

บทที่ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการค้นคว้าเพื่อหาแนวทางพัฒนาในปีการศึกษา 2552 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ค้นคว้านำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครู

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการโดยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครู

ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูพบว่า การพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาและมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาครูในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีแนวทางและขั้นตอนในการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาครูตามแนวทางของคุรุสภา การพัฒนาครูโดยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม การพัฒนาครูโดยอาศัยคุณธรรมเพียงตัวเดียว การพัฒนาครูโดยอาศัยหลักการปลูกศรัทธา การพัฒนาครูโดยวิธีการผสมผสาน เป็นต้น และในด้านการพัฒนาครูที่สอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่ามีแนวคิด วิธีการและปัจจัยที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ กล่าวคือแนวทางที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลและปัจจัยอื่น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา หลักสูตร เทคนิควิธีการสอน สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนมีพฤติกรรมบ่งชี้ด้านผู้เรียน ด้านตัวครู และกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครู ทั้ง 2 ด้าน สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นสัมภาษณ์ พูดุสนทนาและการยกร่างแนวทางพัฒนาครูของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลได้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการโดยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลสามารถวิเคราะห์ความต้องการออกได้เป็น 2 ประเด็นใหญ่ๆ จากแบบสัมภาษณ์และการเสนอความต้องการ โดยมีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 62 คน เป็นชาย 32 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 และหญิง 30 คน คิดเป็นร้อยละ 48.39 ซึ่งมีผล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นความต้องการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใน 4 ประเด็นย่อยคือ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ความมุ่งมั่นอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน การแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และการยอมรับและการเปลี่ยนแปลง ผลปรากฏดังนี้

ประเด็นที่ 1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พบว่าความต้องการของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า มีความต้องการให้ครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ กล่าวคือ

1.1 ต้องการให้ครู สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจได้ของศิษย์ เช่น ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์ รับฟังปัญหาของศิษย์ และให้ความช่วยเหลือศิษย์ ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม สนทนาไต่ถามทุกข์ สุขของลูกศิษย์ เป็นต้นซึ่งจากให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งที่ว่า

“...ครูลงโทษเรื่องมาโรงเรียนสาย โดยครูไม่ได้รับฟังถึงปัญหาและสาเหตุของหนู.” (นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, 8 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

1.2 ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์บนทางสร้างสรรค์ ตามสภาพปัญหา ความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เช่นสนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์ รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่น ฯลฯ ซึ่งจากให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งที่ว่า

“...เมื่อหนูเองงานมาส่งคุณครู คุณครูมักจะตอบว่าวางไว้ก่อนเดี๋ยวครูดูให้ ครูมีงานด่วนที่ต้องรายงาน...” (นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, 8 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลยังเสนอแนะความต้องการโดยให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ จัดเตรียมแผนงานโครงการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของทุกปีการศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยแจ้งในที่ประชุม และต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ เพราะทุกคนเห็นด้วยว่าผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นผู้นิเทศเป็นอย่างยิ่ง และมีการนิเทศอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการปฏิบัติ และนำไปพัฒนาตน ในการนิเทศนั้น หากเป็นหัวหน้าช่วงชั้นหรือหัวหน้ากลุ่มสาระเป็นผู้นิเทศ ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าบางคนยังไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศน้อย และรูปแบบการนิเทศควรเป็น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญควรมีองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือ

1. จัดทำโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น
 - กิจกรรมครูดีที่หนูต้องการ
 - กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครู
 - กิจกรรมศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีครูต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - กิจกรรมรวบรวมตัวอย่างครูดี เช่น ครูดีในดวงใจ/ครูที่ได้รับการยกย่อง เพื่อเป็นแนวทาง

ในการปรับใช้ของครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งจากให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งที่ว่า

“...เรื่องของโครงการและกิจกรรมการพัฒนาครูด้านคุณธรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสังคมปัจจุบันมีค่านิยมที่เห็นแก่ตัวมากกว่าจิตใจ ดังนั้นการเสริมแรงโดยการเชิดชูเกียรติหรือยกย่องจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้ครูเห็นคุณค่าในวิชาชีพของตนเองมากขึ้น...”(ประธานกรรมการสถานศึกษา, 30 มีนาคม 2553, สทนากลุ่ม)

