

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศดังต่อไปนี้

1. เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3
2. สภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยภาพรวม
3. แนวคิดการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการศึกษา
5. การนิเทศการศึกษา
6. การนิเทศภายในโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต 3, 2552)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต 3 ที่ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต กลยุทธ์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร มีรายละเอียดพอสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ

วิสัยทัศน์

ภายในปี พ.ศ. 2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต 3 เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

พันธกิจ

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความเข้มแข็ง

ผลผลิต

1. จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับ
2. จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
3. จำนวนเด็กด้อยโอกาสที่ได้รับการศึกษา

กลยุทธ์/เป้าหมายกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เร่งขยายบริการการศึกษาให้ครอบคลุมกลุ่มประชากร

- 1.1 เพิ่มจำนวนนักเรียนภาคบังคับ
- 1.2 เพิ่มอัตราการเรียนต่อของนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
- 1.3 ลดอัตราการออกกลางคัน
- 1.4 เพิ่มโอกาสในการเข้าเรียนของผู้เรียนที่พิการและด้อยโอกาส
- 1.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาทางเลือก
- 1.6 ทุกโรงเรียนผ่านการประเมินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานชาติ

- 2.1 เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้น

พื้นฐาน

- 2.2 ทุกโรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในภาพรวมไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

กว่าระดับพอใช้

- 2.3 นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรม มีสำนึกในความเป็นไทย

- 2.4 ทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังคุณธรรม

ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- 2.5 สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรนักเรียน

- 2.6 สถานศึกษาสามารถใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ.2551 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างประสิทธิภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ

- 3.1 เสริมประสิทธิภาพการให้บริการ
- 3.2 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาให้มีคุณภาพใกล้เคียงกัน
- 3.3 พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการ

ดำเนินงาน

- 3.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- 3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี มี

ประสิทธิภาพ

- 3.6 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความชำนาญ

เหมาะสมตามภารกิจ

- 3.7 สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการประเมิน โรงเรียน SBM

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

- 4.1 พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 4.2 พัฒนาศักยภาพด้านความคิดและการทำงานเชิงระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการ

การเรียนรู้ และการบริหารจัดการ

- 5.1 สถานศึกษาทุกแห่งสามารถพัฒนาซอฟต์แวร์ในการจัดการเรียนรู้
- 5.2 พัฒนาศูนย์รวมสื่อเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน
- 5.3 นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

สอนอย่างจริงจัง

- 5.4 นักเรียนทุกคนมีความรู้และมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน

เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

ค่านิยม

ยึดหลักธรรมาภิบาล ทีมงานเป็นเลิศ เกิดจิตบริการ สืบสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ ใส่ใจเพื่อนร่วมงาน บริหารแบบประชาธิปไตย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3, 2552)

สภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยภาพรวม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรการศึกษาองค์กรหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้เยาวชนได้รับการเรียนรู้ มีประสบการณ์ สามารถนำไปประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537, หน้า 9) การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทย มีหลายหน่วยงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะแตกต่างกันออกไป หน่วยงานหลักของอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของ 2 หน่วยงาน มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ส่วนที่แตกต่างกันคือ การจัดการอาชีวศึกษา ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการบริหารดำเนินการโดยเอกชน ซึ่งเรียกว่า ผู้รับใบอนุญาต อาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล การลงทุน การดำเนินการเป็นของผู้รับใบอนุญาต มีรายได้ส่วนหนึ่งจากค่าธรรมเนียมการเรียนของผู้เรียน และอีกส่วนหนึ่งจากเงินงบประมาณของรัฐบาลในรูปของเงินอุดหนุน

ความเป็นมา

การจัดการศึกษาเอกชนสายอาชีวศึกษาของไทยนั้น ตามหลักฐานปรากฏว่ามีมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย (พ.ศ.1800 – 1893) การศึกษาวิชาชีพในสมัยนั้น ส่วนมากเป็นวิชาช่างฝีมือประเภทต่างๆ เช่น ช่างถม ช่างทอง ช่างแกะสลัก ช่างปั้น และวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งทำกันเฉพาะในแต่ละท้องถิ่น การศึกษาวิชาชีพจึงเป็นการเรียนรู้จากครอบครัวและท้องถิ่นของตนสืบทอดกันต่อ ๆ มา หรืออาชีพที่เป็นความสามารถพิเศษ เช่น วิชาศิลปกรรมก็เรียนจากพระสงฆ์ที่วัด สมัยกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ. 1893 – 2310) การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษานี้ก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับสมัยสุโขทัย คือ เป็นการฝึกหัด ถ่ายทอดอาชีพประจำครอบครัวแต่ละบ้าน หรือหมู่บ้านและเรียนวิชาช่างหรือศิลปะจากวัด ต่อมา พ.ศ.2371 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว คณะมิชชันนารีอเมริกาได้เข้ามาเผยแพร่คริสต์ศาสนาและจัดสอนวิชาช่าง จนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวนาง เอส จี แมคฟาแลนด์ จัดตั้งโรงเรียนอรุณประดิษฐ์ ที่จังหวัดเพชรบุรี ในปี พ.ศ.2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าให้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรงมีฐานะเป็นกรม เรียกว่า กรมศึกษาธิการ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 30 โรง พ.ศ.2494 การอาชีวศึกษามีการพัฒนาครั้งใหญ่ เพราะได้รับความช่วยเหลือจากประเทศ

สหรัฐอเมริกาและองค์การยูเนสโก ทำให้ผู้ปกครองและนักเรียนสนใจเรียนด้านอาชีวศึกษามากขึ้น จึงเกิดโรงเรียนอาชีวศึกษา เป็นโรงเรียนแรกที่เปิดสอนหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ คือ โรงเรียน บวรศึกษาพาณิชย์ เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ.2503 และเริ่มมีโรงเรียนอาชีวศึกษาที่เปิดสอน หลักสูตรกระทรวงมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเปิดสอนในสาขา ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ใน ปีการศึกษา 2543 มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 376 โรง เพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2545 จำนวน 381 โรง (สำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545, หน้า 60 – 62)

ข้อมูลพื้นฐาน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 กำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรที่ปรับปรุงโดย กรมอาชีวศึกษา คือ หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งพัฒนาโดยกรมอาชีวศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา) หลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และ หลักสูตรของสำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หลังการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนเอกชนได้จัด การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยใช้หลักสูตรที่ปรับปรุงโดย กรมอาชีวศึกษา คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ.2546) การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบันหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษา (สอศ. หรือกรมอาชีวศึกษาเดิม) ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศจำนวน 404 แห่ง จำนวนนักศึกษาในระบบประมาณ 568,581 คน และ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศจำนวน 404 แห่งเช่นเดียวกัน และ จำนวนนักศึกษาในระบบประมาณ 380,767 คน รวมทั้งสองหน่วยงานนี้มีสถานศึกษาจำนวน 808 แห่ง จำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 949,348 คน ในขณะที่จำนวนสถานศึกษา สายสามัญในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายของทั้งภาครัฐและเอกชนมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 2,803 แห่ง จำนวน นักเรียนในระบบประมาณ 1,006,544 คน และสถานบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของทั้งภาครัฐ และเอกชน จำนวน 139 แห่ง มีนักศึกษาในระบบจำนวน 1,895,687 คน คิดเป็นสัดส่วนสายสามัญ: อาชีวะเป็นประมาณ 70:30 ส่วนในประเทศที่พัฒนาแล้วมีสัดส่วนกลับกันประมาณ 30:70 ทำให้ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายให้ผู้เรียนสายสามัญ: อาชีวะ เป็น 50:50 เมื่อสิ้นปี พ.ศ.2551 และเป็น 30:70 ในที่สุด (ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา, 2549, หน้า 68)

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

อำนาจหน้าที่

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนา เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา
3. รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน
4. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดมาตรา 13(4)
5. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2555 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเอกชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการและบุคลากรของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาการศึกษาเอกชน
4. สนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2552)

แนวคิดการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาดังต่อไปนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2545, หน้า 33 - 47) กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาว่า นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 หมายถึง การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติในหมวดที่ 6 (มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา) จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยที่การประกันคุณภาพภายใน เป็นเรื่องของหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งมีการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา และองค์กรประเมินภายนอก อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระบบของความเชื่อมั่นศรัทธาที่โรงเรียนจะต้องสร้างความมั่นใจว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเป็นที่ยอมรับของสังคม แนวทางที่ผู้บริหารจะพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ควรมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาและการเตรียมการ
2. การวางแผนการประกันคุณภาพ
3. การนำแผนการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้
4. การตรวจและการทบทวนคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาและการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
6. การเตรียมรับการประเมินจากองค์กรภายนอก

โดยหลักของการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัด ทีมผู้ประเมิน จะเข้าไปประเมินตาม SSR ของสถานศึกษา ผู้ประเมินจะต้องวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดีในการเข้าไปประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินก็จะนำเสนอผลการประเมินเบื้องต้นให้สถานศึกษาได้ทราบเพื่อการตรวจสอบยืนยันในข้อเท็จจริงที่ค้นพบหลังจากนั้นจึงจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและมอบให้สถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 1) ได้อ้างถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวดที่ 3 ระบบการศึกษาในมาตรา 20 ให้ความสำคัญต่อการจัดการอาชีวศึกษาโดยกำหนดว่าการจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชนสถานประกอบการ หรือโดยร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถาน

ประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องและใน หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ได้ให้ความสำคัญกับผู้เรียนคือ การจัดการศึกษาต้อง ยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญ มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและ เต็มศักยภาพ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักรการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ที่เคยได้รับ ตลอดจนจุดมุ่งหมายและ แนวทางของการศึกษาแต่ละยุคสมัยหรือวิวัฒนาการของการศึกษา ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความหมายและ แนวคิดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้หลายความหมาย ดังนี้

นงเยาว์ แข่งเพ็ญแข (2540, หน้า 35 - 42) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างปัญญา ปลูกฝังจิตสำนึก ความทันโลกด้าน เทคโนโลยีและการวิจัยพัฒนา หากได้ภายใน 10 ปี ก็ยังไม่สายเกินไป ดังนั้นต้องปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนอย่างจริงจัง ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการคิด การวิเคราะห์ การ วิจัย สร้างองค์ความรู้ได้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทวีป อภิสัทธา (2542, หน้า 34 - 37) ได้สรุป การสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน โดยการนำปัญหาหรือสิ่งที่เกิดขึ้นใน ชุมชนมาเข้าสู่ห้องเรียนโดยตรงมิได้ทำให้นักเรียนไม่ทันหลักสูตร หรือเรียนไม่จบเนื้อหา แต่จะ เป็นการเรียนรู้เรื่องใกล้ตัวสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง และปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนใกล้ ๆ ตัวได้ การเรียนการสอนเช่นนี้จะช่วยให้คนดำรงชีวิตอยู่ได้ อย่างมีความสุขภายใต้สภาวะสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะ ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาของ ตนเอง ปัญหาครอบครัว และปัญหาของชุมชนได้

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2542, หน้า 10 - 17) กล่าวว่า ครูจะปฏิรูปการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้สำเร็จได้นั้น พฤติกรรมการสอนของครูอาจารย์ต้องเปลี่ยนจากครู เป็นศูนย์กลางมาเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีระดับของพฤติกรรมการสอน เริ่มเรียนจากครูเป็น ศูนย์กลางไปสู่สภาวะที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยวัดจากปริมาณการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกคน เข้ามามีสิทธิ์มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542, หน้า 10) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การเรียนรู้ที่สมดุลและมีความสุข การเรียนรู้ที่จะเป็นบุคลิกภาพส่วนตัวที่ได้พัฒนาดีขึ้น การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง การเรียนรู้ที่จะทำและอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ที่จะแสวงหา

วิธีการเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการเรียนรู้ทั้ง 5 ลักษณะ จะเกิดขึ้น ได้อย่างดีถ้ามีปัจจัยเกื้อหนุนที่โรงเรียนต้องจัดเตรียมให้ทั้งการประเมินตนเองของโรงเรียน การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สันติ การสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนครอบครัวและชุมชน

จากแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานต่าง ๆ สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนมากที่สุด โดยมีกิจกรรมหลากหลายสอดคล้องกับหลักสูตร ความสนใจและศักยภาพโดยจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง เรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เรียนรู้แบบองค์รวมและเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข

แนวดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 29 - 31) ได้กำหนดนโยบายและแนวดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในปี 2540 โดยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นของไทยและสากล นำมาจัดสาระและกระบวนการเสนอต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องนำสู่การปฏิบัติในระดับต่าง ๆ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ ได้แก่

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข
2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด
4. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย : ศิลปะ ดนตรี กีฬา
5. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย : การฝึกฝน กาย วาจา ใจ

เป้าหมายที่จะนำทฤษฎีการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาแล้วสู่การปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมาย นำเสนอกระบวนการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด และได้พัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน และตัวบ่งชี้การสอนครู ซึ่งสังเคราะห์จากทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 30 - 31) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน

- 1.1 ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.2 ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
- 1.3 ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม

1.4 ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล

1.5 ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน

1.6 ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

1.7 ผู้เรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข

1.8 ผู้เรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน

1.9 ผู้เรียนฝึกประเมินปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ตัวบ่งชี้การสอนของครู

2.1 ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ

2.2 ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าหัวใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียน

2.3 ครูเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

2.4 ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

2.5 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง

2.6 ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

2.7 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิดการแก้ปัญหาและการค้นคว้าพบความรู้

2.8 ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

2.9 ครูฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

2.10 ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนและพฤติกรรมการสอนของครูมีลักษณะต่อเนื่องผสมกลมกลืนกัน ตัวบ่งชี้หลายข้ออาจเกิดขึ้นได้ทั้งก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอนและหลังการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดขณะนี้ ได้เผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นหน่วยปฏิบัติอย่างกว้างขวาง มีการปรับปรุงแต่เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน

สื่อการเรียนการสอน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องสื่อการเรียนการสอน โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะ สื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สื่อที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือครู บันทึกรายการสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองก็ถือว่าเป็นสื่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551, หน้า 103 - 104)

การวัดผลและการประเมินผลตามสภาพจริง

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 (2543, หน้า 105 - 108) ได้ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริง ดังนี้

ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง การวัดและประเมินกระบวนการทำงานของสมองและจิตใจของผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมาตามสิ่งที่เขาทำ โดยพยายามตอบคำถามว่า เขาทำอย่างไรและทำไมจึงทำอย่างนั้น การได้ข้อมูลว่า “เขาทำอย่างไร” (How) และ “ทำไม” (Why) จะช่วยให้ผู้สอนได้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนมีความหมายและทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ต่อไป การประเมินตามสภาพจริงสามารถประเมินได้หลายวิธี เช่น กระบวนการสังเกต การบันทึก การตรวจผลงาน การใช้แบบทดสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การรายงานตนเองของผู้เรียน การใช้แฟ้มผลงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการประเมินและตัดสินผลการศึกษาของผู้เรียนการประเมินตามสภาพจริง ไม่นับการประเมินเฉพาะพื้นฐานเท่านั้น แต่จะเน้นการประเมินที่ทักษะการคิดที่สลับซับซ้อนในการทำงานของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออก วิธีการปฏิบัติและผลการปฏิบัติตามกิจกรรม การประเมินตามสภาพจริง จะแตกต่างจากการประเมินผลการเรียนหรือการประเมินเพื่อรับรองผลงาน เพราะเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนางานการร่วมมือช่วยเหลือ และการประสบผลสำเร็จในการทำงานของผู้เรียนแต่ละคนมากกว่า การประเมินผลการเรียนที่มุ่งให้คะแนนผลผลิตและจัดลำดับที่แล้วเปรียบเทียบกับกลุ่ม และแตกต่างจากการทดสอบทั่วไป การประเมินตามสภาพจริงจะมีความต่อเนื่องในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนได้ใช้เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะกับแต่ละบุคคลได้

ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง มีดังนี้

1. เป็นการประเมินที่กระทำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ผู้เรียนซึ่งสามารถกระทำได้ตลอดเวลาที่ทุกสถานการณ์ ทั้งที่โรงเรียน บ้าน และชุมชน

2. เป็นการประเมินที่ยึดพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงออกมาจริง ๆ

3. เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเด่นชัดและให้ความสำคัญในการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน

4. เน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน

5. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง รวมทั้งการเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริง

6. ใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการเก็บข้อมูลระหว่างการปฏิบัติในทุกด้าน ทั้งโรงเรียนบ้านและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

7. เน้นคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น ซึ่งเป็นผลงานจากการบูรณาการความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้านของผู้เรียน

8. เน้นการวัดความสามารถในการคิดระดับสูง (ทักษะการคิดที่ซับซ้อน) เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์

9. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มีการชื่นชม ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข

10. เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง

วิธีการประเมินผลตามสภาพจริง มีดังนี้ คือ

1. การสังเกต
2. การสัมภาษณ์
3. การตรวจผลงาน
4. การใช้แบบทดสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง
5. การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
6. การรายงานตนเองของผู้เรียน

แนวทางการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินการเรียนการสอนที่เน้นการประเมินตามสภาพจริงมี 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมการแสดงออกหรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลงาน/ชิ้นงาน ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน การอภิปราย การร่วมกิจกรรมตามบทบาท ที่ได้รับมอบหมายหรือสมมุติขึ้น เช่น การเป็นผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ เพื่อประกอบการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินผลระหว่างภาคเรียน การประเมินผลปลายภาคเรียน/ปลายปี หรือการประเมินจุดประสงค์ นั้นควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น

1. การสังเกต เป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านการใช้ความคิดด้านอารมณ์ ลักษณะนิสัยในขณะที่ปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ซึ่งการประเมินควรจะเป็นแบบบันทึกการสังเกต

2. การสัมภาษณ์ เป็นการเก็บรวมข้อมูลพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น ด้านความคิด ความรู้สึก กระบวนการในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ เพื่อใช้ประกอบการสังเกตเพื่อความมั่นใจในการตัดสิน

3. การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน เป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น เพื่อนร่วมชั้น ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น

4. การใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง คำถามในแบบทดสอบควรเป็นคำถามที่เน้นการแสดงถึงภูมิรู้ กระบวนการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมความสามารถและเนื้อหาสาระตามหลักสูตร โดยผู้เรียนจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานกัน และสามารถแสดงวิธีออกมาเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน มีคำตอบที่ถูกต้องได้หลายคำตอบ มีวิธีการคิดหาคำตอบหลายคำตอบหลายวิธี ตลอดจนมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน

ลักษณะที่ 2 ผลงานและชิ้นงานที่เกิดขึ้น ผู้เรียนสร้างรายงานเดี่ยว รายงานกลุ่ม รายงานผลการเรียนรู้ หนังสือเล่มเล็กประกอบการเรียน/การอ่านที่ผู้เรียนเขียนขึ้น เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลงาน/ชิ้นงานที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินผลระหว่างภาคเรียน/ปลายปี หรือการประเมินจุดประสงค์นั้น ควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น

1. การตรวจงาน/ผลงาน เช่น การตรวจผลงานภาคปฏิบัติ การตรวจผลงาน/ชิ้นงาน ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. การรายงานตนเองของผู้เรียน เป็นลักษณะที่ให้ผู้เรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ความเข้าใจวิธีการคิดวิธีการทำงาน ความพอใจ ความภาคภูมิใจในผลงาน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาผลงานและการพัฒนาตนเองของผู้เรียน

3. การใช้บันทึก เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับผลงาน ของผู้เรียน ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น เพื่อนร่วมชั้น ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น

4. การใช้เพิ่มสะสมงาน เพิ่มสะสมงานเป็นการสะสมงานของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลงานหรือตัวอย่างของผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น และเป็นผลงานที่แสดงถึงความสามารถ ความพยายาม ความก้าวหน้า หรือผลสัมฤทธิ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือหลาย ๆ เรื่องของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน การเลือกเนื้อหา และเกณฑ์การตัดสินใจ ความสามารถการแสดงความคิดเห็นต่อผลงาน ตลอดจนการประเมินผลงานที่เกิดขึ้นซึ่งการประเมินผล โดยใช้เพิ่มสะสมงาน ได้รับความนิยมน้อยกว่าหลายเพราะเป็นการประเมินควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งจะเน้นลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผลไปด้วย

การวิจัยในชั้นเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผลจากการประเมินผู้เรียนจะทำให้ครูได้รู้ข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการที่จะพัฒนาการเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งวิธีหนึ่งที่ครูสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ได้แก่ การนำเอาการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เรียกว่า “การวิจัยในชั้นเรียน” (Classroom Research) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบ เพราะเป็นการคิดค้นและพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหา (Problem Solving) ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การแสวงหาคำตอบ จากปัญหาและข้อสงสัยของครู เป็นการคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการเรียนการสอน (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551, หน้า 107)

จุฑามาศ เจริญธรรม (2544, หน้า 11, 26) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยวิธีการแก้ปัญหาในบริบทของชั้นเรียน

การทำวิจัยในชั้นเรียน จะช่วยให้ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูอันจะนำมาซึ่งความรู้และความพึงพอใจของการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครู เป็นที่คาดหวังว่า เมื่อครูผู้สอนได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอนอย่างเหมาะสมแล้ว จะก่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาและวิชาชีพครู ดังนี้

1. นักเรียนจะได้รับการเรียนรู้ทุกด้านอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. วงวิชาการทางการศึกษาจะมีข้อความรู้ หรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อครูในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

3. วิถีชีวิตของครูหรือวัฒนธรรมในการทำงานของครูจะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครุณักวิจัยจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้แสวงหาความรู้หรือผู้เรียน (Learners) ในศาสตร์และศิลป์ในการสอนอย่างต่อเนื่องและมีชีวิตชีวา จนในที่สุดก็จะเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวางและลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์แห่งการสอน เป็นครูที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการสอน สามารถที่จะสอนนักเรียนให้พัฒนาก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ในหลายบริบท หรือที่เรียกว่าเป็นครูผู้รอบรู้หรือครูปรมาจารย์ (Master Teacher) ซึ่งถ้ามีปริมาณครุณักวิจัยดังกล่าวมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคง

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า การวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อให้ครูพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสังคมวิชาการของวิชาชีพ ครูสามารถนำไปเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดได้อย่างก้าวหน้าและทันสมัย

ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

จุฑามาศ เจริญธรรม (2544, หน้า 9) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในการพัฒนางานการเรียนการสอนที่มีระบบเป็นขั้นตอน มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน ควรเป็น โปรแกรมการวิจัยแบบการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) โดยเน้นข้อความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการเข้าใจสภาพปัญหา หรือจุดที่ต้องการพัฒนา คิดค้นหาวิธีการแก้ไขตลอดจนนวัตกรรมในการพัฒนางานตามสภาพการณ์ที่เป็นจริงด้วยวิธีแห่งปัญญา ในบริบทของชั้นเรียน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาค้นคว้า และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้เขียนได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนไว้เป็นลำดับ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

เพื่อค้นพบคุณลักษณะที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย ในศักยภาพของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในชั้นเรียนทุกคน แล้วนำข้อค้นพบที่ได้มาจำแนกจัดกลุ่มที่มีปัญหา และกลุ่มที่ต้องการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพทางการเรียนรู้ สุขภาพอนามัย หรือพฤติกรรมของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา

ขั้นที่ 2 กำหนดปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา

เมื่อครูผู้สอนได้ข้อค้นพบจากการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนในขั้นที่ 1 แล้วจึงนำข้อค้นพบที่ได้มาจำแนกว่า เป็นปัญหา หรือต้องการจะพัฒนาผู้เรียนให้สู่ความเป็นเลิศ ทั้งด้านพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขั้นที่ 3 แนวทางแก้ปัญหาและพัฒนา

จากขั้นตอนที่ 2 เมื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาจากหัวเรื่องที่เลือกได้แล้ว ขั้นตอนนี้สำคัญมากที่ครูผู้วิจัยจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญา อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 หรือสังคหัตถ์ 4 เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเราเรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นแนวคิดใหม่ ๆ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ สื่อใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือแนวคิด เทคนิควิธีการ ยุทธศาสตร์ หรือรูปแบบวิธีสอนใหม่ ๆ ที่ครูผู้วิจัยคิดค้นแสวงหาโดยการสร้างขึ้นใหม่หรือนำมาจากที่มีอยู่แล้ว หรือที่มีผู้ทดลองใช้แล้วเกิดผลสำเร็จ นำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การให้ความรักความเมตตา การช่วยเหลือการชี้แจงแนะนำ เป็นที่ปรึกษาการใช้ปิยวาจาบำบัด การกำหนดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ (ออกกำลังกายวันละ 15 นาที, ดื่มน้ำสะอาดวันละ 8 แก้ว) การใช้เสียงเพลงบำบัด วิธีสอนแบบบูรณาการวิธีการสอนแบบโครงงาน บทบาทสมมติ วิธีสอนแบบเผชิญสถานการณ์จริง วิธีสอนแบบ Walk Rally วิธีสอนแบบเรียนปนเล่น ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม ฯลฯ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

นักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารดังต่อไปนี้

ไซมอน, สมิทซ์เบิร์ก และทอมสัน (Simon, Smithberg, & Thomson, 1950, p.3) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มคนที่ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เฮดดี (Heady, 1979, p.2) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดการดำเนินการ ในการแสวงหาความรู้อย่างมีเป้าหมาย

วิลเลียม (Williams, 1980, p.7) ให้ความหมายว่า การบริหารมีกิจกรรมหลัก 3 ประการในการบริหาร คือ การดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาองค์การให้รอดและป้องกันองค์การจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

โคลลิน (Collins, 1989, p.13) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ร่วมกันในองค์การและแนะแนวทางให้เห็นถึงหน้าที่ให้กับประเทศบริษัทหรือสถาบัน

สรุปว่า การบริหาร เป็นการที่บุคคลากร หรือกลุ่มของบุคคลากรร่วมกันดำเนินกิจกรรม ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

กระบวนการบริหาร

นักวิชาการได้แบ่งกระบวนการบริหาร ดังนี้

นิวแมน (Newman, 1950, p.4) เสนอกระบวนการบริหาร เป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดหาทรัพยากร (Assembling Resources)
4. การอำนวยการ (Direct)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

กุลิก และเออร์วิค (Gulick, & Urwick, 1973, p.13) แบ่งกระบวนการบริหาร เป็น 7 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staff)
4. การอำนวยการ (Direct)
5. การประสานงาน (Coordinating)
6. การเสนอรายงาน (Reporting)
7. การงบประมาณ (Budgeting)

เซียร์ (Sears, 1959, p.14) เสนอกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การอำนวยการ (Direct)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

ลิทซ์ฟิลด์ (Litchfield, 1956, p.3-29) แบ่งกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. การตัดสินใจ (Decision-Making)
2. การจัดโปรแกรม (Programming)
3. การประสานงาน (Coordinating)
4. การควบคุมงาน (Controlling)

5. การประเมินผลงาน (Reappraising)

เกร็ก (Gregg, 1957, p.274) เสนอกระบวนการบริหาร มี 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การตัดสินใจ (Decision)
2. การวางแผน (Planning)
3. การจัดองค์การ (Organizing)
4. การติดต่อสื่อสาร (Communicating)
5. การใช้อิทธิพล (Influencing)

การพัฒนาแนวคิดทฤษฎีบริหาร

ทฤษฎีการบริหาร เริ่มต้นในราวทศวรรษที่ 20 ในแต่ละช่วงจะมีแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมสถานการณ์และความต้องการบุคคล จากเอกสารหลายฉบับแบ่งยุคการบริหารออกเป็น 4 ยุคด้วยกัน คือ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548, หน้า 27 - 28)

1. ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (ปี ค.ศ.1910-1935)
(The Scientific Management of Administration Era)
2. ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (ปี ค.ศ.1935-1950)
(The Human Relationship of Administration Era)
3. ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (ปี ค.ศ.1950-1970)
(The Behavioral Science of Administration Era)
4. ยุคการบริหารเชิงระบบ (ปี ค.ศ.1970-ปัจจุบัน)
(The system Approach of Administration Era)

ในแต่ละยุคมีความเป็นมาและพัฒนาการ โดยมีนักทฤษฎีที่มีแนวคิดต่าง ๆ เช่น ดังนี้

1. ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (ปี ค.ศ.1910-1935)

นักทฤษฎียุคนี้ ได้แก่ Frederic W. Taylor ถือว่าเป็นบิดาแห่งการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เขาได้เสนอหลักบริหารเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับหลักของเวลา (Time - Study Principle) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) หลักการทำงานโดยวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Method Principle) หลักการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) หลักการจัดระเบียบงาน (The Functional Management Principle)

ในยุคนี้ Henri Fayol ได้เสนอหลักการบริหาร POCoC ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผน (To Plan) การจัดองค์การ (To Organize) การประสานงาน (To Co-ordinate)

การควบคุม (To Control) ต่อมา Luther Gulick และ Lyndall Urwick นำมาปรับหลักการบริหารเป็น POSDCoRB เพื่อให้ผู้บริหารรู้ว่าหน้าที่ที่ต้องทำได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) จัดบริหารบุคลากร (Staffing) มีการสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting)

2. ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์(ปี ค.ศ.1935-1950)

Elton Mayo เป็นนักวิทยาศาสตร์ในช่วงยุคทฤษฎีวิทยาศาสตร์ร่วมกับ F.J. Roethlisberger และ William J.Dickson ทำการทดลองการทำงานในโรงงานที่เรียกว่า Western Electric Company ในเมืองชิคาโก สรุปผลออกมาว่า

2.1 คนมิใช่เศรษฐกิจมนุษย์ คนมีชีวิตจิตใจต้องการขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 เงินมิใช่สิ่งล่อใจเพียงอย่างเดียว รางวัลภายในทางจิตใจที่มีผลต่อการจูงใจมีผลไม่น้อยกว่าเงิน

2.3 ประสิทธิภาพการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับทางกายภาพอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย

2.4 กลุ่มมีอิทธิพลต่อการดำเนินตามหน่วยงาน

3. ยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Era)

Chester I Barnard เป็นผู้เขียนหนังสือ The Function of The Executive กล่าวถึง การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่เป็นระบบ (Systematic Conceptual Scheme of administration behavior) ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เขากล่าวถึงประสิทธิภาพ เป็นผลจากการร่วมมือทำงาน ส่วนประสิทธิภาพเป็นความพึงพอใจจากการทำงานของบุคคลการดำเนินงานขององค์การจะต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ยุคการบริหารเชิงระบบ(ปี ค.ศ.1970-ปัจจุบัน)

เป็นวิธีการเชิงระบบที่ Batteranffy กล่าวถึง ประกอบด้วยองค์ประกอบ Input Process Output Feedback และ Context ส่วน Kaufman นำเสนอระบบมาใช้ประโยชน์เป็นวิธีการเชิงระบบ (System Approaches) ที่คิดว่างานควรจะเริ่มจากความต้องการของงาน (Needs Identification) ปัญหาที่ต้องแก้ไข (Problem Identification) วิธีการแก้ปัญหา (Solutions) วิธีการประเมินผลงาน (Evaluation) เสนอแนะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (Recommendation)

ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

เป็นที่รู้จักทั่วไปเรื่องการศึกษาการบริหารการศึกษามีเนื้อหาหลักอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านแผน และด้านองค์การ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548, หน้า 30)

ด้านแผน จะมีการศึกษาเกี่ยวกับนโยบาย แผนชนิดต่าง ๆ ได้แก่

1. แผนระยะยาวที่ชื่อแผนกลยุทธ์ แผนวิสาหกิจ แผนระยะยาว การวางแผนต่าง ๆ กระบวนการวางแผนต่าง ๆ

2. ส่วนแผนระยะกลาง ได้แก่ แผน 5 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติช่วง 5 ปี แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

3. แผนระยะสั้น เป็นแผนที่มีระยะเวลาเพียงปีเดียว ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาต่าง ๆ (เป็นแผนของเงินงบประมาณ จัดทำก่อนปีงบประมาณ) ภาระยะหลัง ๆ จะมีการศึกษาถึง พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นขั้นตอนในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะศึกษาการวิเคราะห์หน่วยงาน ที่เรียกว่า การวิเคราะห์ SWOT การกำหนดกลยุทธ์

ด้านองค์การ จะศึกษาถึงในส่วนที่เป็นคน (Man) งาน (Task) และเทคนิคการบริหาร

1. การศึกษาเกี่ยวกับคน จะศึกษาตั้งแต่การบริหารบุคคลซึ่งมีเรื่องของการรับคนเข้าทำงาน (Recruitment) การบำรุงรักษา (Maintenance) การพัฒนาบุคคล (Development) และให้ออกจากงาน (Retire) ภาวะผู้นำ (Leadership) การทำงานเป็นทีม (Team) การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Administration) การส่งเสริม (Promotion) การสนับสนุน (Supporting) การประสานงาน (Coordinating) การอำนวยความสะดวก (Facilitator) ขวัญกำลังใจ (Moralc) การจูงใจ (Motivation) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment)

2. การศึกษาเกี่ยวกับงาน จะศึกษาดังแต่ด้านโครงสร้างองค์การ ศึกษาการจัดองค์การ วิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) การสื่อสาร (Communication) นวัตกรรมต่าง ๆ (Innovation) บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) จริยธรรมองค์การ (Organization Ethics) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) การกระจายอำนาจ (Decentralization) การมอบอำนาจ (Delegation) การสั่งการ (Direction) การตัดสินใจ (Decision Making) การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นต้น

3. การศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคบริหาร จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ (Organizational Development) การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting) การบริหารเวลา (Time Management) ระบบ (System) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) การนำระบบไปใช้ (System Approach) การปรับระบบ (Re-engineering) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) วงจรการบริหารของเดมมิ่ง แบบ PDCA เป็นต้น

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective)

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) หรือ MBO เป็นเทคนิคการบริหารงานที่จัดอยู่ในระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารงานในปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับคนหรือบุคคลในองค์การ โดยมีแนวความคิดว่า การบริหารหรือการทำงานนั้น ควรตอบสนองความต้องการของคน เห็นความสำคัญของการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งให้ได้ผลงานที่ดีกว่าการบังคับหรือลงโทษ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบร่วมกัน

ความหมายของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ หมายถึง ระบบการบริหารที่ผู้บริหารระดับสูงและรอง ๆ ลงมาของหน่วยงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การทำงาน โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละงานในแง่ความสำเร็จที่คาดว่าจะทำได้ โดยกำหนดแนวทางการทำงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนในหน่วยงานด้วย (สมยศ นาวิกร, 2543, หน้า 53)

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นระบบที่มีความเคลื่อนไหวอยู่เสมอ (Dynamic System) ซึ่งผสมผสานความต้องการต่าง ๆ ขององค์การ คือ ผลกำไรและความเจริญเติบโตให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองพร้อม ๆ กันไป (Gregg, Russell T, 1957, p.47)

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ หมายถึง การสร้างขอบเขตงานที่มีประสิทธิภาพ (Effectiveness Area) และมีมาตรฐานที่มีประสิทธิผล (Effectiveness Standard) สำหรับตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทางด้านบริหาร โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นระยะ ๆ และเงื่อนไขเวลาที่วัดผลได้และสัมพันธ์กันทั้งในระดับสูงและระดับเดียวกันทั้งจะต้องสัมพันธ์กับการวางแผนในอนาคตด้วย (Williams J. Reddin, 1980, p.12)

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ สรุปได้คือ การบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกัน นับตั้งแต่การเปิดโอกาสในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานขององค์กร การมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน

องค์ประกอบที่สำคัญบางประการของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

การนำแนวความคิดเกี่ยวกับ การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management By Objective : MBO) ไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและเงื่อนไขที่สำคัญบางประการ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์นั้นจะต้องดำเนินควบคู่กันไป นอกจากนั้นวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายในองค์กรจะต้องสอดคล้องกันด้วย

2. ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ควรมีทัศนคติและความรู้ความสามารถด้านบริหารอย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนำ MBO ไปใช้ในองค์กรได้บรรลุผล หากผู้บริหารในระดับใดขาดความรู้ทางด้านบริหารอย่างไร ก็ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองและสามารถจัดปัญหาในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. การจัดให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participative Management) โดยเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Work) การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือการบริหารงานความสำคัญดังนี้ คือ

3.1 กลุ่มทำงานที่ตนเข้าไปบริหารงานด้วย จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานตามคำสั่ง

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการบริหารจะมีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิตที่ได้รับ

3.3 การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการวินิจฉัยสั่งการ อันจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน

3.4 การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน จะผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4. การจัดให้มีระบบข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลงานที่กระทำไปแล้ว เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

4.1 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะตรวจสอบว่า ผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

4.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะแก้ไขอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ การใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับในทางปฏิบัติจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

4.2.1 ระบบข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติไปในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติมักจะใช้วัดเพื่อวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2.2 ระบบข้อมูลย้อนกลับ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงผลงานแบบวันต่อวัน

ประโยชน์และข้อจำกัดของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์

การนำแนวความคิดการบริหารตามวัตถุประสงค์มาใช้ในองค์กรนั้น ย่อมก่อให้เกิดผลทั้งในด้านประโยชน์และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นอยู่บางประการ สำหรับในด้านประโยชน์นั้น MBO ให้ประโยชน์หลายประการ คือ

1. ช่วยให้มีการกำหนดวิธีการวัดที่แน่นอน บุคลากรในองค์กรได้สร้างสรรค์ประโยชน์หลายประการขององค์กร
2. ก่อให้เกิดการประสานงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรการในการวัดผลร่วมกัน
3. เป็นเครื่องมือช่วยแก้ปัญหาสำคัญในหน่วยงาน เกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มและองค์กร
4. เป็นกระบวนการที่นำไปสู่ผลที่ต้องการทั้งในส่วนขององค์กรและบุคคล
5. เป็นเครื่องมือจัดความไม่ถูกต้อง หรือความเบี่ยงเบนในการบริหาร เช่น การประจบสอพลอ การใส่ร้ายป้ายสี ความไม่ยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
6. เป็นเครื่องมือกำหนดขอบเขตของอำนาจ และความรับผิดชอบในการควบคุมงาน (Span of Control)
7. เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานว่าจำนวนเงินที่จ่ายไปนั้นควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างไรบ้าง
8. เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดหรือวัดความสามารถว่าผู้ใดควรมีความก้าวหน้า หรือควรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมเพียงใด อย่างไร

สำหรับข้อจำกัดหรือข้อบกพร่องของการนำ MBO ไปใช้ในองค์กรนั้น จะพบว่าสาเหตุสำคัญเกิดจากตัวผู้บริหารมากกว่าตัวระบบของ MBO โดยเกิดจากสาเหตุที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงกำหนดไว้คลุมเครือไม่ชัดเจน
2. ผู้บริหารระดับสูงเน้นที่วัตถุประสงค์มากเกินไป จนละเลยเทคนิคการบริหารที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์
4. ผู้ปฏิบัติงานมิได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
5. วิธีการบริหารงานในองค์กรที่นำ MBO ไปใช้ยังไม่ดีพอ
6. มีการแนะแนวและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานน้อยเกินไป
7. มีการต่อต้านจากผู้ปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ
8. ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจและการยอมรับในหลักการของระบบ
9. วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานบางอย่าง กำหนดเจาะจงลงไปได้ยากหรือไม่สามารถยืดหยุ่นได้
10. ไม่มีการติดตามผลอย่างจริงจัง

การบริหารงานตามวัตถุประสงค์ หรือ MBO เป็นแนวความคิดทางการบริหารอีกแบบหนึ่งซึ่งแตกต่างจากการบริหารทั่วไป คือ มุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลัก และให้ความสำคัญกับการบริหารทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการวางแผน การควบคุมงาน และการประเมินผลงาน MBO เป็นเรื่องที่ต้องนำเอาพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ประกอบจึงจะมีประสิทธิผลที่สมบูรณ์

การบริหารแบบกลุ่มสร้างคุณภาพ (QC Circle)

การบริหารแบบกลุ่มสร้างคุณภาพ (QC Circle) เป็นระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นมาในประเทศญี่ปุ่น ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ญี่ปุ่นเริ่มฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศจากสภาพที่แพ้สงครามและไม่มีอะไรเหลืออยู่ ในขั้นที่ว่าข้าวไม่มีกิน เสื้อผ้าไม่มีใส่ เงินไม่มีลงทุน อาคารบ้านเรือนและโรงงานต่าง ๆ ถูกระเบิดทำลาย ญี่ปุ่นจึงตัดสินใจกู้เงินจากต่างชาติมาลงทุนจ้างผู้เชี่ยวชาญเข้ามาเพื่อสร้างอุตสาหกรรม การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะแรก ๆ ญี่ปุ่นต้องอาศัยความรู้จากประเทศตะวันตก โดยเฉพาะจากสหรัฐอเมริกา การควบคุมสินค้าที่ผลิตออกมาก็ทำตามสหรัฐอเมริกา การบริหารงานและการทำงานก็อาศัยระบบตะวันตก ญี่ปุ่นใช้ระบบตะวันตกอยู่ชั่วระยะหนึ่ง รู้สึกว่ามีปัญหา มาก จึงต้องหาวิธีการใหม่ คือ

“ระบบที่ทุกคนมีส่วนร่วม” โดยถือว่างานของบริษัทหรือหน่วยงานนั้น ทุกคนทุกระดับจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยที่แต่ละคนที่ทำงานอยู่ที่หน่วยงานใด ในหน่วยงานนั้นก็จะมีเพื่อนร่วมงานอยู่จำนวนหนึ่ง และมีหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายผลัดกันเป็นผู้ดูแลการทำงาน หัวหน้ากับพนักงานในหน่วยงานนั้นรวมกันเข้าเป็นกลุ่ม เพื่อรับผิดชอบเรื่องคุณภาพ และประสิทธิภาพของงานกลุ่มนั้น ญี่ปุ่นเรียกว่า QC Circle หรือ Quality Control Circle หรือ QCC

ความหมายของกลุ่มสร้างคุณภาพ (QC Circle)

ความหมาย QC Circle นั้น สมยศ นาวิกาน (2543, หน้า 42) ได้อธิบายไว้ว่า QC คือกลุ่มพนักงานขนาดเล็กที่ทำงานอย่างเดี่ยวหรือเกี่ยวพันกัน พบกันเป็นประจำเพื่อระบุปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาทางการผลิตและคุณภาพของสินค้า ตลอดจนปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปให้ดีขึ้น กลุ่มก่อนข้างจะเป็นอิสระ ดีที่สุดมีประมาณ 10 คน ที่นำโดยหัวหน้าทีมหรือคนอาวุโส คนงานเหล่านี้มีขอบเขตความรับผิดชอบร่วมกัน จะพบกันสัปดาห์ละครั้ง เพื่ออภิปราย วิเคราะห์และเสนอแนะหนทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

กิจกรรมของกลุ่มคุณภาพ

กลุ่มคุณภาพ (QCC) จะทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานประจำ ลักษณะของกิจกรรม 4 อย่าง คือ

1. การค้นหาปัญหา
2. การแก้ปัญหา
3. การปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. การส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพ

กิจกรรมของกลุ่มคุณภาพ เป็นกิจกรรมการแก้ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพในงานที่กลุ่มมีหน้าที่ร่วมกัน กระบวนการแก้ปัญหาของ QCC สรุปได้ 9 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การตั้งปัญหา สมาชิกของกลุ่มคุณภาพช่วยกันคิดหาสิ่งที่ควรปรับปรุงในงานที่กลุ่มมีหน้าที่รับผิดชอบ และช่วยกันคัดเลือกปัญหาที่มีความสำคัญ เพื่อดำเนินการแก้ไข

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์หาสาเหตุ เมื่อเลือกหรือระบุปัญหาได้แล้ว สมาชิกของกลุ่มคุณภาพช่วยกันวิเคราะห์หาสาเหตุปัญหา และช่วยกันคัดเลือกสาเหตุที่สำคัญควรแก่การนำมาแก้ไข และที่กลุ่มสามารถดำเนินการแก้ไขได้เองในระยะเวลาไม่นานนัก (ประมาณไม่เกิน 6 เดือน)

ขั้นที่ 3 การคิดหาวิธีแก้ปัญหา ตามปกติปัญหาหนึ่ง ๆ ย่อมมีหลายสาเหตุและการแก้ปัญหาแต่ละสาเหตุก็มีวิธีการต่าง ๆ กันหลายวิธี นักแก้ปัญหาที่ตื่นอกจากจะสามารถกำหนด

สาเหตุอย่างถูกต้องแล้ว ยังต้องเป็นนักคิดสร้างสรรค์ที่สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธี และสามารถค้นพบวิธีแก้ปัญหาที่ทำได้ง่าย ๆ มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การวางแผนการแก้ปัญหา เมื่อได้ตกลงใจในวิธีการแก้ปัญหาแล้ว ขั้นต่อไปของกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ คือ การวางแผนการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการสัมฤทธิ์เป้าหมายนี้ ต้องกำหนดเป็นตัวเลขเพื่อให้สามารถประเมินได้

2. การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหา(ตลอดจนการมอบหมายงานในการแก้ปัญหาในแต่ละขั้นตอน)

ขั้นที่ 5 การดำเนินการแก้ปัญหา ในขั้นนี้สมาชิกของกลุ่มคุณภาพ ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดและตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการแก้ปัญหา กิจกรรมที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไปกับ การแก้ปัญหา คือ การประเมินผล การประเมินผลจะกระทำภายหลังการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนและเมื่อเสร็จสิ้นทุกขั้นตอน

ขั้นที่ 7 การแก้ปัญหาและอุปสรรค การประเมินผลจะช่วยให้สมาชิกของกลุ่มคุณภาพทราบว่า ในแต่ละขั้นตอนในกระบวนการแก้ปัญหา มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง หากมีปัญหาในกระบวนการแก้ปัญหา กลุ่มจำเป็นต้องดำเนินการตามขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรค และเมื่อเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนแล้ว การประเมินผลก็จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินการแก้ปัญหาตลอดทุกขั้นตอนได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่บรรลุผลก็แสดงว่าปัญหายังไม่หมดสิ้น กลุ่มต้องกลับไปดำเนินการตามขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 อีกครั้งหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหากจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 8 การนำผลไปปฏิบัติ หากการประเมินผลพบว่าวิธีแก้ปัญหากลุ่มคุณภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขั้นต่อไปก็คือ การนำวิธีการที่ทดลองอย่างได้ผลนี้ไปกำหนดเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีกและเพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานในที่สุด

ขั้นที่ 9 การเสนอผลงาน ขั้นสุดท้ายนี้สมาชิกของกลุ่มเสนอผลงานในการประชุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปรียบเสมือนการเสนอผลงานวิจัยของนักวิจัยในที่ประชุมต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่และรับข้อติชมอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำ QCC ต่อไป ในการเสนอผลงานนี้อาจจัดเป็นมหกรรม มีการประกวดและให้รางวัลผลงานดีเด่นเพื่อการจูงใจ

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) หรือ RBM มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร การที่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจะดีหรือไม่เพียงใดย่อมเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถใช้วัดความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ ช่วยให้ผู้บริหารทราบผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และใกล้ชิดวิสัยทัศน์ขององค์กรเพียงใด หากผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย ผู้บริหารจะมีเวลาพอสำหรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้ผลงานบรรลุวิสัยทัศน์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใด พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors : CSFs) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การวัดผลความคืบหน้าของการบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถวัดได้จากกลุ่มตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548, หน้า 359)

ผลผลิต คือ งานบริการ หรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์ เพื่อส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรโดยตรง เช่น ถนนที่ได้รับการซ่อมแซม

ผลลัพธ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นตามมาหรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชน ผู้รับบริการและสาธารณชน เช่น ประชาชนเดินทางไปตลาดได้สะดวกเป็นผลลัพธ์ของการซ่อมแซมถนน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ กำหนดได้จากวิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์กร โดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. มุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิตขององค์กรไม่ควรกล่าวถึงแต่เฉพาะปัจจัยนำเข้า ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมไม่ใช่ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการทำงานไม่ใช่การฝึกอบรม บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นผลผลิตของการฝึกอบรม ในกรณีที่ทักษะและความรู้ของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อแผนงานขององค์กร จึงจัดให้บุคลากรที่มีทักษะและความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จได้

2. เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จต้องสัมพันธ์โดยตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร และมุ่งเน้นเฉพาะงานที่สำคัญยิ่งเท่านั้น ผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญของงานในองค์กรเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ควรให้งานทุกงานที่กำลังทำอยู่เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กร

3. มีความหมายที่เฉพาะเจาะจงและสามารถเข้าใจได้ง่าย

ควรกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สามารถสื่อความหมายได้อย่างเดียวกันกับกลุ่มคนทุกประเภท

การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จต้องทำให้สามารถเข้าใจได้ง่าย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรเข้าใจตรงกันถึงสิ่งที่ต้องการมุ่งหวัง และวิธีการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น องค์กรควรสามารถใช้ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นเครื่องมือสื่อสารได้ เพราะความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

4. ผู้บริหารให้การยอมรับ

ผู้บริหารต้องยอมรับว่า ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่กำหนดขึ้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และผู้บริหารที่มีพันธะผูกมัดร่วมกันที่จะทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์โดยไม่นำมาใช้ในการบริหารปฏิบัติงานจริง

5. องค์กรสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ในทางปฏิบัติ

การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ควรคำนึงถึงอิทธิพลการควบคุมขององค์กรที่มีต่อปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นสำคัญแม้ว่าปัจจัยบางอย่างมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หากว่าองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ ก็ไม่ควรนำปัจจัยเหล่านั้นมาเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ.

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เป็นตัววัดความก้าวหน้าของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ การวัดกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก มีเกณฑ์ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548, หน้า 219)

1. สามารถวัดได้

ตัวชี้วัดต้องสามารถนำไปวัดได้จริง และเมื่อวัดแล้วได้ผลออกมาตามกำหนด สิ่งที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงต้องอาศัยตัวชี้วัด ตัวชี้วัดบางตัววัดได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่แอบแฝงอยู่ เช่น จำนวนเกิดอาชญากรรมที่แท้จริงวัดโดยตรงได้ยาก โดยทั่วไปมักจะวัดจากจำนวนอาชญากรรมที่ถูกรายงานและรายงานเข้ามา ถ้าไม่มีการตรวจพบและรายงานเข้ามาก็วัดไม่ได้

2. มีความคงเส้นคงวา

สิ่งที่ถูกวัดและวิธีการวัดจะมีความคงเดิมเสมอ เพื่อให้ได้การวัดที่ถูกต้อง เช่น การวัดอุณหภูมิประจำวันของสถานที่หนึ่งจะมีความถูกต้องเมื่อทำการวัดในเวลาเดียวกันและใช้เครื่องมือเดียวกันเท่านั้น

3. ชัดเจนและไม่กำกวม

ความชัดเจนเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับตัวชี้วัด เราสามารถเข้าใจตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงได้ง่าย สัญลักษณ์ที่ชัดเจนและไม่กำกวม เช่น สัญลักษณ์ไฟจราจร เครื่องหมายห้ามสูบบุหรี่ เป็นตัวชี้วัดที่ยอมรับโดยสากลและเป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4. มีอิทธิพลต่อสิ่งที่จะวัด

การปฏิบัติงานขององค์กร ควรส่งผลต่อที่จะวัด สิ่งที่ไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงขององค์กรเสมอ

5. สามารถสื่อสารได้

ตัวชี้วัดความหมายและสามารถใช้สื่อสารสร้างความเข้าใจได้ ถ้าตัวชี้วัดซับซ้อนเกินไปจนไม่สามารถสื่อสารอะไรได้ก็ไม่ถือเป็นตัวชี้วัด

6. เทียบตรงตลอดเวลา

เพื่อประโยชน์ในการวัดความก้าวหน้า ตัวชี้วัดควรเทียบตรงเสมอแม้ว่าผ่านเวลาไป

7. สามารถเปรียบเทียบได้

สิ่งที่ถูกวัดนั้นมีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานในอดีต หรือสามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์อื่น ๆ ได้ ความสามารถในการเปรียบเทียบจะสูงเมื่อสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ คงเดิม

8. มีความสามารถในการตรวจสอบและป้องกันการบิดเบือนข้อมูล

ตัวชี้วัดต้องสามารถต้านทานต่อการปรับเปลี่ยน ตัวชี้วัดที่ถูกปรับเปลี่ยนได้ง่ายจะขาดความคงเส้นคงวา ไม่สามารถใช้เปรียบเทียบกันได้ และขาดความน่าเชื่อถือ

9. มุ่งเน้นที่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

ตัวชี้วัดจะต้องเชื่อมโยงกับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะองค์กรกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขึ้น เพื่อใช้วัดความก้าวหน้าของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

10. มีความพร้อมของข้อมูลที่ใช้สนับสนุนการวัด

ข้อมูลที่ใช้สนับสนุนการวัดจะต้องมีความพร้อมในทางปฏิบัติถ้าต้นทุนของการหาข้อมูลสูงเกินไปจนไม่สมเหตุผล หรือในบางกรณีอาจไม่มีข้อมูลต้องประเมินโดยวิธีทางเลือกอื่นที่เหมาะสม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งได้พัฒนาเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544, หน้า 27)

ความหมายการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำในการปฏิรูปการศึกษา เป็นการบริหารจัดการศึกษามุ่งให้ทุกคนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนและสังคมโดยรวม เน้นให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา และร่วมคิด ร่วมทำของครูและบุคลากรทุกคน ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินการตามแผน และการติดตามประเมินผล เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความผูกพันที่จะมุ่งมั่นร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 48 - 49) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของทุกฝ่ายในชุมชนใดเข้ามามีส่วนร่วมกันในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรม จึงทำให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในชุมชนที่เกิดขึ้นโดยสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็น การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นกระบวนการให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมกำหนดอุดมการณ์ นโยบายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

ทูลธรรม วรรณคำ (2543, หน้า 11) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของชุมชนทุกชั้นตอน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ปัญหา ตลอดจนการควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อประโยชน์สุขของชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิลโลว์ แสงเหมือนขวัญ (2544, หน้า 30) ให้ความหมาย การทำงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมาร่วมคิด ริเริ่มตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจพัฒนาปรับปรุงผลการทำงานด้วยความผูกพัน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นหลัก และทุกคนในกลุ่มได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนรับรู้การจัดการศึกษาของโรงเรียน

สมเดช สีแสง (2549, หน้า 89) ได้สรุปความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติงาน

เดวิส และนิสตรอม (Davis, & Newstrom, 1989, p.232) กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

โอกเลย์ (Oakley, 1991, p.8-9) เห็นว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ ต่อไปนี้ คือ 1)เป็นการให้การช่วยเหลือ 2)เป็นการให้อำนาจ และ 3)เป็นงานขององค์กร โดยย้ำความสำคัญของการให้อำนาจว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมการให้อำนาจเป็นการเพิ่ม หรือพัฒนาทักษะขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจและมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย ดังนั้นการช่วยเหลือการให้อำนาจและงานขององค์กร จึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

จากเอกสารพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชน หรือประชาชนซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือการบริหารโดยยึดโรงเรียนศูนย์กลางในการบริหาร เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางหรือเขตการศึกษาโดยตรงให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบมีความอิสระและคล่องตัว ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ การสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนทั้งด้านหลักสูตร การเงิน การบริหาร

บุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้อง และเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด การบริหารสถานศึกษาแบบโรงเรียนเป็นฐานให้ประโยชน์หลายประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 3)

1. เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถในสถานศึกษามีส่วนร่วมตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
2. ให้ชุมชนมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจที่สำคัญ
3. ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเพื่อการตัดสินใจ
4. นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ที่กว้างขวางในการออกแบบงาน/โครงการ
5. ปรับวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาของแต่ละสถานศึกษา
6. นำไปสู่การจัดสรรงบประมาณที่แท้จริง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและครูได้มีความตระหนักในสถานภาพทางการเงินของสถานศึกษา การจำกัดการใช้จ่าย และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการต่าง ๆ

1. ความเป็นมาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกระแสสังคมโลก ทำให้ผู้คนปรับตัวไม่ทันระบบการศึกษาเกิดความเหลื่อมล้ำกับสถานะที่เปลี่ยนไปเสมอ ๆ จึงดูเหมือนว่าระบบการศึกษาล่าสมัย ดังนั้นเมื่อเกิดสภาพการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ ทุกประเทศจึงเห็นว่าจะอยู่หนึ่งเดียวกับสถานะเดิมไม่ได้ อีกต่อไป มิฉะนั้นจะกลายเป็นประเทศที่ล้าหลังและอาจถึงกับสูญเสียบรรยากาศความเป็นชาติไปได้ เพราะการต่อสู้ในโลกยุคใหม่ ไม่ใช่อยู่ที่การทำสงครามแบบใช้อาวุธแบบใช้อาวุธเข้าประหัตประหารกันแต่เป็นการต่อสู้ที่มีความลึกซึ้ง ซับซ้อนและก้าวไกลด้วยวิทยาการสมัยใหม่ ตลอดจนการมีข้อมูลข่าวสารที่เพียบพร้อมและถูกต้องแม่นยำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันทางธุรกิจเศรษฐกิจ บนฐานความรู้ทุกประเทศมีความคิดเห็นตรงกันอย่างหนึ่งว่า การที่ประเทศจะยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกปัจจุบันถึงอนาคตได้นั้นย่อมหมายถึงว่าคนในชาติต้องมีความรู้ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด และมีความรักชาติบ้านเมืองของตน จึงจะรวมเป็นพลังที่กล้าแข็งสำหรับพัฒนาประเทศให้มั่นคงต่อไปได้ สิ่งที่จะทำให้อคนในชาติเป็นไปอย่างที่ต้องการนั้นก็คือ ต้องทำให้เป็นคนได้รับการศึกษาที่ดี เพราะต่างก็มีความเชื่อว่าการศึกษาที่ล้มเหลวเป็นตัวสร้างปัญหาแก่สังคม แต่การศึกษาก็เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหของสังคม โดยมีนักการศึกษาของไทย รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 9) ได้วิเคราะห์ถึงปัญหาวิกฤตทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1.1 เนื้อหาหลักสูตรและการเรียนการสอนไม่ทันสมัย เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

1.2 ความไม่สอดคล้องกันระหว่างการจัดการศึกษากับความจำเป็นในการพัฒนาสังคม

1.3 ความไม่สมดุลระหว่างการจัดการศึกษากับการมีงานทำ

1.4 ความต้องการทางการศึกษากับความเต็มใจของรัฐที่จะหางบประมาณมาให้เพื่อการศึกษาที่มีช่องว่างมากขึ้น

1.5 ระบบโรงเรียนเติบโตขยายตัวรวดเร็ว แต่มีการบริหารจัดการที่ไม่ยืดหยุ่น และความเชื่อที่ว่าโรงเรียนเป็นสถานที่แห่งเดียวที่คนจะรับการศึกษาได้นั้น เป็นความเข้าใจที่ผิดพลาด ทำให้การศึกษาไม่เป็นของสังคมอย่างแท้จริง

แนวคิดการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและการจัดการใหม่ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และได้เชื่อมโยงแนวคิดนี้เข้ากับการปฏิรูปการศึกษา และกระจายอำนาจให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารตนเอง เช่นเดียวกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เช่น การบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กร ฯลฯ โดยเน้นการเสริมพลังให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงเป็นนวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและจัดการเรียนการสอน

2. หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงเป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นในลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละโรงเรียน ที่จะสอดคล้องกับสภาพชุมชน และความต้องการที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่าจะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมทั้งนี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเกิดมาจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่สำคัญๆ กล่าวคือ

2.1 หลักการในเรื่องความหลากหลาย

เป็นทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ที่เชื่อว่าการบริหารโรงเรียน ควรมีความยืดหยุ่นได้ บริหารตนเองตามสถานการณ์ที่เป็นจริงเพราะโรงเรียนและชุมชนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน จึงไม่ควรที่จะถูกกำหนดให้ใช้วิธีการดำเนินการอย่างเดียวกัน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 19)

2.2 หลักแห่งดุลยภาพ

เป็นความเชื่อที่ว่า การบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้น มีวิธีการแนวทางอีกมากมายที่จะนำไปใช้ให้เกิดผลดี นอกจากนั้น โรงเรียนในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติควรมีความชอบธรรมเต็มที่ในอันที่จะดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษา และรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง (ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 42)

2.3 หลักการกระจายอำนาจ

เป็นความเชื่อที่ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ และส่งผลกระทบต่อให้การจัดการศึกษามีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งไม่สามารถสนองตอบตรงตามความต้องการของผู้เรียน การบริหารงานในระดับโรงเรียนขาดความคล่องตัว จึงเกิดการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาในลักษณะการถ่ายโอน (transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับชั้นต่าง ๆ ขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ ทั้งนี้การกระจายอำนาจนอกจากจะเป็นรากฐานสำคัญของสังคมประชาธิปไตยแล้วยังเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษา ดังนั้นการกระจายอำนาจให้โรงเรียน จะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว เป็นอิสระมีความรับผิดชอบโดยตรง และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วตรงตามความประสงค์ (อุทัย บุญประเสริฐ, สมศักดิ์ ศิลปประสิทธิ์ และสุรางคนา มัณยานนท์, 2544, หน้า 16-17)

2.4 หลักการบริหารจัดการตนเอง

โรงเรียนจะใช้ระบบบริหารจัดการตนเองเป็นหลัก ในการดำเนินงานภายใต้นโยบายหลัก สามารถใช้ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา การจัดสรรกำลังคนและทรัพยากร การจัดทำหลักสูตร เป็นต้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายความสามารถของตนเอง (ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 42)

2.5 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการที่มีชื่อเสียง เช่น ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960, p.37) มีความเชื่อว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถที่นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปในมวลหมู่สมาชิกทุกคน อันจะนำไปสู่การกระจายอำนาจหน้าที่ในองค์กร และความสำเร็จในผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องอาศัยการกระจายปัจจัย 4 ประการ ไปสู่สมาชิกทุกระดับอย่างทั่วถึง ได้แก่

2.5.1 สารสนเทศ คือ ข้อมูล ข่าวสาร ที่จะสื่อให้สมาชิกได้รับรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความต้องการ กลยุทธ์หรือสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

2.5.2 ความรู้และทักษะ เป็นสิ่งจำเป็นที่สมาชิกต้องมีความรู้และทักษะ ทั้งในการบริหารและการปฏิบัติงาน เพราะเป็นหัวใจของประสิทธิผลและความสำเร็จของงาน ตลอดจนองค์การ

2.5.3 อำนาจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายการ ปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน

2.5.4 รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกองค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการ ปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์การ

ในส่วนของโรงเรียน เมื่อใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็คือ การที่ภาระงาน ของโรงเรียนจะเป็นไปตามความต้องการจำเป็น โดยมีผู้แทนสมาชิกของโรงเรียนและชุมชน ประกอบเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา พัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 37)

2.6 หลักการจัดการเชิงคุณภาพทั่วทั้งระบบ

เป็นรูปแบบการบริหารที่มีระบบโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การปรับปรุง คุณภาพอย่างครบวงจร มีมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้นับตั้งแต่ขั้นออกแบบ และดำเนินงานถึงขั้นที่ได้ผลผลิต โดยนำผลการประเมินจากทุกขั้นตอนมาใช้วางแผนออกแบบ หากกลยุทธ์ในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะมีส่วน ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและปรับปรุงระบบงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบและอำนาจ หน้าที่ที่ชัดเจน อีกทั้งยังเป็นระบบการบริหารที่ยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า มีทักษะ ความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่ง เดล (Dale, 1965, p.7) ให้คำจำกัดความว่า “การจัดการเชิงคุณภาพ ทั่วทั้งระบบเป็นปรัชญาการบริหารจัดการที่ครอบคลุมกิจกรรมทั้งปวง ที่จะตอบสนองความ คาดหวังและความต้องการต่าง ๆ ของลูกค้า ชุมชน และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และคุ้มค่าที่สุด โดยการพัฒนาและใช้ประโยชน์สูงสุดจากศักยภาพของพนักงานทุก คนในอันที่จะมุ่งไปสู่การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง” ดังนั้น หลักการการจัดการเชิงคุณภาพ ทั่วทั้งระบบซึ่งมีวิธีการทำงานในลักษณะของการปรับรื้อระบบ (reengineering) จึงสอดคล้อง เหมาะสมกับการนำมาใช้สำหรับการปรับรื้อระบบทางการศึกษาและการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน

2.7 วิธีระบบเทคนิคสังคม

เป็นแนวคิดในการทำงานแบบร่วมมือในวงการอุตสาหกรรมของยุโรปโดยเน้นการร่วมมือกันออกแบบขององค์กร กำหนดภาระงานขององค์กร เพื่อสนองความต้องการทางสังคมของสมาชิก ซึ่งมีผลจากการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่าโรงงานที่ใช้วิธีระบบเทคนิคสังคมในการบริหารจัดการ จะได้รับผลผลิตสูงกว่าโรงงานที่บริหารแบบเดิม ต่อมาโรงงานเป็นจำนวนมากในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้นำไปใช้ร่วมกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้โรงงานได้รับการเรียกขานใหม่ว่า โรงงานรูปแบบใหม่ มีโครงสร้างองค์กรเป็นแบบแผนกเน้นการทำงานเป็นทีม มีการบริหารควบคุมกันเองในแต่ละระดับ สมาชิกจะมีส่วนในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และการพัฒนางานร่วมกัน บริหารตนเองตามสถานการณ์ที่เป็นจริง เพราะโรงเรียนและชุมชนแต่ละแห่งมีความจริงทำให้เป็นระบบงานที่เกิดประสิทธิภาพต่อผลผลิตสูง (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 36)

2.8 ทฤษฎีการบริหารจัดการที่โรงเรียน

เซง (Cheng, 1996, p.32) สรุปว่า การบริหารจัดการที่โรงเรียนที่มีความซับซ้อนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงต้องเน้นความยืดหยุ่นและการบริหารจัดการด้วยตนเองตามเงื่อนไขที่เหมาะสม

2.9 ทฤษฎีความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ ตามหลักทฤษฎี Y ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960, p.42)

แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือ เชื่อว่ามนุษย์ขยันและชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการทำงานที่ดีเหมาะสม มีโอกาสได้ร่วมคิดร่วมมือกันทำงาน และไม่ถูกบังคับ ได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตก็จะเป็นแรงจูงใจให้เป็นคนเต็มใจและตั้งใจทำงานเพื่อขององค์กรยิ่งขึ้น จึงให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์ เน้นศักยภาพของบุคคล ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรร่วมกันกำหนดแนวทางการทำงาน เปิดโอกาสให้ควบคุมตนเอง ซึ่งตามหลักแนวคิดของทฤษฎี Y นั้น ก็จะสอดคล้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนฐานในด้านกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และแสดงออกถึงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 25-26)

2.10 แนวคิดจากทฤษฎีการบริหารทางพฤติกรรมศาสตร์ และทฤษฎีองค์กร ซึ่งกล่าวถึงรูปแบบของการบริหารและทักษะแบบใหม่ๆ

2.10.1 การบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ประชาธิปไตย ตามปรัชญาของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ซึ่งได้เสนอแนวคิดว่าการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้นจะ

ก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารโรงเรียนและคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร นอกจากนี้ยังมีผลทำให้ผู้บริหารสามารถประสานการทำงานให้เข้ากับสังคมชุมชน และสามารถจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งความร่วมมือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536, หน้า 1)

2.10.2 การบริหาร คือ การให้บริหารเป็นแนวคิดทางการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ที่นำมาใช้ในการศึกษา โดยเน้นที่จะให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันให้มากที่สุด ครูเป็นกลุ่มสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุผล ดังนั้นการบริหารการศึกษาแนวคิดนี้จึงมุ่งที่จะให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ การวัดประสิทธิผลทางการบริหารจะพิจารณาในฐานะเป็นผู้ให้บริการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536, หน้า 2)

2.10.3 การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีความเชื่อว่าจะเกิดผลในทางปฏิบัติและเกิดการยอมรับ ทั้งนี้คูเปอร์แมนและคณะ (Koopman and Associates) ได้เสนอหลักการสำคัญของแนวคิดในการจัดการศึกษาระบบประชาธิปไตย โดยสนับสนุนให้บุคลากรท้องถิ่นมีโอกาสร่วมในกิจกรรมทางการศึกษา กระตุ้นให้แต่ละคนได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำความต้องการและความสามารถส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนร่วมกันและประเมินผลสำเร็จของงานร่วมกัน สนับสนุน ให้การตัดสินใจเกิดจากองค์คณะบุคคลมากกว่าเป็นความรับผิดชอบของคน ๆ เดียว การจัดการต้องมีความคล่องตัว เพื่อสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

2.10.4 การบริหารโดยองค์คณะบุคคล แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าการบริหารที่มีประสิทธิผล ควรดำเนินการโดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการตัดสินใจภายใต้กรอบของนโยบายขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารการศึกษابรรลุผล และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นชุมชนได้ดี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536, หน้า 3)

3. รูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

เมอร์ฟี และ แบค (Murphy & Beck, 1995, p.43) กล่าวว่า แบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐานมี 3 แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 แบบควบคุมดูแลโดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrative Control)

การให้อำนาจจากสำนักงานการศึกษาส่วนกลางไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยปราศจากการกระจายอำนาจในระบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นศูนย์กลางของการทำงานเหมือนเดิม

จุดเริ่มต้นของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน คือ ต้องมีนโยบายกระจายอำนาจการบริหาร จากสำนักงานการศึกษาส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาแต่ละแห่ง ให้สร้าง

วิธีดำเนินการเอง ให้อำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา ให้อำนาจโดยรวมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

แบบของการควบคุมดูแลโดยผู้บริหารในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของสถานศึกษา ตามปกติครูส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการและตัดสินใจในที่สุด และรับผิดชอบในเรื่องความถูกต้อง

3.2 แบบควบคุมโดยผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Control)

การควบคุมโดยครูซึ่งใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปในกาปฏิบัติงานในหน้าที่ครูของแต่ละระดับของการจัดการศึกษา วิธีนี้แต่ละสถานศึกษาจะมีแบบค้ำยองค์กรที่ครูมีบทบาทเป็นส่วนใหญ่ นับเป็นการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในแนวทางซึ่งกำหนดโดยการบริหารจากส่วนกลาง

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การเริ่มต้นจากการกระจายอำนาจต่างกันในเรื่องความสมดุลของอำนาจระหว่างผู้บริหารกับครู เมื่อระบบสถานศึกษาเปลี่ยนเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะถ่ายโอนอำนาจในการบริหารและการตัดสินใจไปยังกลุ่มครู ดังนั้นการควบคุมดูแลการจัดการในหน้าที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุลในแต่ละสถานศึกษา จากการควบคุมเรื่องสำคัญโดยผู้บริหารมาเป็นการแสดงความคิดร่วมกัน ของคณะกรรมการสถานศึกษาและครู เกิดความตัดสินใจร่วมกันโดยเสียงส่วนใหญ่ของครู การตัดสินใจที่สถานศึกษา (Self Decision Making : SDM) นี้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมของครูในเรื่องการใช้จ่ายเงิน การจ้างและการให้อำนาจอื่น ๆ ของสถานศึกษาด้วย (David, 1989, p.50) โดยส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่าต้องกระจายงานจากงานรับผิดชอบของผู้บริหารออกไปเพื่อให้ครูปฏิบัติงานในระบบตัดสินใจโดยตรง คณะกรรมการสถานศึกษาให้อำนาจในการควบคุมดูแลงานในหน้าที่โดยครูเป็นผู้ดำเนินการ

3.3 แบบควบคุมโดยชุมชน (Community Control)

การบริหารงานในเขตพื้นที่การศึกษา มาจากนโยบายการกระจายอำนาจให้ผู้ปกครอง และประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความแตกต่างจากรูปแบบการบริหารงานโดยครูและคณะกรรมการจากส่วนกลางสู่การบริหารงานและการควบคุมโดยชุมชน การควบคุม ดูแลอย่างโปร่งใสนั้นมาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงจากชุมชน

การควบคุมโดยชุมชนนี้มาจากการเลือกตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา จากผู้เกี่ยวข้องในชุมชนให้มาทำหน้าที่ในแนวทางที่เชื่อมโยงกับรัฐบาล หมายถึง การมีอำนาจในการ

ตัดสินใจร่วมกัน ระหว่างคนในเขตพื้นที่กับคณะกรรมการจากส่วนกลาง ซึ่งหมายถึง อำนาจของ
ผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการครู และคณะกรรมการชุมชน

ลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1. พันธกิจของโรงเรียนต้องชัดเจน สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่รับรู้ของสมาชิกทุกคน
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียน บริหาร และจัดการศึกษาตามสภาพความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน
3. รูปแบบการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. บรรยากาศองค์กรเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือ และเคารพ
กันตามดี
5. บทบาทผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนและเสนอแนวทาง
แก้ปัญหา
6. คุณภาพผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัย
เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

สรุปได้ว่าการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารและการจัดการ
การศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานหรือองค์กรหลักในการจัดการศึกษาซึ่งจะต้องมี
การกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษา
เป็นไปโดยมีส่วนร่วม และตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากทฤษฎีหลักการและแนวคิด การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะ นำเอา
ทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร
(Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหาร
บริหารการศึกษานั้น เน้นที่กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนา
ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ความสามารถ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของ
สังคม โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งใน
และนอกระบบโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียนนั้นมุ่งที่จะพัฒนาทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ หาก
ดำเนินการเพียงใช้กระบวนการทางการบริหารด้านเดียว คงไม่สามารถดำเนินการได้ราบรื่น
เท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาร่วมด้วย ทั้งนี้ เพราะกระบวนการนิเทศ
การศึกษากับกระบวนการบริหารการศึกษามีลักษณะซึ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน การนิเทศ
การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นงานส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา แต่ในทางการปฏิบัติการบริหาร

การศึกษาจะต้องครอบคลุมงานหลายด้าน มีปริมาณงานที่จะต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก ทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญแก่การนิเทศการศึกษาเท่าที่ควร งานด้านนี้จึงพัฒนาค่อนข้างช้า หากผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศเป็นอย่างดีแล้ว จะทำให้การนิเทศการศึกษามีความก้าวหน้า และทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่นอีกด้วย

การนิเทศการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนิเทศกล่าวคือ นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย แนวทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2542, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นความพยายามของบุคลากรทางการศึกษา ที่จะจัดทำกิจกรรม และให้บริการแก่ครูในทางตรงและทางอ้อม มีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนที่ครูจัดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 223) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2544, หน้า 67) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาผลสัมฤทธิ์อันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติทางการศึกษาในปี 2542 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยการกำหนดให้โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดหรือปรับปรุงมาตรฐานให้สูงขึ้นพร้อมที่จะรับการประเมินภายใน และภายนอก ความหมายของการนิเทศการศึกษาจึงควรปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษาที่ควรจะเป็น ในยุคใหม่หลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา คือ การนิเทศการศึกษาที่รวมถึงการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจ ที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียน ให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานใด ๆ ของโรงเรียนและของบุคลากรให้สูงขึ้น และรักษาไว้ จึงส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก (ชัด บุญญา, 2546, หน้า 44) การนิเทศการศึกษาคือการช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล ปัจจุบันการนิเทศการศึกษามีความจำเป็น เพราะเหตุปัจจัยทางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และการยอมรับศาสตร์การนิเทศการศึกษาระดับสากลว่ามีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอนตามหลักวิชาชีพครู แนวคิดในการนิเทศ

การศึกษาตามทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ หรือทฤษฎีคลาสสิก มีความเชื่อว่าผู้บริหาร และผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถสูงกว่าครู จึงต้องมีการชี้นำงานจึงมีประสิทธิภาพ (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 19)

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการ การแนะนำ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่ง ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา และความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

หลักการนิเทศการศึกษา

ซัด บุญญา (2546, หน้า 44) ได้กล่าวว่า หากนำความหมายของการนิเทศหลักการนิเทศดั้งเดิมมาผสมผสานกับแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู และระดับคุณภาพครู/ผู้บริหาร (NTQ/EMO) หลักการนิเทศในยุคใหม่ที่ควรจะเป็นก็คือ

1. การนิเทศการศึกษา จะต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นความร่วมมือ ร่วมใจ ในการดำเนินงานใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
2. การนิเทศการศึกษา มุ่งให้ครูรู้จักวิธีคิดค้นการทำงานด้วยตนเอง มีความสามารถในการนำตนเอง และสามารถตัดสินใจปัญหาของตนเองได้
3. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษ ของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้นอย่างเต็มที่
4. การนิเทศที่ดี จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วยุและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่า ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
5. การนิเทศการศึกษาคควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง

การนิเทศการศึกษา รวมทั้งการนิเทศภายใน (ซัด บุญญา, 2546, หน้า 45) ได้สรุปไว้ดังนี้

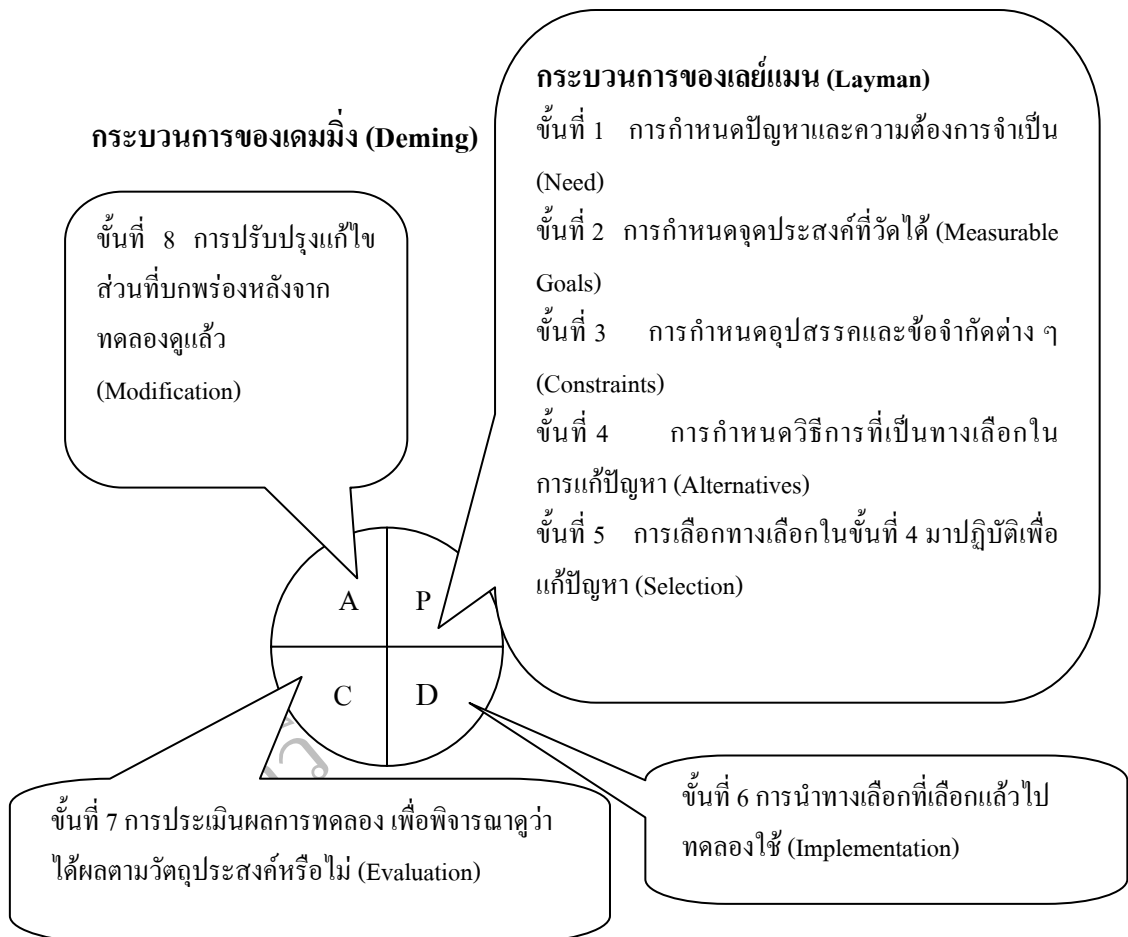
1. เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ และมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดครึกษาไว้ และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอยู่เสมอ
2. เป็นกิจกรรมที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและรองรับด้วยข้อมูลสารสนเทศ

3. เป็นกิจกรรมที่อยู่ในบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
4. เป็นกิจกรรมที่เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการนิเทศ
5. เป็นกิจกรรมที่ดึงศักยภาพของผู้รับการนิเทศมาใช้ และให้การยกย่อง
6. เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง ให้อยู่ในระดับมาตรฐานวิชาชีพหรือระดับคุณภาพครูของคุรุสภาให้สูงขึ้น และรักษาไว้ได้

จากความหมาย หลักการนิเทศการศึกษาที่กล่าวไว้ข้างต้น ความมุ่งหมายของการนิเทศ การศึกษาดั้งเดิม และการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในปัจจุบัน ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา รวมทั้งการนิเทศภายในโรงเรียนจึงควรจะได้แก่ เพื่อสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษาทุกฝ่ายเป็นรายบุคคล หรือหลายคน ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอนวิธีการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ตามมาตรฐานใดๆ ของโรงเรียน และของบุคลากรของโรงเรียนให้สูงขึ้น และรักษาไว้ได้ อย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ (ชัค บุญญา, 2552)

กระบวนการในการนิเทศ

กระบวนการนิเทศของเลย์แมน (Layman) ที่สอดคล้องกับกระบวนการนิเทศของเดมมิ่ง (Deming) ซึ่งผู้นิเทศสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการนิเทศดังแสดงเป็นภาพที่ 2.1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการนิเทศของเลย์แมน (Layman) ที่สอดคล้องกับของเดมมิ่ง (Deming) ที่มา : (ซัด บุญญา, 2552)

กิจกรรมการนิเทศ

(ซัด บุญญา, 2552) กล่าวว่า กิจกรรมการนิเทศในที่นี้ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบวิธีการนิเทศตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือพิจารณา กำหนดรายละเอียดในการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้ง หรือแต่ละรายการให้เป็นไปตามหลักการ และกระบวนการนิเทศ ดังต่อไปนี้

1. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่
2. จัดประชุมชี้แจงเรื่องใหม่ๆ
3. สาธิตการสอน โดยครูในโรงเรียน หรือจากโรงเรียนอื่นๆ ที่เชิญมา
4. การสัมมนาเสนอแผนการสอนแผนงาน โครงการ ประจำภาคเรียนหรือประจำปีของหมวดวิชา ฝ่าย งาน
5. การสัมมนาเสนอผลงานของหมวดวิชา ฝ่าย งานใดๆ ของครู หรือบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน
6. ศึกษาดูงาน คู่มือหรือเอกสาร
7. จัดประกวดหรือนิทรรศการผลงานของครู
8. ส่งครูไปฝึกงาน
9. สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน (การวางแผนการสอนที่พบว่ามีปัญหาแล้วทดลองสอบตามแผน และสังเกตการณ์สอนร่วมกัน)
10. เยี่ยมชั้นเรียน
11. ให้คำปรึกษาแนะนำ
12. การประชุมอบรม ประชุมปฏิบัติการในเรื่องใดๆ ร่วมกัน
13. การร่วมกันวิจัยในชั้นเรียน หรือวิจัยเชิงปฏิบัติการอื่นๆ
14. ผลิตภัณฑ์การเรียนการสอนให้ครูอ่าน ฯลฯ

เงื่อนไขความสำเร็จ

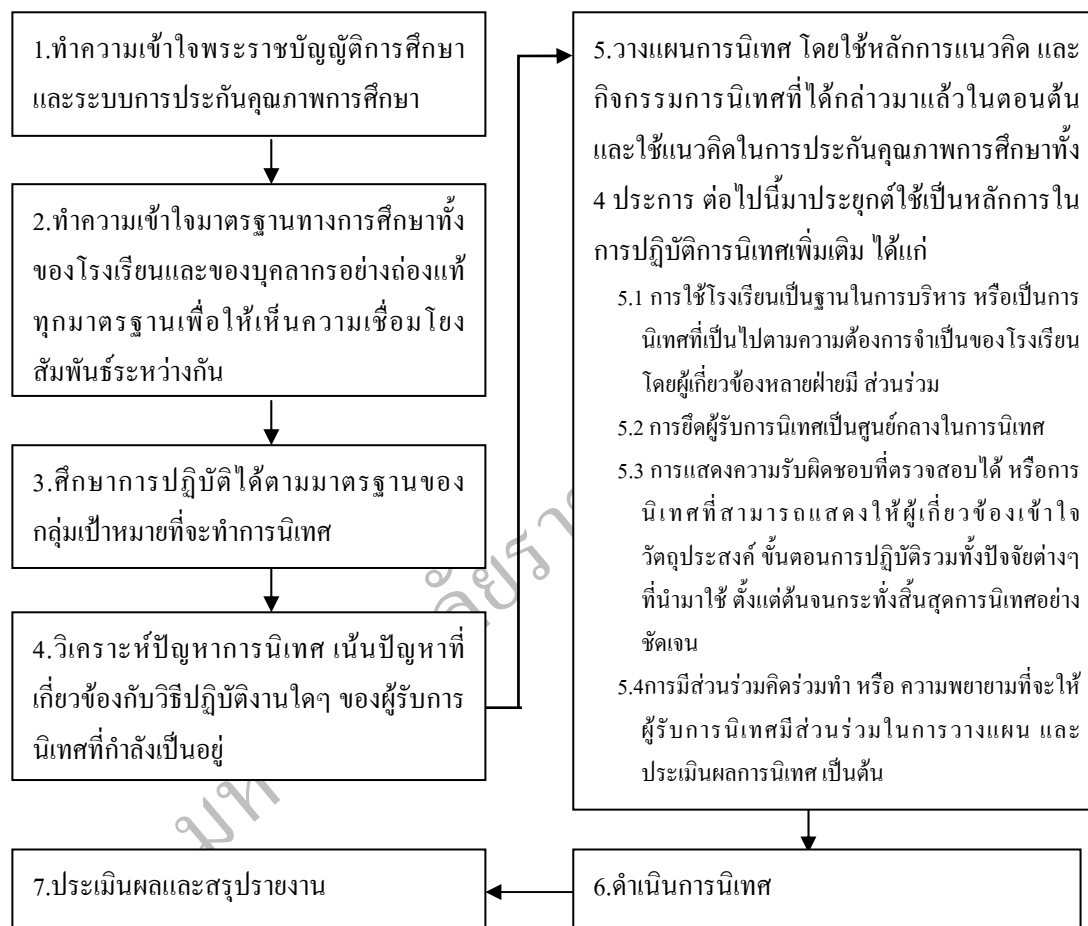
ในกรณีที่เป็นกรณีพิเศษภายใน การนิเทศจะประสบความสำเร็จ คงต้องอาศัยบริบทที่เอื้อต่อการนิเทศ เช่น

1. การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน
2. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์การสอน การปฏิบัติงานและสื่อการเรียนการสอน
3. ขวัญและกำลังใจของบุคลากร
4. ความเป็นทีม ความสามัคคี หรือความเป็นเอกภาพของบุคลากร

จากองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ที่กำหนดให้โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย โดยแต่ละมาตรฐานจะมีตัวชี้วัดสำหรับกำหนดระดับคุณภาพ และเครื่องมือวัด เพื่อใช้ในการวัดระดับคุณภาพมาตรฐาน องค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้เป้าหมายในการนิเทศการศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น นั่นคือ การนิเทศที่มุ่งหวังให้ผู้รับผิดชอบมาตรฐานของโรงเรียน หรือมาตรฐานตามหลักสูตร

สามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และสามารถยกระดับให้มาตรฐานที่รับผิดชอบสูงขึ้นได้ การนิเทศของผู้นิเทศซึ่งอาจจะได้แก่ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ครูแกนนำ ครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และผู้นิเทศอื่นๆ ในยุคใหม่นี้จึงควรเป็นไปอย่างเป็นกระบวนการดังแนวดำเนินการในเบื้องต้น ต่อไปนี้

กระบวนการนิเทศ



ภาพที่ 2.2 แสดงกระบวนการนิเทศ

ที่มา : (ซัด บุญญา, 2552)

เนื้อหาสาระในการนิเทศ ดังที่กล่าวมาแล้วเป็นหลักการแนวคิด และแนวปฏิบัติในการนิเทศ ที่จะช่วยให้การนิเทศยุคใหม่ประสบความสำเร็จ แต่จะสำเร็จมากน้อยเพียงใดคงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ และเจตคติในเรื่องการนิเทศการศึกษา และภาวะผู้นำทางวิชาการของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องในทุกๆระดับเป็นสำคัญ(ซัด บุญญา, 2552)

บทบาท และความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การนิเทศการศึกษาแตกต่างกันตามแนวคิด และความเชื่อของแต่ละบุคคล ดังนี้

แนวคิดที่ 1 การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา ในการส่งเสริม พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด กิตติมา ปรีดีดิลก (2542, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนจะประสบผลดี หากได้รับการแนะนำที่ดี และถูกต้อง งานนิเทศไม่ใช่การสอน หรืองานบริหาร แต่เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กัน งานนิเทศเป็นงานที่ใช้ความพยายาม เพื่อให้ผู้รับเกิดศรัทธา และยินดีที่จะปฏิบัติตาม

แนวคิดที่ 2 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศ การศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ปรากฏ เจริญสุรสถล (2540, หน้า 20) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล และปัญญาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะปฏิบัติได้ถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุด

อเนก ส่งแสง (2540, หน้า 3) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นบริการทางการศึกษาด้านต่างๆ ทั้งในเรื่องของแนวคิด กิจกรรม กระบวนการ เนื้อสาระทั้ง การบริการ และธุรการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีเพื่อส่งผลไปสู่การเรียนที่ดีของผู้เรียนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, คำนำ) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศใช้กระตุ้น ชักจูง และท้าทายใน 3 ระบบ คือ การริเริ่ม การร่วมทำ และการสนับสนุนข้อมูล เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ตรงตามความต้องการที่แท้จริง การพัฒนาโดยผ่านครูรวมถึงผู้บริหาร โรงเรียนศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีบทบาทในฐานะ ผู้นิเทศในการพัฒนางานนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนางานการสอนของครู ให้ครูแสดงพฤติกรรมสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้รอบด้านของนักเรียน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น และเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร

แนวคิดที่ 3 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำเพื่อแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนให้การเรียนการสอนดีขึ้น กมล ภูประเสริฐ (2540, หน้า 15) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การทำความเข้าใจในการกิจที่พึงปฏิบัติเพื่อปฏิรูปการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน กระบวนการจัดกิจกรรมของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน อันจะ นำมาซึ่งแนวทางในการพัฒนาการเรียน การสอนของครู ให้นักเรียนมีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร

ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ความจำเป็นใน การนิเทศการศึกษาไว้ว่าความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา เกิดจากสภาพปัญหาปัจจุบันปัญหา และความต้องการที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษา จึงมีความจำเป็น ดังนี้

1. สังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความรู้สาขาต่างๆ เพิ่มขึ้น และเทคโนโลยี ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องปรับปรุงตนเอง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงซึ่งการนิเทศการศึกษาก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพทาง การศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การนิเทศการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุนให้กระบวนการ การเรียน การสอนมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมาย

3. การนิเทศการศึกษามีขอบข่ายปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการรักษา ควบคุมมาตรฐาน การศึกษาของประเทศ

4. การประสานงานให้เกิดการปฏิบัติ ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาการ ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้ความช่วยเหลือตาม สภาพที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้กิจกรรม การนิเทศเป็นตัวกระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ชารี มณีสรี (2542, หน้า 201) ได้ชี้ให้เห็นเหตุและความจำเป็นในการจัดให้มีการ นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศที่ไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอก เมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกทำไม่ ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูดีมิชี่ผู้สอนดี มีความรู้มีความประพฤติดี เท่านั้นหากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย การพัฒนา ต้องพัฒนาการนิเทศการศึกษาตนเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ได้จัดทำเอกสาร การนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง โดยประสานการนิเทศภายนอกและภายใน ทั้งนี้เพื่อให้ โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบรวมทั้งส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย

4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพที่จำกัดไม่เหมือนกัน การที่คน ภายนอกรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอกจะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วที่สุด

5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ แม้ใน การแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวดควรคำนึงถึงคุณลักษณะด้านวิชาการ นำด้านวิชาการ คุณธรรม ความประพฤติเป็นแบบอย่าง การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียน

6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตร ไปใช้สภาพการสอนที่ เปลี่ยนไปสื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2542, หน้า 263) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศเพื่อ เป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน

2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยครู ในการเตรียมการสอน

3. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของงานของครู

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็น เนื่องจา การเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูจะต้องมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นการรักษา มาตรฐานการศึกษาและจะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่จะปรับปรุงงานต่างๆ เพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ทำให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551, หน้า 109 - 110) ว่าถึงการนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพ ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทาง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (2541, หน้า 10) ว่าหลักการนิเทศการศึกษามีหลักสำคัญดังนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นช่วยเหลือครูให้เกิดพัฒนาการด้านวิชาการ
2. การนิเทศต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นการสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมนิเทศ
4. การนิเทศเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์
5. การนิเทศเป็นการสร้างเสริมกำลังใจ
6. การนิเทศเป็นการดำเนินการให้โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์กัน
7. การนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินการให้เกิดการพัฒนาหลักสูตร

โดยสรุปแล้ว หลักการนิเทศมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ มีการทำงานเป็นระบบและขั้นตอน ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องการเพื่อสร้างสรรค์ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีบรรยากาศแห่งความ

ร่วมมือ ขอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดเผยตรงไปตรงมา มุ่งที่จะส่งเสริมและบำรุงขวัญ
ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าด้านวิชาชีพและประสิทธิภาพของงานด้านการศึกษาโดยตรง

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

สังค อุทรานันท์ (2540, หน้า 12 - 13) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศ
การศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และเพื่อสร้างขวัญและ
กำลังใจ

ประการแรก ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาได้มุ่งหมาย “พัฒนาคน” ก็คือ การ
นิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเพื่อให้ครู และบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

ประการที่สอง เนื่องจากการนิเทศการศึกษา ได้มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียน ซึ่ง
เป็นผลผลิตจากการสอนของครู และบุคลากรทางการศึกษา เหตุนี้การนิเทศการศึกษาที่จัดขึ้น จึงมี
จุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางาน ซึ่งได้แก่ งานสอนให้ดี

ประการที่สาม “สร้างการประสานสัมพันธ์” นั้นจะเป็นผลที่เกิดจากการทำงาน
ร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ซึ่งไม่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับ และคอยตรวจ
ตรา คอยจับผิด

ประการสุดท้าย คือ การสร้างขวัญ และกำลังใจนั้นถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญ
อีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้เพราะขวัญ และกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้บุคคลมี
ความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศ
การศึกษาก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 4) ได้กำหนด
จุดมุ่งหมายของงานนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความ
รับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ผู้สอนและ
บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการ
ดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ใน
หลัก
3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนการสอน การจัดการ
เรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน
ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้มีความรู้และประสบการณ์อันจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน และสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานดังกล่าวได้ รวมทั้งให้มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5. เพื่อให้คำปรึกษา และประสานงานทางด้านวิชาการแก่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ กิ่งอำเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนงานองค์การระหว่างประเทศ

6. เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดำเนินโครงการและงานพัฒนาต่าง ๆ ที่กระทรวงและกรมมอบหมายไปยังการศึกษาจังหวัดและอำเภอ

ยง รัชชวีตศุ (2542, หน้า 4 - 5) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูได้มองเห็น และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหน้าที่ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. ช่วยให้เห็นปัญหา และความต้องการของเยาวชน รวมทั้งการจัดสนองความต้องการของเยาวชน และป้องกันปัญหาอันจะพึงมีต่อเยาวชนด้วย
3. เพื่อสร้างความเป็นผู้นำที่ดีตามวิถีทางแบบประชาธิปไตยให้แก่ครู
4. เพื่อช่วยสร้างกำลังใจของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดี เข้มแข็ง และร่วมปฏิบัติงานเป็นคณะด้วยกัน และสติปัญญา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน
5. เพื่อช่วยพิจารณาขอบข่ายงาน ให้เหมาะสมกับความสามารถของครู และช่วยปรับปรุงส่งเสริมครู ให้สามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
6. เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการสอน
7. เพื่อช่วยประเมินผลงานครู โดยดูจากความเจริญงอกงามของเด็ก
8. เพื่อช่วยให้ครูใหม่ได้เข้าใจโรงเรียน งานโรงเรียน และงานอาชีพครู
9. เพื่อช่วยให้ครูทราบปัญหาในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และช่วยครูในการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวได้เหมาะสม
10. เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ทราบ และเข้าใจโครงการของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อแสวงหาความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ

11. เพื่อประสานงานกับผู้บริหารการศึกษา ในอันที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งโรงเรียน
ไม่อาจทำได้ตามลำพัง

12. เพื่อช่วยให้ครูได้ใช้เวลา และความสามารถไปในทางที่มีประโยชน์

เจริญศรี หมวดสง (2542, หน้า 17) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 6
ประการ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูก้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครู้รู้ว่าอะไร
เป็นปัญหาที่เผชิญอยู่และจะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร
3. เพื่อช่วยให้ครู้รู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
4. เพื่อช่วยให้ครู้คุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และความสามารถนำไปใช้ในการเรียน
การสอนได้
5. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การ
สนับสนุน
6. ช่วยให้ครู้เข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

สรุป จากแนวคิดต่างๆ ของนักการศึกษา ที่กล่าวมาแล้วพอสรุป ได้ว่าการนิเทศ
การศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ เพราะเชื่อว่าครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
ที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และครูเป็นผู้นำกระบวนการต่างๆ มาสู่การปฏิบัติการนิเทศ
การศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือแนะนำ ปรับปรุง และส่งเสริม เพื่อที่จักให้ครู้ได้เกิดการ
พัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มทีจนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ที่จะช่วยเหลือตนเองได้และพร้อมที่
จะนำความรู้ความสามารถที่มีนั้นมาใช้ให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และพัฒนา
การศึกษาอันจะส่งผลให้กระบวนการหรือวิธีการสอนของครู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน กล่าวคือ การศึกษาทั้งในอดีต
และปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดปัญหาภายในระบบ
การศึกษา และปัญหาภายนอกหลายประการ ซึ่งมีทั้งปัญหาภายในระบบการศึกษา และปัญหา
ภายนอกระบบการศึกษา ปัญหาในระบบการศึกษา เช่น เจตคติของครู้ต่อวิชาชีพ ครู้ไม่เข้าใจ
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และวิธีสอน ครู้ไม่กล้าแสดงออก หรือเสนอความคิดเห็นในทาง
สร้างสรรค์ ปัญหาภายนอกระบบการศึกษา เช่น ปัญหาพฤติกรรมของเยาวชน เช่น การติดยาเสพติด
สารระเหย ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในชุมชน และสังคม

เยวภา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 134 - 135) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในโรงเรียนสรุปเป็นข้อๆ ได้ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและมีส่วนรับรู้ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลต่อเนื่องจากโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องมีทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยกับการดำเนินงาน กล่าวคือมีความเคารพในเหตุผลซึ่งกันและกัน เป็นความร่วมมือร่วมใจและใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์
3. โรงเรียนต้องเริ่มต้น ด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงเสียก่อน แล้วจึงกำหนดแผนหรือแนวทางในการแก้ปัญหานั้นๆ
4. โรงเรียนมุ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ไม่ให้การจับผิด จึงต้องพยายามให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและดำเนินงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์ดังกล่าว บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับความจริงในแง่ที่ว่า ไม่มีใครจะมีความสามารถหรือเชี่ยวชาญไปในทุกเรื่อง โรงเรียนมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

1. บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะผู้นำ และเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน ต้องแสดงบทบาท ดังนี้
 - 1.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ
 - 1.2 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการให้แก่ครู
 - 1.3 บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในทุกๆ ด้าน
 - 1.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
 - 1.5 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
2. บทบาทของผู้นิเทศ ผู้นิเทศหรือผู้ให้การนิเทศ หมายถึง ครูวิชาการ โรงเรียนหรือครูคนใดคนหนึ่งโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งคณะครูเต็มใจ และคัดเลือกให้เป็นผู้นิเทศ มีบทบาท ดังนี้
 - 2.1 ประชุมวางแผนร่วมกับเพื่อนครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่
 - 2.2 ช่วยเหลือเพื่อนครูวางแผน และจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

- 2.3 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.4 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการประเมินผลนักเรียน
- 2.5 ช่วยทำให้เพื่อนครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและมีความรู้สึกมั่นคง
- 2.6 ร่วมกับผู้บริหาร และเพื่อนครูประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 ร่วมกับเพื่อนครูหาข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ไขจากผลการปฏิบัติงาน

3. บทบาทของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศ หมายถึง คณะครูในโรงเรียนที่ในขณะนั้นไม่ได้แสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศ หมายความว่า ครูบางคนอาจมีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นิเทศในเรื่องหนึ่ง แต่อาจจะเป็นผู้รับการนิเทศในอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นผู้รับการนิเทศต้องแสดงบทบาท ดังนี้

- 3.1 ร่วมกับผู้นิเทศวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญ และเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย
- 3.2 วางแผนร่วมกับผู้นิเทศในอันที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ร่วมกันทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา
- 3.3 ลงมือปฏิบัติ หรือดำเนินการตามโครงการ ในข้อ 3.2 หลังจากได้รับความรู้ความเข้าใจแล้ว
- 3.4 ขอแสดงสนับสนุนหรือคำปรึกษาหารือจากผู้นิเทศ และผู้บริหารในกรณีที่มีปัญหาระหว่างดำเนินการ
- 3.5 ร่วมกับผู้นิเทศประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.6 ร่วมกับผู้นิเทศหาข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ไข

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2540, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร และครู อาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 26) กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ให้มีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายใน โรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหาร ไปจนถึงคนงาน ภารโรง เพื่อที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นนั่นเอง

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีความละเอียดอ่อนและสลับซับซ้อนเพราะเป็นภารกิจที่เกี่ยวกับมนุษย์ คือ ต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อความผาสุกของมนุษย์ส่วนรวม ดังนั้นการศึกษาต่างๆ ได้กล่าวไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2541, หน้า 12-13) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนโดยทั่วไปมีดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียนเพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตรและ โครงสร้างของหลักสูตร ในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนา และปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ
3. เพื่อส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา
4. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนการสอน การปรับตัวของครูผู้สอน และนักเรียน
5. เพื่อแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบ ให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน
6. เพื่อแนะนำครูใหม่และการจัดการปฐมนิเทศครูในการเริ่มต้นเปิดเรียน เพื่อตกลงทำความเข้าใจทบทวนนโยบายการดำเนินงาน หาทางปรับปรุงพัฒนาทั้งงานหลัก และงานสนับสนุน
7. เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ ความเข้าใจระหว่างโรงเรียน กับชุมชน หรือผู้ปกครองเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางการศึกษา และจัดกิจกรรมของโรงเรียน
8. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน คือ คุณภาพของนักเรียน โดยเน้นกระบวนการให้มาก นอกเหนือจากวัดกันแต่เพียงผู้เรียนฝ่ายเดียวเป็นการเน้นทั้งระบบของการบริหาร และการนิเทศภายในโรงเรียน

สังค อุทรานันท์ (2540, หน้า 120 - 121) ได้กล่าวว่า การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะต้องยึดหลักการสำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จได้ ก็จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งการนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จได้เลย

3. จะต้องตระหนักถึง ความเข้าใจ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นการนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับ ชูเชิง หรือคอยจับผิดแต่ประการใด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงน่าจะ ได้แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ และความสามารถสูงขึ้น

5. การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้น ความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของนิเทศภายใน โรงเรียนด้วย

กล่าวโดยสรุป หลักการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูเพื่อแก้ปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมการสอนโดยยึดหลักการทางวิทยาศาสตร์ความเป็นประชาธิปไตย ถูกต้องตามหลักวิชาการและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ

ซารี มณีศรี (2541, หน้า 27- 28) ได้กล่าวถึง หลักพื้นฐานของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1.การนิเทศเป็นการกระตุ้นเตือน การประสานงาน และการแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2.การนิเทศจะต้องตั้งบนรากฐานประชาธิปไตย การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์

3.การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน

4. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

5. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์

6. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน

จากแนวคิดของนักการศึกษาในเรื่อง หลักการนิเทศการศึกษา ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาจะตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการมีจุดมุ่งหมายชัดเจน เป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งด้านความคิดเห็น และการกระทำใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นในที่สุด

สังัด อุทรานันท์ (2540, หน้า 15 - 17) ได้กล่าวถึงหลักของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานนั้นจะกระจายโดยผ่านตัวกลางคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษา เน้นความเป็นประชาธิปไตย

แฮร์ริส (Harris, 1963, p. 201-202) ได้กำหนดงานนิเทศการศึกษาไว้ 10 ประการดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก
5. ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์
6. ด้านการจัดฝึกอบรมครูประจำการ
7. ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่
8. ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู
9. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
10. ด้านการประเมินผลการสอน

จากการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนที่กล่าวมา จะเห็นว่าผู้กล่าวไว้หลายประการ งานทุกงานจะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้

โรงเรียนมีคุณภาพ และจากการพิจารณาแนวคิดของแฮร์ริสในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. งานด้านการพัฒนาหลักสูตร

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.10) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การออกแบบหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาสอนในโรงเรียนให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงบุคลากร การจัดทำมาตรฐานทางวิชาการ การพัฒนาแผนการสอนและบทเรียน

กล่าวโดยสรุป งานด้านการพัฒนาหลักสูตรมีความหมายครอบคลุมถึงการสร้างหลักสูตรใหม่ และการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับแผนการสอนและบทเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร วางแผนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน วางแผนจัดทำมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตรงตามหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. งานด้านการจัดระบบการเรียนการสอน

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.11) ได้กล่าวถึงการจัดระบบการสอนไว้ว่า หมายถึง การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของเวลาและจุดประสงค์การสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดขอความช่วยเหลือของงานนี้ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การจัดครูเข้าสอน

เนกเลย์และอีแวน (Neagley and Evans, 1964, p.104-108) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดระบบการเรียนการสอนว่า เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดระบบการเรียนการสอนนอกจากจะมีผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้วยังมีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดระบบที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร

กล่าวโดยสรุป งานด้านการจัดระบบการเรียนการสอนเป็นงานที่มีความสำคัญมาก ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของการดำเนินงานภายในโรงเรียน เป็นการจัดทำแผนที่นำสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน คือ ครู นักเรียน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ มาทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สนับสนุนให้มีการจัดการเรียนรู้โดยโครงการ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเป็นทีม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

สร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข การส่งเสริมให้มีการนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้

3. งานด้านการบริหารบุคคล

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.11) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลว่า การบริหารงานบุคคล คือ การสรรหา การคัดเลือก และการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการเก็บรักษาทะเบียนเกี่ยวกับบุคลากรด้วย

(คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551, 135) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาข้าราชการรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดแผนหรือโครงการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีผลงานทางวิชาการ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เป็นระบบมีคุณภาพ มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. งานด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.11) ได้ให้ความหมายของการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกว่า หมายถึง การวางแผนจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดหาอาคารเรียน อาคารประกอบต่าง ๆ และการพัฒนาคุณลักษณะของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป งานด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดสิ่งทีอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ห้องประกอบต่าง ๆ งบประมาณ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจในเวลาว่าง จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การบริการห้องสมุดอย่างคุ้มค่า การพัฒนาห้องศูนย์วิทยการต่างๆ ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน การดูแล

รักษาอาคารสถานที่ให้สะอาดเรียบร้อยสวยงามและปลอดภัย ติดตามและประเมินผลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมความสะอาด

5. งานด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.11) ได้ให้ความหมายของการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ว่า หมายถึง การตรวจสอบ การประเมินค่า การคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ว่ามีความปลอดภัย มีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป งานด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดซื้ออุปกรณ์ที่จะส่งผลให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอุปกรณ์นั้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตร ซึ่งรวมไปถึงการตรวจสอบ การประเมินค่า และการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย จัดศูนย์สื่อการเรียนรู้เพื่อให้บริหารแก่ครู จัดหาจัดทำสื่อการเรียนรู้ให้ตรงกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้สื่ออย่างถูกวิธี ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้ให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลปรับปรุงสภาพของสื่อการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ติดตามและประเมินผลด้านการใช้สื่อการเรียนรู้

6. งานด้านการฝึกอบรมครูประจำการ

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.11) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมครูประจำการ ดังนี้ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้คณะครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ซึ่งจะ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป งานด้านการฝึกอบรมครูประจำการ เป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า โดยจัดในรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การแนะนำข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่ครู จัดให้ครูได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การประเมินและสรุปผลการฝึกอบรมครู

7. งานด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.11) ได้กล่าวถึงการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ว่า คือ การให้ข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่เพื่อจะได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีปัญหาน้อยที่สุด

โดยสรุป งานด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่เป็นงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดให้รู้ถึงงานบทบาท ความรับผิดชอบของตนเองภายในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ โดยมีปัญหาน้อยที่สุด การจัดให้ครูใหม่ได้รับ

การปฐมนิเทศเกี่ยวกับระบบและนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพครู การช่วยเหลือครูและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมแนะนำการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูใหม่ การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความสนใจของครูใหม่ ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลการเรียนการสอนของครูใหม่

8. งานด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู

แฮร์ริส (Harris, 1985, p.11) ได้ให้ความหมายการจัดการบริการพิเศษแก่ครูว่า หมายถึง การจัดบริการเพื่อสนองจุดมุ่งหมายหลักของการสอนของโรงเรียน ได้แก่ การจัดบริการที่สัมพันธ์กับเป้าหมายในการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการเลือกโครงการที่เหมาะสมที่สุดที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน มิใช่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป งานด้านจัดบริการพิเศษแก่ครูเป็นการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนพึงจัดเพื่อช่วยให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น กองทุนสงเคราะห์ต่าง ๆ การตรวจสุขภาพอนามัย การพบปะสังสรรค์รื่นเริง จัดชั่วโมงว่างให้มีการพักผ่อน กำหนดแผนหรือจัดทำโครงการด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู สนับสนุนในด้านบริการข้อมูลข่าวสารแก่ครู สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครู เช่น กองทุนกู้ยืม จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ครูในโรงเรียน ติดตามและประเมินผลการจัดบริการพิเศษแก่ครู

9. งานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

แฮร์ริส(Harris, 1985, p.11) ได้ให้ความหมายการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนว่า คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนโดยใช้การเรียนการสอนเป็นสื่อ เช่น การให้ข่าว การขอความร่วมมือ การเล็งความขัดแย้งต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป งานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน อันจะนำมาซึ่งการให้ความสนับสนุน ส่งเสริมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและเป็นการขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กำหนดแผนหรือจัดทำโครงการด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การจัดการทางวิชาการชุมชน การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การร่วมมือกับชุมชน ในการเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม การนำวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาในท้องถิ่น การบริการอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชนเข้ามาใช้

10. งานด้านการประเมินผลการสอน

แฮร์ริส (Harris, 1985, p.12) ได้กล่าวถึงการประเมินผลว่า หมายถึง การวางแผนการจัดระบบประเมินผลและการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ทุก ๆ ด้านของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป งานด้านการประเมินผลการสอนเป็นการวางแผนในการจัดกิจกรรมที่จะตรวจสอบผลผลิตหรือตัวนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ ในเรื่องที่เรียนมาแล้วตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งรวมไปถึงการทราบพื้นฐานของผู้เรียน สำหรับการเตรียมการสอนครั้งต่อไป การติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การรายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ การวัดผลและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย การดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดแผนหรือจัดทำโครงการด้านการวัดผลและประเมินผล การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบด้านการวัดผลและประเมินผล โดยเฉพาะ

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งในการช่วยให้การสนับสนุนการจัดการเรียน การสอน และปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน และปฏิบัติงานต่างๆ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ แล้วดำเนินการกระบวนการบริหารกระบวนการนิเทศ และกระบวนการเรียน การสอนควบคู่กันไป

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 28) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนสู่การปฏิบัติการเรียนรู้ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการนิเทศ แต่งตั้งคณะทำงานร่วมศึกษาวิเคราะห์เพื่อทำการกำหนดยุทธศาสตร์ การทำงาน สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
2. ขั้นดำเนินการตามแผนนิเทศภายในแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ นิเทศเป็นกลุ่ม และนิเทศเป็นรายบุคคล
3. ขั้นประเมินผล สรุปผล การดำเนินงาน นำผลที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนา

ผู้นิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายหลักก็คือ มุ่งพัฒนาครูให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังผู้นิเทศ จึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

บันลือ พฤษะวัน (2540, หน้า 75) ได้กล่าวถึง บุคลากรทางการนิเทศ การศึกษา ได้แก่

1. บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยเฉพาะ
2. ผู้บริหาร โรงเรียนหรือสถานศึกษา
3. คณะครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 3-5) ได้กล่าวถึงบุคลากรการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า บุคลากรผู้นิเทศ ได้แก่

1. ผู้บริหาร
2. ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร
3. หัวหน้าสายชั้น
4. หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์
5. ครูผู้สอน
6. พนักงานภารโรง

สรุปได้ว่า ผู้นิเทศภายในสรุปได้ว่า ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ บุคลากรเหล่านี้มีโอกาสเป็นทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ผู้ที่มีบทบาทและเป็นตัวจักรสำคัญมากที่สุดที่จะปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนก็คือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง และผู้บริหารโรงเรียนเป็นทั้งผู้นิเทศ และผู้อำนวยการสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

1. บทบาทในฐานะผู้นำ มีศิลป์ในการนำเป็นผู้นำทางวิชาการได้ทำให้ผู้ร่วมงานมีความเลื่อมใส มั่นใจ และเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. บทบาทในการจัด และอำนวยการในหน่วยงาน หรือการจัดองค์การแบ่งสายงานได้ชัดเจนมีบุคลากรรับผิดชอบมีการดูแลและควบคุมงาน และมีเอกภาพในการบริหารงาน
3. บทบาทในการคัดเลือก และใช้ประโยชน์ของบุคลากร โดยการแต่งตั้งมอบหมายงานแก่ครูให้ตรงกับความถนัด และความสามารถของครูเป็นหลัก

4. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารจะต้องสร้างความมั่นใจตนเองให้กับครู หากทางให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนมีความสำคัญเป็นที่ต้องการของคณะ และอำนวยความสะดวกให้ความเห็นใจเพื่อครู

5. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ได้หลายลักษณะ นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ แล้วยังเป็นการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนจากประสบการณ์ที่ได้รับอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป คือ บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนฐานะผู้นิเทศช่วยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั่นเอง

กรมสามัญศึกษา (2543, หน้า 81) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า

1. สนับสนุนส่งเสริมการนิเทศอย่างรวดเร็วอย่างจริงจังและจริงใจ
2. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดี และให้คำแนะนำการใช้แหล่งวิชา
3. บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นิเทศ ผู้รับนิเทศทุกด้าน
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

บทบาท และหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ในการนิเทศภายในโรงเรียนที่กล่าวมา จะเห็นว่า ผู้บริหารนั้นมีหน้าที่โดยตรงต่อการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การนิเทศภายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ หรือประสบผลสำเร็จ บรรลุถึงจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่สนใจ จริงจังมากน้อยเพียงใด

บทบาทของครูผู้สอน

ยอดทอง จันดาวัลย์ (2542, หน้า 28) ครูผู้สอน ถือว่ามีบทบาทที่สำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพราะครูคือบุคคลผู้ปฏิบัติงานย่อมจะทราบถึงปัญหาต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ดี ถ้าครูไม่ให้ความร่วมมือ การนิเทศภายในโรงเรียนก็ไม่บังเกิดผล ดังนั้นจึงมีนักการศึกษาได้เสนอบทบาทของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ครูยอมก่อให้เกิดการนิเทศการศึกษา ครูจะทราบสภาพการเรียนการสอนไม่น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน
2. ครูจะต้องให้ความร่วมมือในการนิเทศการศึกษา หมายถึง การเอาใจใส่ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนตามที่ได้รับนิเทศ

3. ครูย่อมจะมีส่วนร่วมนิเทศการศึกษา ถึงแม้ว่าครูไม่มีหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตรง แต่มีได้หมายความว่า จะไม่มีการเกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาก็หาไม่ได้ เพราะผู้นิเทศการศึกษาที่ดี ควรจะรู้ว่าคนใดมีความรู้ความสามารถเด่นทางใด และใช้ประโยชน์จากการนิเทศการศึกษา เช่น ให้สาธิตการสอน ร่วมเป็นวิทยากรร่วมอภิปราย เป็นต้น

ขอบเขตของงานนิเทศ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา (2541, หน้า5) ได้กำหนดขอบเขตของงานนิเทศไว้ 6 งาน คือ

1. งานวิชาการ ถือได้ว่าเป็นงานหลักของโรงเรียนที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญมากกว่ากิจกรรมด้านอื่นๆ เพื่อให้การเรียนการสอนได้ผลตามเป้าหมายงานวิชาการ ได้แก่

- 1.1 งานเกี่ยวกับหลักสูตร
- 1.2 งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 1.3 งานเกี่ยวกับการวัดผลการเรียนการสอน
- 1.4 งานเกี่ยวกับการจัดสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญ

2. งานบุคลากร บุคลากรมีความสำคัญต่องานวิชาการมาก เพราะเป็นผู้ทำให้การบริหารงานวิชาการ สามารถสำเร็จหรือล้มเหลวได้มากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ผู้บริหารที่ดีต้องให้ความสำคัญงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียน

3. งานกิจการนักเรียน งานกิจการนักเรียนนั้นเป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนทั้งหมด เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาเล่าเรียนได้อย่างเต็มที่ และมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนอย่างราบรื่น มีประสบการณ์กว้างขวางและหลากหลายมากยิ่งขึ้น งานกิจการนักเรียนครอบคลุมงานกิจการนักเรียนก่อนเข้าเรียน

4. งานอาคารสถานที่ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอิทธิพลต่อการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อการได้ใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุดที่เป็นหลักสำคัญ มิใช่เพื่อความสะดวกในการบริการการเงินที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างเพียงอย่างเดียว

5. งานธุรการ การเงินและพัสดุ เป็นงานสนับสนุนการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพราะเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องควบคุม กำกับ และติดตามผลเป็นประจำหรือบางโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดบุคลากร ผู้บริหารจะต้องจัดทำเอง โดยเฉพาะงานด้านการเงิน และบัญชีที่มีความสำคัญ หาผู้บริหารไม่ใส่ใจงานนี้อาจจะมีปัญหาขึ้นกับตนเองได้

6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และชุมชน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โรงเรียนทุกโรงเรียนจะอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากๆ ชุมชนจะประกอบด้วยบ้าน โรงเรียน วัด โรงเรียนควรจัดทำโครงการให้บ้าน และวัดเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และนำโรงเรียนเข้าไปมีบทบาท มีส่วนร่วมในงานของชุมชนด้วย ดังนั้น การบริหารงานบริการ นั้นต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการนิเทศภายในเพื่อ

6.1 ป้องกัน ระวังข้อผิดพลาด ความบกพร่องในการปฏิบัติงานอันเกิดจากความไม่เข้าใจ วิธีการบางอย่างอย่างแท้จริง ซึ่งอาจส่งผลถึงคุณภาพการเรียนการสอน

6.2 แก้ปัญหา ในกรณีกำลังปัญหาทำให้คุณภาพการศึกษาตกต่ำ ค้นหาสาเหตุของปัญหาคำหนดทางเลือก เลือกลงทางเลือกที่เหมาะสม นำไปแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนร่วมกัน

6.3 เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เร่งเร้าให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความสมัครใจ

6.4 ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าทดลอง กระทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และนำไปเผยแพร่ กระตุ้น เพื่อให้เกิดการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ต่อไป

การประเมินผลการนิเทศการศึกษา

การประเมินผลการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการนิเทศการศึกษา การประเมินผลการนิเทศนั้นจะทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงานนิเทศนั้นบรรลุผลมากน้อยเพียงใด เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ดังนั้น การประเมินผลการนิเทศจึงต้องทำเป็นระบบเช่นเดียวกัน

ประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2541, หน้า 112) ได้กล่าวถึง ถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาซึ่งไม่เพียงพอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

2. การนิเทศโดยบุคคลากรในโรงเรียนนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิด กับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดี และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดประสงค์มากกว่าที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ

3. ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้เป็นอย่างดีไม่เสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกันศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารการศึกษาจากภายนอกโรงเรียน

4. ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลงานนิเทศได้ตลอดเวลาเพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำห้วงงานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่องกัน

5. ทำให้ครูสามารถสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศจะช่วยเหลือครูในการตรวจสอบ และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา มิให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคการสอนเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น

6. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่นิเทศภายใน จะทำให้ความเคลื่อนไหวทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

7. ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการ และปฏิบัติงานโดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

8. การนิเทศภายในจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ

(คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551, หน้า 110) ว่าถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในดังนี้

1. ทำให้ครูสามารถสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศจะช่วยเหลือครูในการตรวจสอบ และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา มิให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคการสอนเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น

2. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่นิเทศภายใน จะทำให้ความเคลื่อนไหวทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

3. ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการ และปฏิบัติงานโดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

4. การนิเทศภายในจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ถ้าโรงเรียนได้เอาแนวคิดการนิเทศภายในมาใช้ในโรงเรียนจะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนางานมากขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทั้งกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่กันไป นอกจากนี้ ภายในโรงเรียนยังมีครูที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูแต่ละคน

แตกต่างกัน การนิเทศภายในจะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการลดช่องว่างดังกล่าว ซึ่งผลทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ทัศนาศิลป์ (2540, หน้า 55) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารโรงเรียน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งในด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการปฏิบัติการนิเทศนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดนโยบาย เป้าหมายของการนิเทศภายในอย่างแน่นอน และมีความชัดเจนซึ่งการกำหนดนโยบายนิเทศต้องสอดคล้องกับนโยบายของชาติ และมีการชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศให้คำปรึกษาหารือ และแนะนำตามโอกาส

2. ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปฏิบัติงานส่งต่อ

ประสาร โรจนคุณธรรม (2540, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนชุมชนบ้านศรีฐาน สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า การรายงานข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่ครอบคลุม และตรงตามความเป็นจริง ทำให้ไม่สามารถกำหนดการวางแผนที่ถูกต้องได้ บุคลากรที่ไม่มีทักษะในการจัดทำแผน และการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ข้อมูล และแผนได้มาไม่ตรงตามความจริง การประเมินที่ล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา ทำให้เกิดการหยุดชะงักในการปฏิบัติงานและจะทำให้โครงการอื่นๆ ไม่ก้าวหน้าด้วย และการนิเทศภายในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างจริงจังต่อเนื่อง และต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

รินทร์ทอง วรณศิริ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในในระดับปานกลาง คือ ด้านรูปแบบการนิเทศภายใน ผู้บริหารเห็นว่า คณะกรรมการ ขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหา ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ครู

ไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ด้านบทบาท ของบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า ครูผู้สอนรู้สึกว่าการนิเทศภายใน เป็นการจับผิด ส่วนครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญ และกำลังใจ ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ผู้บริหารและครู ผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความชำนาญเฉพาะสาขา เมื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็น ของผู้บริหาร โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอน พบว่า ด้าน รูปแบบการนิเทศภายในและด้านบทบาทบุคลากรไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการนิเทศภายในมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารที่มีวุฒิทาง การศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการ นิเทศภายใน ด้านรูปแบบ ด้านบทบาท และด้านกิจกรรม พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มี วุฒิทางการศึกษา และไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านรูปแบบ การนิเทศ ภายในและกิจกรรมการนิเทศภายในที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05

พิสิฐ ทวีกาญจน์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการ นิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัด เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัด เพชรบุรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนครบทั้ง 7 ด้าน คือด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้าน การจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการด้านอื่น ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการ ประเมินผลการสอน ปัญหาในการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ครูผู้สอนบาง คนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ครูที่ได้รับการบรรจุมีวิชาเอกไม่ตรงกับความต้องการของ โรงเรียน งบประมาณที่จะสนองความต้องการ สื่อการเรียนการสอนของครูไม่เพียงพอ ขาด งบประมาณสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน ชุมชนไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และงานที่จะต้องมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ขาดเครื่องมือการวัดและประเมินผลการสอนที่มี ประสิทธิภาพ

ยอดทอง จันดาวัลย์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน และ ปัญหาตามกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปรากฏว่า การวางแผนและกำหนดทางเลือกมีปัญหา มากที่สุดที่ผลการศึกษา ปรากฏผลเช่นนี้เนื่องด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วย เหนือมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติการวางแผน

นิยม นิธิปรีชา (2543, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน ขั้นตอนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศ และการประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ

ชูลิต แก้วบุคดี (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ปรากฏว่าข้าราชการครูโดยส่วนรวมเห็นว่ามีผลการดำเนินงานในระดับมาก 2 ด้าน คือ แผนการวางแผนการนิเทศ และด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจที่เป็นปัญหาในการดำเนินงาน คือ แผนการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และผู้สอน รวมถึงการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการแก่บุคลากรขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาในแผนกิจกรรม

สังวัฒน์ หงส์พิพัฒน์สกุล (2543, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศในโรงเรียนกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศในโรงเรียนทั้งโดยภาพรวม และแต่ละระดับมากทุกด้าน โดยมีการปฏิบัติด้านสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศอยู่ในลำดับแรก
2. สภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวม และแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการลงมือปฏิบัติอยู่ในลำดับแรก
3. กระบวนการการนิเทศในโรงเรียน กับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณากระบวนการนิเทศแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสำเร็จก่อนการนิเทศมีความสัมพันธ์กับสภาพความสำเร็จด้านการตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับอยู่ในระดับมากที่สุด

มนัสวี จริยวัฒน์วิจิตร (2543, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยด้านนิเทศภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการใช้ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การใช้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจัดการ และเทคนิควิธี ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธงเฉลิม บุญญาลัย (2543, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยการใช้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลวิจัยพบว่า ระดับการใช้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน และสภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการจัดการและเทคนิควิธีส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยา หอยทอง (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” พบว่ามีการปฏิบัติงานครบทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านกำหนดผู้รับผิดชอบขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการจัดข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านการประเมินผลและการนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนมากผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการนิเทศมากกว่าร้อยละ 80 ส่วนปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำระบบข้อมูล วัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในไม่ชัดเจน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศยังทำได้น้อย ขาดงบประมาณในการสนับสนุนงานนิเทศภายใน การประเมินผลไม่ต่อเนื่อง ขาดการนำผลการประเมินมาใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

คำรง ปักเขตนั่ง (2544, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่การศึกษานิเทศ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ/กิ่งอำเภอ จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏว่า

1. ข้าราชการครูโดยรวม และจำแนกตามขนาดสำนักงาน เห็นว่าศึกษานิเทศก์มีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์โดยรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับดี ยกเว้นข้าราชการครูโดยรวม เห็นว่า พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับพอใช้

2. ข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ/กิ่งอำเภอ ขนาดต่างกัน มีความเห็นว่า ศึกษานิเทศก์มีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์โดยรวม และรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน

ลมนิ โจหิงส์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียนของคณะเซนต์ปอลเดอ ซาร์ตกร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1.ด้านปัจจัยนำเข้า โรงเรียนจัดสิ่งสนับสนุนอำนวยความสะดวกมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ผู้นิเทศมีคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติและจิตลักษณะในระดับมาก 2.ด้านกระบวนการนิเทศ โรงเรียนดำเนินการอย่างเหมาะสมมากเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การกำหนดบุคลากร การกำหนดงาน และได้สนับสนุนด้านหลักสูตร บูรณาการเรียนรู้ การเรียนการสอน กิจกรรม/สื่อ การประเมินผล และสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนมี การดำเนินการในระดับมากเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้ครูใช้แผนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียน การสอน 3.ด้านผลผลิต นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง โดยระดับประถมศึกษาสอบผ่านคะแนน 3 เกินร้อยละ 70 ส่วนระดับมัธยมศึกษาสอบผ่านระดับคะแนน 2 เกินร้อยละ 70 ครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ลักษณะงาน บรรยากาศการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

ประนอม เชื้อชาติ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตสามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1.ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.24 อายุสูงกว่า 40 ปี ร้อยละ 61.76 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 85.29 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี ร้อยละ 59.56 และประสบการณ์การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 63.24 2.ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในโรงเรียนมาก ร้อยละ 69.9 มีความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายในโรงเรียนน้อย ร้อยละ 30.1 3.ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัญหาทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาด้านการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านการประเมินและปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ 4.ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตสามบุรีที่ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีปัญหาการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัญหาการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

อุษา จริตธรรม(2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในโรงเรียนด้านวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนด้านงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้าน

การเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านหลักสูตรและด้านสื่อการเรียนการสอน และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการ การนิเทศภายใน โรงเรียนด้านงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน ต่างกันพบว่า มีความต้องการนิเทศภายใน โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

คูสิต คุ่มมงคล (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ตามกระบวนการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในขอบข่ายกระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ขั้นตอนคือ 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2. การวางแผนการนิเทศภายใน 3. การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน 4. การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ส่วนขั้นตอนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาการนิเทศภายใน ส่วนกิจกรรมที่ครูเห็นว่ามี การปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การศึกษาคูงาน โรงเรียนที่จัดกิจกรรมการนิเทศภายในดีเด่น รองลงมาคือ การประเมินการใช้สื่อ เครื่องมือและวิธีการในการนิเทศภายใน และการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนหรือโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการนิเทศภายใน

โสภานิต เบ็ญจวิไลกุล (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาการนิเทศภายใน โรงเรียนที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูจังหวัดนนทบุรี ด้านพัฒนาหลักสูตรที่พึงประสงค์เป็นอันดับแรกคือ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแผนการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมและท้องถิ่นด้านการจัดระบบการเรียนการสอนที่พึงประสงค์เป็นอันดับแรกคือ อบรมการปฏิบัติการสอน โดยใช้กระบวนการกลุ่มกระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา ด้านการบริหารบุคลากรที่พึงประสงค์เป็นอันดับแรกคือ จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่พึงประสงค์เป็นอันดับแรกคือ จัดสภาพแวดล้อมใน โรงเรียนให้สะอาดสวยงามร่มรื่นน่าอยู่ ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่พึงประสงค์อันดับแรกคือ จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ด้านการฝึกอบรมครูประจำการที่พึงประสงค์อันดับแรกคือ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้า ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ที่พึงประสงค์อันดับแรกคือ ประชุมให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่ ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครูที่พึงประสงค์อันดับแรกคือ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนที่พึงประสงค์อันดับแรกคือ ประชุมเกี่ยวกับการเชิญผู้นำท้องถิ่น

มาร่วมเป็นกรรมการในโรงเรียน ด้านการประเมินผลที่พึงประสงค์อันดับแรกคือ อบรมการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงจากเพิ่มสะสมงาน

นาวพร งามล่อ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1.ภูมิหลังของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง ร้อยละ 82.89 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 42.76 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.39 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ร้อยละ 33.55 ขนาดโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 55.26 2.การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการดำเนินการมากเป็นอันดับที่ 1 ด้านงาน หลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้ รองลงมาด้านงานประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านงาน การจัดการเรียนการสอน ด้านงานวัดผลและประเมินผลตามลำดับ และมีการดำเนินการปานกลางด้าน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนเป็นอันดับสุดท้าย 3.ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อยที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนในภาพแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตบางกอกน้อยที่มี ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จิระศักดิ์ ยิ่งเกตรา (2548, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลของการศึกษาพบว่า มีการนิเทศภายใน โรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งด้าน ดังต่อไปนี้ 1. การพัฒนาหลักสูตร 2. การจัดระบบการเรียนการสอน 3. การบริหารบุคลากร 4. การ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก 5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 6. การฝึกอบรมครูประจำการ 7. การ ปฏิรูมนิเทศครูใหม่ 8. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 9. การประเมินผลการสอน **คะแนนสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่** 1. ต้องการสร้างความเข้าใจแก่คณะครูในการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ 2. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 3. จัดครูเข้าสอนตาม ความถนัด และความสามารถสอดคล้องกับผู้เรียน 4. จัดหาและอำนวยความสะดวก ด้านอาคาร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ ตามความจำเป็น 5. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาบำรุงรักษา และ จัดเก็บสื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบสะดวกต่อการนำไปใช้งาน 6. จัดประชุม อบรมครูให้มี

ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7. สร้างกำลังใจให้ครูใหม่เห็นคุณค่าของตนเอง 8. สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองมีต่อโรงเรียน โดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุตรหลาน 9. ประเมินผลตามสภาพจริง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางมีเพียงหนึ่งด้าน คือ ด้านการบริการพิเศษแก่ครู โดยมีกิจกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดให้มีมุมหนังสือ การนิเทศภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีธานี เขต 3

มาลี กิจเจริญ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังของการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการประเมินผล 5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระดำเนินงานในระดับมากเกือบทุกรายการ ยกเว้นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งผู้ช่วยฝ่ายวิชาการมีการดำเนินการในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังของการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด ในด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล ส่วนครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความคาดหวังในระดับมากที่สุดเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน นอกนั้นทั้งผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความคาดหวังในระดับมาก

วิโรจน์ คำพลอย (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้มีการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน การประเมินผลและการรายงานผลนิเทศภายใน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาการวิธีการนิเทศภายใน ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศภายในการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาการวิธีการนิเทศภายใน สำหรับการศึกษาค้นคว้าปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 พบว่ามีปัญหาด้านบุคลากรระบบการเก็บข้อมูลงบประมาณ การพัฒนาวิธีการนิเทศและเครื่องมือ ด้านความรู้และทักษะการนิเทศด้านความรู้ความ

เข้าใจในวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมิน สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินการนิเทศภายใน มีดังนี้ จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา จัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบเป็นปัจจุบัน เป็นเรื่องๆ โดยอาศัยระบบไอทีเข้ามาช่วย ผู้บริหารควรเน้น ให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนเพราะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม กระบวนการมีส่วนร่วม มีการจัดอบรมสัมมนา วิธีการประเมินการได้รับข้อเสนอแนะจากฝ่าย นิเทศ และควรนำการประเมินไปพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศ

จากผลการการวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศนั้น จะต้องอาศัยเทคนิคและกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยผู้นิเทศต้องมีคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ดี และมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ได้อย่างถูกต้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพการศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยอาศัยหลักการทฤษฎี เทคนิค และการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง มีการประเมินเพื่อปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดที่รวดเร็ว และถูกต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยให้ การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในการนิเทศถูกตามขั้นตอน และกระบวนการ

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ครอนบาช (Cronbach Lee J, 1974 อ้างอิงจาก จูรี บุญเพ็ง, 2548 หน้า 55) ได้ วิจัยเรื่องพฤติกรรม การนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ทางตะวันออกเฉียงใต้ของ รัฐแม็กซิโก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ และครูโรงเรียนประถมศึกษา กับครูใหญ่และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า 1.ครูโรงเรียนประถมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพใน คณะครูมากกว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 2.ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึง สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าด้านอื่น

จีแรน (Jeran, 1975, p.694-695A) ได้วิจัยเรื่องบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศ โรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่าการใช้บริการ ด้านการนิเทศจะเป็นการช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนใน โรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบ โรงเรียนได้ดีที่สุด ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมใดๆ ไปสู่โรงเรียนต้องคำนึงถึงขนบธรรมเนียม ของท้องถิ่นเป็นหลักในการฝึกอบรม ก็เพื่อให้ครู ครูใหญ่ และผู้นิเทศสามารถจัดตารางเวลาในการ ทำงาน การรู้จักจัดกลุ่มในการทำงาน การประเมินผลงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการสร้าง ความสนใจร่วมกันตลอดจนการเปลี่ยนบทบาท และปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหาร โรงเรียนควรเป็นผู้ริเริ่มในการปรับปรุงและแนะนำด้านเทคนิคการเรียนการสอน

เวนี (Wayne, 1980, p.1935-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบข่ายงานนิเทศและวิธีการนิเทศภายใน ใช้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนียจำนวน 278 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะนำงานบริหาร งานวิชาการ และงานนิเทศภายในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับเวลาที่ใช้กับงาน งานที่ผู้บริหารใช้เวลาน้อยที่สุด คือ งานเกี่ยวกับวัสดุการสอนและงานแนะนำ และเทคนิคการนิเทศที่ได้ผล ได้แก่วิธีเยี่ยมชั้นเรียนการประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยคือ วิธีการใช้เอกสาร

ทีลาฮัน (Tilahun, 1983, p.2468-A) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการนิเทศทางการศึกษาภายในโรงเรียนตามความต้องการของประเทศที่กำลังพัฒนา: กรณีศึกษาประเทศเอธิโอเปีย (The Kind of School Supervision Needed in Developing Countries: Case Study Ethiopia) ผลการวิจัยพบว่าครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางโดยใช้รูปแบบต่างๆ กัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิต การสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการณ์สอน ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อการปฏิบัติในลักษณะของการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากทฤษฎี หลักการแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายของหลักสูตร โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งสำคัญในการจัดการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ กระบวนการนิเทศการศึกษาจะเน้นกระบวนการมากกว่าบทบาทการนิเทศ กระบวนการนิเทศนับได้ว่าเปิดใจกว้างสำหรับผู้ปฏิบัติ ยอมรับในความสำคัญของบุคคล และสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นแบบแผนของการนิเทศการศึกษาที่ลำดับขั้นตอนการดำเนินงานต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านคุณภาพและขอบข่ายงานที่มีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะนำงานบริหาร งานวิชาการ และงานนิเทศภายในโรงเรียน เทคนิคการที่ได้ผล ได้แก่ วิธีเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู

การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ยังปฏิบัติได้เกณฑ์น้อยถึงปานกลาง และพบปัญหาอุปสรรคต่างๆ หลายประการ ได้แก่ ปัญหาคุณภาพและบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนแบบต่างๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาเพื่อเสนอความต้องการของครู ขาดวิทยากรในการให้ความรู้ ขาดคุณภาพและวิธีการในการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ความไม่พร้อมของอาคารสถานที่ในการบริการแก่ชุมชน ปัญหาเหล่านี้มีมากน้อยแตกต่างกันไปตามพื้นที่

เพื่อให้การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงควรให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมและขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี