติที่เป็นปกติให้ดีขึ้น เป็นการพัฒนาในสภาวะการทำงานปกติ
 3. การพัฒนางานในสถานที่จริงและสถานการณ์จริง
- กิจกรรมกลุ่มปฏิบัติการครูแกนนำ : การพัฒนาคูระหว่างการทำงาน
 (On the Job Training)

แนวปฏิบัติในกลุ่มผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ มีดังนี้

1. จัดกลุ่มฝึกปฏิบัติกลุ่มละไม่เกิน 10 คน เลือกหัวหน้าและเลขานุการกลุ่ม
2. กลุ่มฝึกปฏิบัติ
 - เรื่องที่ 1 การวางแผน / โครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง
 - เรื่องที่ 2 การวางแผนจัดการเรียนรู้ (ระดับหน่วยการเรียนรู้)
 - เรื่องที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - เรื่องที่ 4 การผลิตการพัฒนาและการใช้สื่อการเรียนการสอน
 - เรื่องที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - เรื่องที่ 6 การวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน
3. กลุ่มพิจารณาผลงานตามเรื่องที่ 1 – 5 เพื่อนำเสนอในกลุ่มทั้งหมดและอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม
4. บันทึกข้อเสนอแนะ / ข้อวิตกกังวลจากไปงานที่ 1 - 6

**เรื่องที่ 1 การวางแผน โครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง
ในโครงการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ**

หลักการและแนวปฏิบัติ ในการวางแผนโครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

1. โรงเรียนได้จัดทำโครงการหลัก คือ โครงการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ จัดให้มีกิจกรรมการประชุมพัฒนาครูแกนนำ – ครูเครือข่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือกันระหว่างครูแกนนำ – ครูเครือข่าย
2. ครูเครือข่ายยกร่างโครงการตามหัวข้อ แผนงาน สนองนโยบายหลักการและเหตุผล (วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการในการพัฒนาทักษะทางวิชาการ การกำหนดปัญหา - เลือกวิธีแก้ปัญหา) วัตถุประสงค์ เป้าหมาย สถานที่ ระยะเวลา วิธีดำเนินการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผลที่คาดว่าจะได้รับ เสนอมายังครูแกนนำและผู้อำนวยการเพื่อขออนุมัติ
3. ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ร่วมกันกำหนดเวลาดำเนินการโครงการดังตัวอย่าง
4. ครูแกนนำ – ครูเครือข่าย ลงมือปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ
5. ครูแกนนำจะทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะ (Coaching) ให้ครูเครือข่ายตามที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะทางวิชาการ ตรวจสอบผลงานโครงการ เสนอคณะกรรมการงานหลักสูตรและวิชาการเพื่อให้ความคิดเห็นและเสนอผู้อำนวยการอนุมัติ

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

โครงการ.....

1. แผนงาน.....

2. สนองนโยบาย ☐ โรงเรียนชื่อ.....มาตรฐานด้าน ☐ ด้านผู้เรียน
- ☐ สพท. ชื่อ..... ☐ ด้านการเรียนการสอน
- ☐ สพฐ. ชื่อ..... ☐ ด้านการบริหารและการจัดการ
- ☐ อื่น ๆ ☐ ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้

3. หลักการและเหตุผล

.....

.....

.....

4. วัตถุประสงค์

.....

.....

.....

5. เป้าหมาย (ปริมาณ – คุณภาพ)

.....

.....

.....

6. สถานที่ดำเนินการ

.....

.....

.....

7. ระยะเวลาดำเนินการ

.....

.....

.....

8. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผน			
2. การปฏิบัติการ			
3. การตรวจสอบ			
4. การปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง			

9. งบประมาณ (รวม).....

9.1 รายรับ.....บาท

9.2 รายจ่าย.....บาท

- ค่าใช้สอย.....บาท

- ค่าวัสดุ.....บาท

- ค่าตอบแทน.....บาท

- ค่าใช้จ่ายอื่น ๆบาท

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ (ครูเครือข่าย)

10.1

10.2

11. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

11.1

11.2

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1

12.2

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ (ครูเครือข่าย) ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ (ครูแกนนำ)

$$(\quad)$$

.....//.....//.....

$$\left(\begin{array}{c} \text{ } \end{array} \right)$$

.....//.....//.....

การพิจารณาโครงการ ○ อนุมัติ

O

O

○ ไม่นุ่มนวล เพราะ.....

लग्ना.....

(นายก่อก๊อดดี้ ศรีน้อย)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

(ร่าง)

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

ตารางกำหนดเวลาดำเนินการโครงการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงานโดยครูแกนนำ

.....

1. ชื่อ (ครูเครือข่าย).....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 ชื่อ (ครูแกนนำ).....
2. ตารางกำหนดโครงการ / กิจกรรมการพัฒนา

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัน เดือน ปี	สถานที่	งบ ประมาณ	เป้าหมาย
1.	รับฟังคำชี้แจงโครงการ	22 ธ.ค. 49	ห้องโสต ๑		-
2.	วิเคราะห์ความต้องการ / กำหนด จุดพัฒนา	3-5 ม.ค. 51	ห้องกลุ่มสาระ ๑		3 ชื่อ
3.	จัดทำโครงการ / กิจกรรมพัฒนา	10-11 ม.ค. 51	-	500	1 โครงการ 3 กิจกรรม
4.	ศึกษาเอกสารการจัดทำแผนการเรียนรู้ / การวิจัย	10-14 ม.ค. 51	ห้องกลุ่มสาระ ๑		-
5.	สังเกตการสอน	22 ม.ค. 51	ห้อง		2 ครั้ง
6.	การปรับปรุงแผนการเรียนรู้	1-11 ก.พ. 51	-		5 แผน
7.	การปรับปรุงโครงการ	15 ก.พ. 51	-		เพิ่ม 1 กิจกรรม
8.	การจัดทำรายงานวิจัย	21-25 ก.พ. 51	ห้อง	500	1 เรื่อง
9.	สรุปรายงานผล	10 มี.ค. 51		100	1 ฉบับ
รวม				1,100	

ลงชื่อ.....ครูเครือข่าย

(.....)

...../...../.....

เรื่องที่ 2 การวางแผนการเรียนรู้ (ระดับหน่วยการเรียนรู้)

หลักการและแนวปฏิบัติในการวางแผนการเรียนรู้ (ระดับหน่วยการเรียนรู้)

① หลักการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 1.1 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- 1.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ร่วมกัน
- 1.3 จัดให้มีการนำเสนอความรู้
- 1.4 จัดให้มีการประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ

② แนวปฏิบัติในการวางแผนการเรียนรู้ (ระดับหน่วยการเรียนรู้)

- 2.1 ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
- 2.2 วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา สารการเรียนรู้รายปี / รายภาค และหน่วยการเรียนรู้ เพื่อกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้และเวลา ชั่วโมงที่ใช้สอน
- 2.3 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อกำหนดเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ / กระบวนการ เจตคติและค่านิยม
- 2.4 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ โดยเลือกและขยายสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนและบริบทของชุมชน
- 2.5 กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการต่าง ๆ
- 2.6 กำหนดภาระงาน การวัดและประเมินผลสำหรับหน่วยการเรียนรู้ตามสภาพเป็นจริงและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 2.7 กำหนดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

③ แนวปฏิบัติในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

3.1 ศึกษาโครงสร้างการจัดการเรียนรู้ ระดับหน่วยการเรียนรู้ เพื่อกำหนดแผนการเรียนรู้ โดยใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนแผนการเรียนหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 4 ชั่วโมง

3.2 ขร่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

3.2.1 สาระสำคัญ

3.2.2 มาตรฐาน ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและจุดประสงค์การเรียนรู้ (ปลายทาง – นำทาง)

3.2.3 สาระการเรียนรู้

3.2.4 กิจกรรมการเรียนรู้

3.2.5 สื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้

3.2.6 การวัดและประเมินผล

3.2.7 การเสนอขออนุมัติ

3.2.8 การบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

3.3 นำเสนอครูแกนนำหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ โดยใช้แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้

3.4 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.5 บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

3.6 ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้หรือการจัดกิจกรรมซ่อมเสริมและการวิจัยในชั้นเรียน

โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ (หน่วยการเรียนรู้)

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

รายวิชา.....รหัส.....ชั้น.....จำนวนหน่วยกิต.....

หน่วยการเรียนรู้	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	เวลา (ชั่วโมง)

โครงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่.....ชื่อหน่วย.....จำนวน.....ชั่วโมง

[illegible]

แผนการจัดการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....วิชา.....รหัสวิชา.....
 หน่วยการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....เวลา.....ชั่วโมง

สาระสำคัญ

.....

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

.....

มาตรฐานที่

จุดประสงค์การเรียนรู้

.....

สาระการเรียนรู้

.....

กิจกรรมการเรียนรู้

.....

สื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

ด้าน	ประเด็นการประเมิน	วิธีการ	เครื่องมือวัด	เกณฑ์การประเมิน
ความรู้				
ทักษะ / กระบวนการ				
คุณภาพ				

เสนอผู้อำนวยการเพื่อโปรดพิจารณา

.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 (.....)
/...../.....

ความเห็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

- ☐ ครอบอนุมัติ
☐ ไม่สมควรอนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ.....หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 (.....)
/...../.....

ความเห็นรองผู้อำนวยการ / หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

- ☐ ครอบอนุมัติ
☐ ไม่สมควรอนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการ / หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
 (.....)
/...../.....

คำสั่งผู้อำนวยการ

- ☐ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ.....
 (นายก่อศักดิ์ ศรีน้อย)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม
/...../.....

บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

1. ผลการเรียนรู้ / ชิ้นงาน

.....

.....

.....

.....

2. ผลการประเมินพฤติกรรม

.....

.....

.....

.....

3. ปัญหา / อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

.....

5. ข้อคิดเห็นของผู้สอน (เพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้สอน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่องที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. หลักการ

- 1.1 รู้เรา รู้เขา ทำให้งานประสบความสำเร็จ ครูจึงควรวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 1.2 ผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสภาพของผู้เรียน
- 1.3 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็น พิมพ์เขียว แต่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูต้องคิดแก้ปัญหา ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2. แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมเรียนรู้

- 2.1 ผู้สอนต้องวิเคราะห์ผู้เรียนโดยใช้ธรรมชาติของผู้เรียน เช่น ความสนใจ สติปัญญา วุฒิภาวะ ความรู้พื้นฐาน เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับแนวการจัดกลุ่มต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้แล้ว
- 2.2 ศึกษาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอน ติดต่อแหล่งเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลและอื่น ๆ
- 2.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์

3. จุดประสงค์การเรียนรู้

- 3.1 แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้
- 3.2 แจ้งภาระงานหรือแนวการวัดและประเมินผลโดยให้ ผู้เรียน ผู้ปกครองและเพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล
- 3.3 ผู้สอนควรได้รับความตกลงกับครูแกนนำหรือผู้เชี่ยวชาญในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. บันทึกหลังสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ซ่อมเสริม กรณีนักเรียนไม่ผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือเสริมเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ
6. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน่วยการเรียนรู้ตามมาตรฐานของโรงเรียน

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

แบบตรวจสอบแผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้

.....

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชา.....รหัสวิชา.....
 ช่วงชั้นที่.....ชั้น.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 ชื่อหน่วยการเรียนรู้.....จำนวน.....ชั่วโมง
 สำหรับกลุ่มผู้เรียน (หลัก – เฉพาะวิชา) คือ.....
 ลักษณะการบูรณาการ ☐ ภายในสาขาวิชา ☐ ข้างนอก
☐ สหวิทยาการ ☐ วันแห่งบูรณาการ ☐ การบูรณาการอย่างสมบูรณ์
 มาตรฐานการเรียนรู้ที่.....ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่.....
 ผู้จัดทำแผนการเรียนรู้.....ผู้ตรวจสอบแผนการเรียนรู้.....

ลำดับ	รายการตรวจสอบ	เกณฑ์การตรวจสอบเมื่อเห็นว่า	
		ผลการตรวจสอบ	ควรแก้ไขเป็น
1.	ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (รายปี / รายภาค) สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้		
2.	สาระสำคัญเหมาะสมกับเนื้อหา / หลักการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์		
3.	จุดประสงค์การเรียนรู้ (ปลายทาง) สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง		
4.	จุดประสงค์การเรียนรู้ (นำทาง) สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (ปลายทาง)		
5.	เนื้อหาตรงกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (คำอธิบายรายวิชา)		
6.	กระบวนการเรียนรู้เหมาะสมกับความสนใจความต้องการของผู้เรียน		

ลำดับ	รายการตรวจสอบ	เกณฑ์การตรวจสอบเมื่อเห็นว่า	
		ผลการตรวจสอบ	ควรแก้ไขเป็น
		- สอดคล้อง / เหมาะสม ให้ 1 คะแนน - ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง / เหมาะสม ให้ 0 คะแนน - ไม่สอดคล้อง / ไม่เหมาะสม ให้ - 1 คะแนน	
7.	กิจกรรมการเรียนรู้มุ่งให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ (วางแผน ลงมือทำ สรุป – ประเมินผล)		
8.	สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้		
9.	แหล่งการเรียนรู้ / หรือการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้)		
10.	การวัดผลประเมินผลครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์		
11.	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับภาระงาน		
12.	เครื่องมือวัด (เอกสารประกอบแผน) สอดคล้องกับภาระงาน		
13.	สื่อการเรียนรู้ (เอกสารประกอบแผน) สอดคล้องกับภาระงาน		
14.	การกำหนดวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนาแผนการเรียนรู้ (วิจัย) สอดคล้องกับผลการเรียนรู้		
15.	แผนการเรียนรู้เหมาะสมกับเวลาเรียนที่กำหนด		
รวม			

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ

(.....)

...../...../.....

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

แบบสังเกตพฤติกรรมเรียนรู้

.....

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชา.....รหัสวิชา.....
ช่วงชั้นที่.....ชั้น.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
ชื่อหน่วยการเรียนรู้.....จำนวน.....ชั่วโมง
มาตรฐานการเรียนรู้ที่.....ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....ผู้สอน.....

รายการสังเกต	เกณฑ์การสังเกต			ข้อค้นพบ
	ทำบ่อย ๆ 2	ทำบ้าง 1	ไม่ทำ 0	
<u>ขั้นนำ</u>				
1. ครูดำเนินการสอนเป็นลำดับตามแผนการเรียนรู้				
2. ครูแจ้งภาระงานหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง				
3. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ (ระดับออกคำสั่ง , ระดับตัดสินใจ , ระดับเป็นนิสัย)				
<u>ขั้นการจัดกิจกรรม</u>				
4. นักเรียนทำ / ร่วมกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ (วางแผน ลงมือทำ สรุป – ประเมินผล)				
5. นักเรียนได้เรียนรู้จากสื่อมากกว่า 1 ชนิด				
6. นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
7. นักเรียนได้รับการเสริมแรง (วาจา ท่าทาง ฯลฯ)				
8. นักเรียนได้รับการวัด - ประเมินผลด้านความรู้				

รายการสังเกต	เกณฑ์การสังเกต			ข้อค้นพบ
	ทำบ่อย ๆ 2	ทำบ้าง 1	ไม่ทำ 0	
9. นักเรียนได้รับการวัด – ประเมินผลด้านทักษะ / กระบวนการ				
10. นักเรียนได้รับการวัด - ประเมินผล ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
<u>ขั้นสรุป – ประเมินผล</u>				
11. บรรยายการการเรียนรู้				
11.1 ครู – นักเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน				
11.2 นักเรียน เรียนอย่างสนุก				
11.3 นักเรียนรู้จักบทบาทหน้าที่				
12. นักเรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงาน / ผลการเรียนรู้				

ภาพรวมการสอน

☐ แบบ 1 (รวม 1 – 9) ไม่ทำมากกว่า 7 รายการ นอกนั้นทำบ้างและทำบ่อย ๆ ผู้สอน ผู้บอก (สั่ง) ผู้เรียนทำตามแบบ ตามข้อกำหนด การสอนที่ยึดเนื้อหาเป็นหลัก

☐ แบบ 2 (รวม 10 – 19) ไม่น้อยกว่า 7 รายการ ทำบ้างไม่น้อยกว่า 7 รายการ นอกนั้นทำบ่อย ๆ ผู้สอน ผู้ช่วยเหลือแนะนำ ผู้เรียนลงมือทำ สร้างกระบวนการคิด การสอนที่ยึดความคิดรวบยอดเป็นหลัก

☐ แบบ 3 (รวม 20 – 28) ทำบ่อย ๆ ไม่น้อยกว่า 7 รายการ ผู้สอน ผู้กระตุ้น ผู้เรียนเลือกปฏิบัติ ตามศักยภาพ ประเมินตนเอง ปรับปรุงตนเอง สร้างนิสัย การสอนที่เน้นกระบวนการและสร้างนิสัย

ลงชื่อ.....ผู้สังเกต

(.....)

..... / /

เรื่องที่ 4 การผลิตการพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน

หลักการ

1. การใช้สื่อเพื่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
2. ครู นักเรียน สามารถจัดทำและพัฒนาสื่อขึ้นเอง
3. รูปแบบของสื่อมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน

ประเภทของสื่อการเรียนรู้

1. สื่อสิ่งพิมพ์
 - 1.1 หนังสือเรียน / ค้นคว้า
 - 1.2 คู่มือ
 - 1.3 พจนานุกรม / สารานุกรม
 - 1.4 ภาพพลิก
 - 1.5 แผ่นพับโปสเตอร์
2. สื่อเทคโนโลยี
 - 2.1 วิกิทัศน์
 - 2.2 แอปบันทึกเสียง
 - 2.3 สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
 - 2.4 ซีดีรอม
 - 2.5 อินเทอร์เน็ต
3. สื่ออื่น ๆ
 - 3.1 สื่อบุคคล
 - 3.2 สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 3.3 สื่อกิจกรรมและกระบวนการ
 - 3.4 สื่อวัสดุ เครื่องมือ - อุปกรณ์

นโยบายการผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้

1. ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตและพัฒนาสื่อทุกประเภท ทุกสาระการเรียนรู้และทุกช่วงชั้น
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีและใช้สื่อ ฯ ในกระบวนการเรียนรู้

แนวปฏิบัติในการผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้

1. ด้านการผลิต / พัฒนาสื่อ
 - 1.1 ใครเป็นผู้ผลิต
 - 1.2 ผลิตอะไรได้บ้าง
 - 1.3 ผลิตอย่างไร
2. ด้านการประเมินเพื่อคุณภาพ
 - 2.1 ประเมินอะไร
 - 2.2 ประเมินอย่างไร
 - 2.3 หน่วยงานใดที่รับการประเมิน
3. ด้านการเลือกและใช้สื่อ
 - 3.1 การเลือกหนังสือเรียน , สื่ออื่น ๆ ที่ผ่าน / ไม่ผ่านการประเมิน
 - 3.2 การใช้สื่อ สื่อกลุ่มทักษะ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์)
ใช้ประจำตัวผู้เรียน สื่อกลุ่มอื่น ๆ ไม่ประจำตัวผู้เรียน ให้จัดไว้ประจำห้องเรียน
ห้องสมุด ศูนย์สื่อ

หลักการใช้สื่อ

1. การเตรียมตัวของผู้สอน
 - 1.1 ศึกษาเนื้อหาในสื่อการเรียนรู้ที่เลือกไว้
 - 1.2 ทดลองใช้สื่อการเรียนรู้
 - 1.3 จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือไว้ล่วงหน้า
2. การจัดเตรียมสภาพแวดล้อม เช่น สถานที่ ห้องเรียน
3. การเตรียมพร้อมของผู้เรียน
4. การใช้สื่อการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้
5. การประเมินผลการใช้สื่อ

การออกแบบสื่อการเรียนการสอน

รายวิชา.....หน่วยการเรียนรู้ที่.....ชื่อหน่วย.....
 มาตรฐานที่.....
 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง.....

จุดประสงค์การเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้	สื่อ / เหตุผล

ตัวอย่างสื่อการเรียนการสอน

ชื่อสื่อ.....ประเภท.....
รายวิชา.....หน่วยที่.....

เรื่องที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หลักการ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องอยู่บนหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน
2. การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยจัดให้มีการประเมินในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ

การประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องดำเนินการเป็นปกติ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การถามตอบ การตรวจการบ้าน ใบงาน การประเมินชิ้นงาน การะงาน แฟ้มสะสม โครงการ การใช้แบบทดสอบ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินและให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียนมีส่วนร่วมประเมิน

การออกแบบการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่.....ชื่อหน่วย.....

มาตรฐานที่.....

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง.....

รายการประเมิน	ประเด็นการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
ความรู้				
ทักษะ / กระบวนการ				
คุณธรรม				

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

หน่วยการเรียนรู้ที่.....ชื่อหน่วย.....

มาตรฐาน.....

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง.....

แบบประเมิน

- เกณฑ์การให้คะแนน
- 1 หมายถึง ควรปรับปรุง (ปฏิบัติไม่ถูกต้อง)
 - 2 หมายถึง พอใช้ (ปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นบางส่วน)
 - 3 หมายถึง ดี (ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกส่วน)
 - 4 หมายถึง ดีมาก (ปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นแบบอย่างได้)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ประเด็นประเมิน					รวม (10)	ระดับคุณภาพ			
		1	2	3	4	5		1	2	3	4
		(2)	(2)	(2)	(2)	(2)					

สรุปผลการประเมิน ☐ ผ่าน.....คน ☐ พอใช้.....คน
☐ ดี.....คน
☐ ดีมาก.....คน
☐ ไม่ผ่าน.....คน

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

..... / /

การวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน

หลักการและแนวปฏิบัติในการวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน

หลักการ

1. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกิจกรรมที่ผู้สอนมุ่งแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนการสอนและเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะผู้เรียนในชั้นเรียน
2. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามวงจรพัฒนาคุณภาพ (P D C A)
3. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นภาระงานปกติของครูตามมาตรฐานคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

แนวปฏิบัติในการวิจัยในชั้นเรียนและการนำเสนอผลงาน

1. ครูศึกษาบันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อกำหนดปัญหาการวิจัย
2. ครูเขียนเค้าโครงการวิจัย ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ แนวคิด หลักการที่ใช้แก้ปัญหาและวิธีการดำเนินการวิจัย
3. การทดลองใช้นวัตกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย
6. การนำเสนอผลงานวิจัย
7. การนำวิจัยไปใช้และเผยแพร่

การเขียนเค้าโครงวิจัย

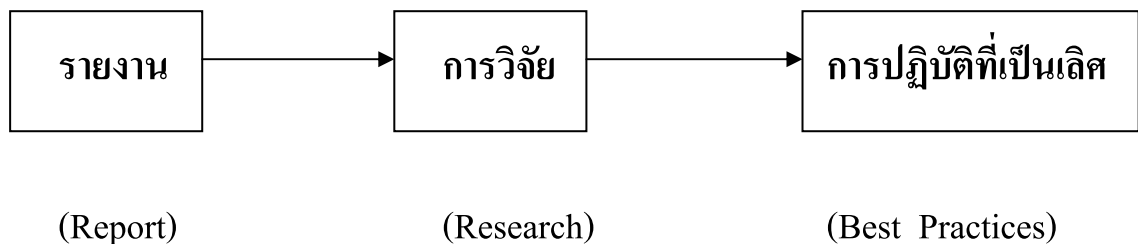
การเขียนเค้าโครงวิจัย ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง
2. ความสำคัญของปัญหา
3. วัตถุประสงค์
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
5. แนวคิดหลักการที่นำมาใช้แก้ปัญหา / พัฒนา
6. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 6.1 วิธีการ / กิจกรรม / นวัตกรรม
 - 6.2 นักเรียนที่เป็นปัญหา / ต้องการพัฒนาขึ้นไหน ทำไม
 - 6.3 เครื่องมือ / การรวบรวมข้อมูล
 - 6.4 การวิเคราะห์ – นำเสนอข้อมูล

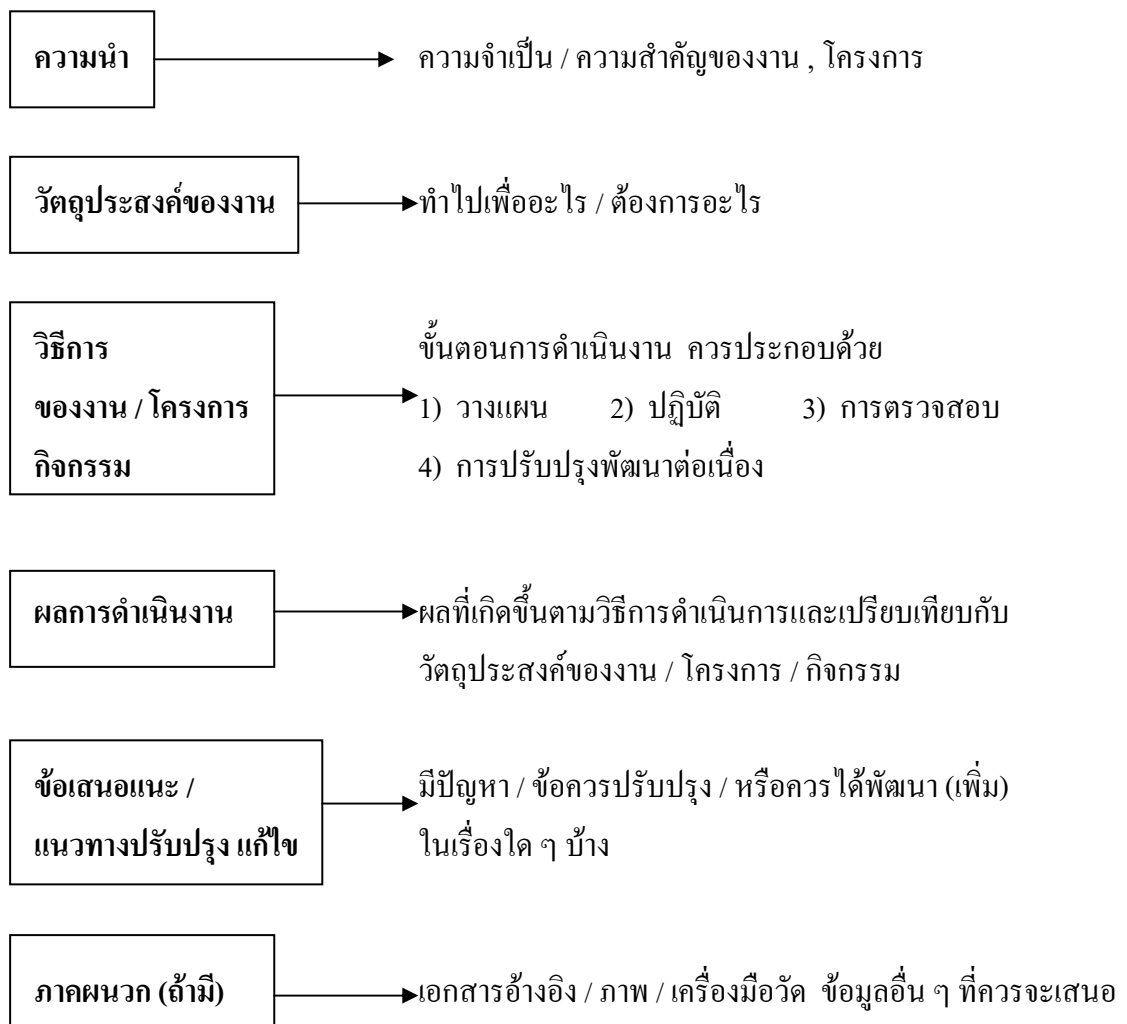
โรงเรียนสงขลาวิทยาคม
 แนวการเขียนรายงานเชิงวิชาการ

.....

1. ความสัมพันธ์ของการรายงาน



2. การรายงานผลการปฏิบัติงาน ควรประกอบด้วยรายละเอียด



3. การเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน

.....

การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน นิยมเขียน 5 บท ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัย

บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

บทที่ 1

บทนำ

1) ความสำคัญของปัญหา

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545
- นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ , สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- หลักสูตรสถานศึกษา
- รายวิชา ความสำคัญของรายวิชา
- หน่วยการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้
- สภาพการจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ มีข้อมูลอย่างไร เป็นปัญหาเพียงใด
- แนวทางการแก้ปัญหาหรือพัฒนามีอะไรบ้าง
- แนวทางการแก้ปัญหาที่เลือกหรือวิธีที่ดีที่สุด
- สรุปโดยภาพรวม

ฯลฯ

2) วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อ.....
- 2.2 เพื่อ.....

3) ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตของเนื้อหา.....

.....

3.2 ขอบเขตของเวลา.....

.....

3.3. ขอบเขต.....

.....

4) นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 นักเรียน หมายถึง.....

.....

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง.....

.....

4.3 นวัตกรรมที่ใช้ (ชื่อ.....) หมายถึง.....

.....

5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ประโยชน์ต่อนักเรียน.....

.....

5.2 ประโยชน์ต่อครู.....

.....

5.3 ประโยชน์ต่อโรงเรียนหรือวงการศึกษา.....

.....

6) สมมุติฐาน (ถ้ามี).....

.....

บันทึก.....

.....

.....

.....

1. แบบแผนการวิจัย
2. กลุ่มเป้าหมายและการเลือกกลุ่มเป้าหมาย
3. ตัวแปรต่าง ๆ
4. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บันทึก.....

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ควรประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย
2. วิธีดำเนินงานวิจัย
3. แบบแผนการวิจัย
4. กลุ่มเป้าหมาย
5. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

- บรรณานุกรม

- ภาคผนวก

1. นวัตกรรม
2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ (ถ้ามี)
4. รายชื่อกลุ่มเป้าหมาย
5. การเผยแพร่ผลงาน

บันทึก.....

.....

.....

.....

.....

.....

โรงเรียนสงขลาวิทยาคม

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแกนนำและครูเครือข่ายในการพัฒนาทักษะทางวิชาการโดยครูแกนนำ

.....

ชื่อ – สกุล (ผู้ประเมิน).....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ชื่อ – สกุล (ผู้รับการประเมิน).....ประเมิน เมื่อวันที่.....

เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะทางวิชาการ

ข้อ	รายการประเมิน	การปฏิบัติ		หมายเหตุ
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
1.	การวางแผนการจัดการเรียนรู้			
2.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
3.	การผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน			
4.	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
5.	การวิจัยและนำเสนอผลงาน			

ตอนที่ 2 ผลงานทางวิชาการที่ได้ดำเนินการแล้ว

1. ชื่อผลงาน.....

วัน เดือน ปี ที่ผลิต.....

จำนวนที่ผลิต.....

การเผยแพร่ / การนำไปใช้.....

(ได้แนบบทสรุป / บทคัดย่อ / รายงานผลการทดลองใช้)

2. ชื่อผลงาน.....
 ผลงาน.....
 วัน เดือน ปี ที่ผลิต.....
 การเผยแพร่ / การนำไปใช้.....
 (ได้แนบบทสรุป / บทคัดย่อ / รายงานผลการทดลองใช้)

3. ชื่อผลงาน.....
 ผลงาน.....
 วัน เดือน ปี ที่ผลิต.....
 การเผยแพร่ / การนำไปใช้.....
 (ได้แนบบทสรุป / บทคัดย่อ / รายงานผลการทดลองใช้)

สรุปผลการประเมิน (เกณฑ์การประเมินได้พัฒนาทักษะทางวิชาการ ร้อยละ 80 และมีผลงานทางวิชาการ
 จำนวน 1 รายการ)

☐ ผ่านเกณฑ์การประเมิน

☐ ไม่ผ่านเกณฑ์

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (ครูแกนนำ)
 (.....)
 / /

ความเห็นของคณะกรรมการงานหลักสูตรและงานวิชาการ

☐ ครอบอนุมัติ

☐ ไม่ครอบอนุมัติเพราะ.....

ลงชื่อ.....เลขานุการคณะกรรมการ
 (.....)
 / /

☐ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติและควรดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(นายกอศักดิ์ ศรีน้อย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาวิทยาคม

..... / /

บรรณานุกรม

ก่อศักดิ์ ศรีน้อย แบบฝึกการวิจัยในชั้นเรียน (ฉบับปรับปรุง) เอกสารลำดับ 1 / 2551 ม.ป.ท. 2551.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สำนักงานแบบประเมินและคู่มือการใช้
แบบประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ กลุ่มมาตรฐานตำแหน่ง 2. 2549.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน ครูแห่งชาติ สำนักงานพิเศษเพื่อการปฏิบัติการฝึกหัดครู
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2541.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน เส้นทางสู่แกนนำและต้นแบบครูโรงเรียนในฝัน. ศูนย์
บริหารโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน กรุงเทพมหานคร. ม.ป.ป.

ศึกษาธิการ,กระทรวง แนวทางการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน
กรุงเทพมหานคร : 2547

สทิงพระวิทยา,โรงเรียน เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการครูแกนนำ การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติ
งาน เอกสารลำดับที่ 3 / 2548 : ม.ป.ท. 2548 (เอกสารอัดสำเนา)

ดวงกมล ลินเพ็ง การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
ศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร : 2551

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คส์ จำกัด
2546, 517, 1073

Texas Workforce Commission **On the Job and Customized training** Texas.US : 2007 [Online
Available] [http://72.142.235/custom?q=cache:UJBYMLggbD4:WWW.twc.state.Tx.
US/S\(8/1/2550\)](http://72.142.235/custom?q=cache:UJBYMLggbD4:WWW.twc.state.Tx.US/S(8/1/2550)