2. จัดทำโครงการนิเทศภายใน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนตลอดจนการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ผลจากการสัมภาษณ์ตอนหนึ่งที่ว่า

“...ดิฉันเองยอมรับว่าเป็นครูมานาน เรียกได้ว่าครูรุ่นเก่า ในบางครั้งหลายๆ เรื่องที่ไม่ได้ศึกษาค้นคว้า หรือไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการศึกษาหรือเรื่องอื่นใดในสมัยนี้ทางที่ดีที่สุด ดิฉันเห็นว่า เราโชคดีที่ผู้บริหารเป็นคนรุ่นใหม่ เราน่าจะใช้โอกาสนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อพวกครูเราให้มากที่สุด มีอะไรให้บอกและให้ชี้แนะได้ตลอดเวลา หรือเรียกให้เข้าข่ายว่านิเทศค่ะ...” (ผู้แทนครู(หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล โรงเรียน), 30 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

3. จัดทำแผ่นพับ/จุลสารด้านมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อกระตุ้น อยู่อย่างเนื่องนิจ ซึ่งจากให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งที่ว่า

“...ผมมองว่าการนิเทศจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารกับครูเพราะจะทำให้ได้รับทราบพฤติกรรมทั้งด้านบวกและด้านลบ และผลจากการนิเทศในด้านบวกก็น่าจะนำมาเผยแพร่ในรูปจุลสารหรือแผ่นพับทั้งนี้ คนที่ทำดีก็ได้รับการยกย่องส่วนคนที่ผมคิดว่ายังล้าหลังก็จะเกิดการพัฒนาตนเองขึ้น เป็นการกระตุ้นหรือสะกิดอยู่ตลอดเวลาครับ...” (ผู้นำชุมชน(สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ ม.5), 30 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

4. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นสำคัญซึ่งจากให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งที่ว่า

“...สำหรับผมแล้วคิดว่าลูกบ้านจะดี ผมต้องเป็นแบบอย่าง ส่วนครูจะดีผู้บริหารนั้นแหละครับที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเขา...” (ผู้นำชุมชน(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12ตำบลหนองหงส์), 30 มีนาคม 2553, สนทนากลุ่ม)

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม พบว่านักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านนาเกิดผลต้องการให้ครูเป็นมากกว่าครูที่ทำหน้าที่สอน แต่ต้องเป็นครูด้วยจิตและวิญญาณให้ความรัก ให้ความรู้ ให้ข้อคิดและให้โอกาสพร้อมทั้งชื่นชมเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ และใกล้ชิดศิษย์เสมือนพ่อแม่คนที่สองอย่างแท้จริง ทั้งนี้ในส่วนของผู้บริหารจะต้องเป็นตัวจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนในการวางแผน การกำกับติดตามและการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง

ประเด็นที่ 2 ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน พบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียน โรงเรียนบ้านนาเกิดผลต้องการให้โรงเรียนจัดเตรียมแผนงาน โครงการ เกี่ยวกับการสัมมนาหรือศึกษาดูงานร่วมกับระหว่างครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของการศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดสัมมนาหรือศึกษาดูงาน โดยเป็นการสัมมนานอกสถานที่เพื่อสร้างความพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้ระยะเวลาในการสัมมนา ควรเป็นช่วงปิดภาคเรียน ปีการศึกษาละ 1 ครั้งใช้เวลาครั้งละ 2-3 วัน และที่สำคัญควรมีองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือ

1. จัดทำโครงการหรือกิจกรรมการสัมมนาหรือทัศนศึกษา
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

3. จัดทำจุลสารแจ้งความเคลื่อนไหวของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลและประชาสัมพันธ์
โครงการ

“...ดิฉันคิดว่าเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนเราควรมีการจัด
สัมมนา ทักษะศึกษาร่วมกัน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่กันและกันจะเป็นช่องทางที่เราได้สนิท
สนมคุ้นเคยกันได้มา เช่นการจัดสัมมนาปีละครั้ง สองครั้งตามความเหมาะสมและความพร้อม”

(ประธานกรรมการสถานศึกษา, 30 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

4. งบประมาณในการดำเนินการ เป็นความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนผู้ปกครอง ผู้นำ
ชุมชน กรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล และควรขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลหนองหงส์

“...กระผมเองในฐานะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์และเป็น
กรรมการสถานศึกษากระผมขอรับหลักการดังกล่าวเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น...” (ผู้นำชุมชนคนที่ 1, 30 มีนาคม 2553, สันทนาการ)

โดยสรุปในประเด็นความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน
พบว่าการดำเนินงานโครงการที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียนบ้าน
นาเกิดผลและสิ่งสำคัญการจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
โรงเรียน ครู ชุมชนและผู้ปกครอง

ประเด็นที่ 3 ความมุ่งมั่นอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน พบว่าผู้ปกครอง ผู้นำ
ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนบ้าน
นาเกิดผลได้พัฒนาบุคลากรโดย

1. การนิเทศภายใน
2. ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ
3. จัดเตรียมแผนงาน โครงการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนไว้ทุกปี
การศึกษา

4. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยแจ้งในที่ประชุม
5. ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ เพราะทุกคนเห็นด้วยว่าผู้บริหารมี
คุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นผู้นิเทศเป็นอย่างยิ่ง และมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

6. ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก
โรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ จัดเตรียมแผนงาน โครงการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน
ประจำปีของทุกปีการศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยแจ้งในที่ประชุม และทำ
หนังสือเวียนสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมตามความสนใจของครูแต่ละคน แล้วมาเรียงลำดับ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองในสมรรถนะครูที่ต้องการเป็นส่วนใหญ่ การดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะในเรื่องที่บุคลากรต้องการ ควรเป็นช่วงปิดภาคเรียนเพราะจะได้ไม่กระทบกับการเรียนการสอนที่จัดให้นักเรียน ระยะเวลาการอบรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ครั้งละ 3-5 วัน เพราะในแต่ละปีในการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมแต่ละคนต้องมีจำนวนชั่วโมงไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งในการฝึกอบรมบุคลากรอาจเข้ารับการอบรมภายนอกโรงเรียน เช่น บุคลากรอาจเข้าร่วมการอบรมในระดับศูนย์เครือข่าย ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรืออาจเป็นสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาอื่นๆที่เป็นหน่วยจัดอบรม ทั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมจะได้นำมาพัฒนาสมรรถนะตนเอง (ID-PLAN : Individual Development -Plan) เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนรายงานผลการวิจัย การนิเทศทางการศึกษา ทักษะการทำงานเป็นทีม ฯลฯ และที่สำคัญควรมีองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือ

1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร
2. จัดทำโครงการนิเทศภายใน
3. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล
4. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด

“...กระผมขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู โดยหลักการแล้วคุณครูต้องมีชั่วโมงอบรมในรอบ 1 ปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง ทั้งนี้ครูควรได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง สำนวความต้องการพัฒนาของตนเองเพื่อกำหนดประเด็นในการพัฒนาต่อไป ซึ่งเรียกกันว่าการพัฒนาสมรรถนะ (ID-PLAN : Individual Development -Plan)...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, 30 มีนาคม 2553, สนทนากลุ่ม)

โดยสรุปในประเด็นความมุ่งมั่นอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน พบว่าโรงเรียนต้องมีแผนการนิเทศ แผนการพัฒนาบุคลากรตลอดจน ให้ครูทุกคนได้ดำเนินการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบจุดเด่น จุดพัฒนาของตนเพื่อกำหนดเป็นประเด็นในการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ กำกับ ติดตามและทำตนเป็นแบบอย่าง

ประเด็นที่ 4 การแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนพบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้

1. ครูได้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีรูปแบบในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในโรงเรียน หลากหลายรูปแบบได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร

หนังสือพิมพ์ สื่อ เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต ศึกษาแล้วลองทำแบบฝึกหัด หรือนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2. โรงเรียนต้องจัดปัจจัยในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น มีห้องสมุด ตำรา เอกสารวารสารที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ เพื่อบุคลากรจะได้นำผลการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ทั้งนี้โรงเรียนบ้านนาเกิดผลก็มีปัญหา คือ สื่อที่ใช้ในการประกอบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมีไม่เพียงพอ ถ้าสมัย ข้อเสนอแนะก็คือ ส่วนใหญ่ต้องการให้โรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ เช่น ตำราที่ทันสมัย อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้นและที่สำคัญควรมีองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือ

1. การประสานองค์กรภายนอกเพื่อขอรับการสนับสนุน สื่อวัสดุอุปกรณ์
2. จัดทำโครงการระดมทุนเพื่อการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี
3. ผู้บริหารต้องเป็นแบบในการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง

องค์กรตลอดจนการกำกับติดตาม ดูแลอย่างต่อเนื่อง

“...แนวทางหนึ่งที่สามารถให้ครูได้รับความรู้ก็คือการให้บริการด้านสื่ออุปกรณ์ให้เพียงพอหรือหาตำรับตำราใหม่ๆมาให้บริการเพื่อครูในโรงเรียน และโรงเรียนน่าจะใช้อินเทอร์เน็ตให้เกิดประโยชน์สูงสุดในด้านข้อมูลข่าวสารและสาระที่ครูน่าจะศึกษาได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, 30 มีนาคม 2553, สนนทากลุ่ม)

โดยสรุปการแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนพบว่า ผู้ปกครองและชุมชนต้องการให้โรงเรียนสนับสนุนด้านสื่อและอุปกรณ์ให้ครบครันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูได้ศึกษาเรียนรู้ และพยายามให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพบว่าความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีทั้งหมด 3 ประเด็น คือ 1. การดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน 2. ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประเด็นความต้องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประเด็นที่ 1 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน พบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผลดังนี้คือ

1. ครูต้องเสนอและแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคนและทุกคนตามความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ เช่น มอบหมายงานตามความถนัด จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จ

2. แนะนำแนวทางที่ถูกให้แก่ศิษย์ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหาของศิษย์ ฯลฯ

3. มีการแสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคน และทุกคนทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ตรวจสอบผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ) ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ซึ่งจากให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งที่ว่า

“...ดิฉันคิดว่านักเรียนที่มีผลงานดีเด่น หรือนักเรียนที่สอบเข้าเรียนต่อได้ครูหรือทางโรงเรียนน่าจะได้ประกาศหรือเผยแพร่แก่ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนคนอื่น...”(ตัวแทนกรรมการสถานศึกษาคนที่ 1, 30 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ เช่น สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัว เอาใจใส่ อบรมสั่งสอนศิษย์ จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและเหมาะสม ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน ฯลฯ

“...ครูที่สอนพิเศษจะปฏิบัติต่อนักเรียนที่เรียนพิเศษ อย่างคุ้มคำคุ้มเวลา และเอาใจใส่ ดิฉันอยากให้ครูได้ปฏิบัติต่อนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผลอย่างนั้นเช่นกัน...”(ตัวแทนกรรมการสถานศึกษาคนที่ 2, 30 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ ตัวอย่างเช่น เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง สอนเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ฝึกปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ สอนเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาขึ้นลงมือจัด เลือกกิจกรรมที่น่าผู้ผลจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริงภูมิใจเมื่อศิษย์พัฒนา ฯลฯ

“...ลูกดิฉันเราเรียนไม่เก่ง แต่เขาได้รับการบ้านหรืองานที่ยากเกินไปสำหรับเขา เลยมีปัญหาในเรื่องการบ้านเกือบทุกครั้ง จึงอยากให้ครูช่วยให้การบ้านที่เหมาะสมกับเขาด้วย...”(ผู้ปกครองนักเรียนชั้น ป.3, 30 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น สั่งสอนศิษย์โดยไม่ปิดเป็นหรือปิดบัง อำพราง อบรมสั่งสอนศิษย์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม ฯลฯ

“...ผมอยากให้ครูรักพวกเราเท่ากันครับ ครูชอบชมคนเก่ง...”(ตัวแทนนักเรียนชั้นป.6, 8 มีนาคม 2553, สัมภาษณ์)

การศึกษาเอกสาร โดยดำเนินการจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู เทคนิคการสอน บทความ วารสารทางวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูไปศึกษาด้วยตนเองและช่วยกันสรุปผล มาวิเคราะห์ ประมวลผล นำสาระที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง

การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการประชุมและการฝึกอบรม ที่ครูเข้าประชุมทุกคนได้ลงมือปฏิบัติงาน (Work shop) แก้ปัญหาด้วยกัน เป็นคน เป็นกลุ่มจริง ตามแผนการอบรม ประเมินผล และการติดตามผลการปฏิบัติภายหลังการอบรมอย่างต่อเนื่องได้ผลงานมีส่วนร่วมในการหาความรู้และแก้ปัญหาทุกชั้นตอน

การศึกษาดูงาน โดยการนำครูไปสถานที่อื่น โรงเรียนอื่น เพื่อศึกษาจากสถานการณ์จริงของการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ด้วยตนเองเพื่อนำมาศึกษา เป็นแบบ อย่างดี ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยวางแผนการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ตามระยะเวลา เนื้อหาวิชาและความต้องการของครูอยากไปดูของจริงและทำให้ได้ผลดี

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล จำนวน 4 คนด้วยการแนะนำปรึกษาหารือ การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการณ์สอน การมอบหมายงานและที่สำคัญควรมีองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือ

1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร
2. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด

“...การศึกษาเอกสาร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ล้วนเป็นแนวทางที่ทำให้ครู ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนได้ เพราะพวกเขาจะได้เปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ไม่ติดยึดกับของเดิมอยากฝากท่านผู้บริหารให้ดำเนินการในส่วนนี้ด้วย....”(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, 30 มีนาคม 2553, สันทนาการกลุ่ม)

โดยสรุปการดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เสนอความต้องการและแนวทางดังนี้คือครูต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมและจัดให้ครูได้รับการพัฒนาในทุกรูปแบบ

ประเด็นที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการ

1. ดำเนินการจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู เทคนิคการสอน บทความ วารสารทางวิชาการละเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูไปศึกษาด้วยตนเองและช่วยกันสรุปผล มาวิเคราะห์ ประมวลผล นำสาระที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเอง

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นวิธีการประชุมและการฝึกอบรม ที่ครูเข้าประชุมทุกคนได้ลงมือปฏิบัติงาน(Work shop) แก้ปัญหาด้วยกัน เป็นคน เป็นกลุ่มจริง ตามแผนการอบรม ประเมินผล

3. ให้ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการอบรมอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการหาความรู้และแก้ปัญหาทุกชั้นตอน

4. ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งโรงเรียนต้องสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ ตำราที่ทันสมัย และตัวบุคลากรเองต้องเสียสละกำลังทรัพย์ในบางครั้งเพื่อการพัฒนาตน และ

5. ที่สำคัญควรมีองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือ จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร

6. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด

“...การศึกษาเอกสาร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาคูงานการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ถึงแม้ว่าบางครั้งต้องเสียสละกันบ้าง ก็จะเกิดประโยชน์ เช่นเดียวกับประเด็นที่เราพูดผ่านกันมา” (ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, 30 มีนาคม 2553, สทนทากลุ่ม)

โดยสรุป ด้านความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องศึกษาเอกสารให้เข้าใจและลงสู่ห้องเรียนให้ได้ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการจริงก็ได้

ประเด็นที่ 3 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล พบว่าความต้องการ และข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ความต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการ

1. ดำเนินการจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู เทคนิคการสอน บทความ วารสารทางวิชาการละเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูไปศึกษา

ด้วยตนเองและช่วยกันสรุปผล มาวิเคราะห์ ประมวลผล นำสาระที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเอง

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการประชุมและการฝึกอบรม ที่ครูเข้าประชุมทุกคน ได้ลงมือปฏิบัติงาน (Work shop) แก้ปัญหาด้วยกัน เป็นคน เป็นกลุ่มจริง ตามแผนการอบรม ประเมินผล และการติดตามผลการปฏิบัติภายหลังการอบรมอย่างต่อเนื่อง ได้ผลงานมีส่วนร่วมในการหาความรู้และแก้ปัญหาทุกขั้นตอน

3. ศึกษาดูงาน โดยการนำครูไปสถานที่อื่น โรงเรียนอื่น เพื่อศึกษาจากสถานการณ์จริงของการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ด้วยตนเองเพื่อนำมาศึกษา เป็นแบบ อย่างดี ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยวางแผนการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ตามระยะเวลา เนื้อหาวิชาและความต้องการของครูอยากไปดูของจริงและทำให้ได้ผลดี

4. การออกเยี่ยมบ้านนักเรียน และจัดบันทึกข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา ช่วยเหลือดูแลนักเรียนและที่สำคัญควรมีองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จคือ

1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร
2. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด

“....การที่จะได้รู้จักผู้เรียน เราต้องเข้าใจ เข้าถึง โรงการเยี่ยมบ้านเป็นโครงการที่ดีที่ครูจะได้รู้จักนักเรียนและสามารถดูแล ช่วยเหลือเขาได้อย่างถูกต้อง ตรงความต้องการ....”(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, 30 มีนาคม 2553, สอนทนากลุ่ม)

โดยสรุป การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นเรื่องที่ครูและสถานศึกษาทำได้ทั้งนี้วิธีที่ดีที่สุดคือการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านอื่นๆ

1. ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 เทคโนโลยีและการสื่อที่มีความทันสมัยมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

1.2 ควรมีการจัดหาสื่อเทคโนโลยี ให้มีความเพียงพอต่อการใช้งานในด้านการพัฒนาผู้เรียน

1.3 ควรมีการส่งเสริมให้ทุกกลุ่มสาระได้ใช้สื่อเทคโนโลยีในการนำสู่การใช้พัฒนาผู้เรียน

2. การพัฒนาครูด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง

2.2 บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในการความสำคัญของเทคโนโลยี

2.3 ควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้ครูทุกคนมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี

2.4 ควรมีการจัดระบบส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยี แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. การมีครูที่เพียงพอครบชั้นในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะการนำนักเรียนต่างอายุ ต่างชั้นเรียนมาเรียนรวมกันย่อมยากที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างทั่วถึง และเกิดความเข้าใจที่ไม่สับสนขณะที่เกิดการเรียนการสอน

4. การพัฒนาอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อผู้เรียน

ตอนที่ 3 ผลการจัดทำแนวทางพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

จากการนำผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ร่วมกับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูผู้สอน ตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลประกอบด้วย คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4- 6 โดยคณะกรรมการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. โรงเรียนโดยคณะกรรมการดำเนินการ ศึกษาเอกสารความรู้ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา แหล่งความรู้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล โดยเฉพาะแนวทางในการพัฒนา

3. นำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ในการดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

การจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล มีขั้นตอนการดำเนินการโดยเริ่มจาก

จัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล หลังจากนั้นเป็นการรวบรวมข้อมูล ที่ได้ในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู แล้วพิจารณาสถานภาพองค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกัน กำหนดภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร ที่ควรที่จะพัฒนาให้เป็นที่ไปตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ นอกจากนี้กำหนดแนวทางการพัฒนา นอกจากนี้มีการกำหนดรายละเอียดอื่นๆ ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร กำหนดความเสี่ยงในการดำเนินงาน กำหนดภาพรวมของงบประมาณที่ต้องการตามแผน และขั้นตอนไปเป็นการเขียนร่างแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล เพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์สำหรับองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/กิจกรรม การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ซึ่งจากการจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล เพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็น ความต้องการ ผลการประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่าคณะกรรมการมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการดำเนินการที่จะให้ได้แนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ที่มีประสิทธิภาพ โดยได้แสดงความคิดเห็นถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและอภิปรายหาข้อสรุปได้ จนสามารถร่างเป็นแนวทางตามที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการ