

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การพัฒนา
2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพการศึกษา
 - 2.2 ความหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.3 ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.5 กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. การนิเทศการศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 3.2 หลักการนิเทศการศึกษา
4. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.3 ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.4 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.5 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.7 ผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.8 เทคนิคและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.9 การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.10 บทบาทของครูผู้สอน
 - 4.11 รูปแบบการนิเทศภายใน
5. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

- 5.1 แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 5.2 ความหมายการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 5.3 ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 5.4 ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
6. กลยุทธ์การพัฒนา
 - 6.1 เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม AIC (Appreciation-Influence-Control)
 - 6.2 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 - 6.3 การสัมมนา
7. บริบทโรงเรียนบ้านมะกอก
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนา(Development)

การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป โดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 อธิบายความหมายของการพัฒนาว่า การพัฒนา หมายถึง การเติบโต ความเจริญ ความก้าวหน้า ความรุ่งเรือง

ปกรณ์ ปรียากรณ์ (2542 : 5) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

สนธยา พลศรี (2547 : 2) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

ฉัฐพล ชันชโย (2527 : 2) การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต โดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เช่น ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้น รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้น

สุนทรี โคมิน และสนิท สมัครการ (2522 : 37) การพัฒนา เป็นกระบวนการทางสังคม ที่ผลผลิตออกมาในรูปซึ่งสามารถวัดได้ด้วยเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2534 : 95) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรม และการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยนักวิทยาศาสตร์และนักประดิษฐ์ ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงจากสังคมประเพณีนิยม เป็นสังคมสมัยใหม่ที่ทันสมัย

พระราชวรมณี (2530 : 16-18) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวกันนั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือตัดผม มีความหมายว่า รก เช่น นุสยา โลกาวุฒโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา

ทิตยา สุวรรณชฎ (2527 : 354) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

Streeten (1972 : 3) กล่าวไว้ว่า การพัฒนา เป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถาบันต่างๆ ทางสังคม วัฒนธรรมและการเมืองอีกด้วย

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2525 : 179) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนา ไว้ว่า หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเองชุมชนสังคมให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทุกด้าน ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผน โครงการและดำเนินงาน โดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง ไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ความเป็นธรรมในสังคม ความเสมอภาคทางการเมือง และการ รักษาวัฒนธรรมอันดีงาม เพื่อให้ประเทศก้าวหน้า และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตาม วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ในการกำหนดแนวทางการบริหารอย่างเป็น ระบบ กำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจน มุ่งหวังและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ กระบวนการควบคุมคุณภาพเพื่อให้การปฏิบัติบังเกิดผล

1. ความหมายของคุณภาพการศึกษา

สนอง เกรือมาก(2537 : 85) ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้ว่า คุณภาพ การศึกษาหมายถึง คุณภาพของนักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ระดับก่อนประถมศึกษา คุณภาพการศึกษาประกอบด้วย

1.1 นักเรียนมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ

สติปัญญา

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และความพร้อม

2. ระดับประถมศึกษา คุณภาพการศึกษาประกอบด้วย

2.1 นักเรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ดังนี้

2.1.1 ความเป็นพลเมืองดีในระบอบการปกครองแบบ

ประชาธิปไตย

2.1.2 ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2.1.3 ความมีวินัย ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน และความ

รับผิดชอบ

2.1.4 ความสามารถในการอยู่ร่วมกันสังคมอย่างมีความสุข

- 2.1.5 การรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.1.6 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ
- 2.1.7 การมีกิจนิสัยที่ดีในการทำงาน
- 2.1.8 การดำรงไว้ซึ่งเอกราชที่ดีของชาติ
- 2.2 นักเรียนมีสุขนิสัยที่ดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง
- 3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - 3.1 นักเรียนมีคุณลักษณะตามหลักสูตรกำหนด
 - 3.2 มีความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม
 - 3.3 นักเรียนมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

ศุวิมล ว่องวานิช (2543 : 1) ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้ว่า คุณภาพการศึกษาหมายถึงสิ่งที่คาดหวังไว้หรือสิ่งที่เราต้องการจะให้เกิด ซึ่งต้องเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า (Customer) คือ นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครองหรืออาจเรียกว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders)

อุทุมพร จามรมาน (2544 : 39) ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้ว่า คุณภาพการศึกษาหมายถึง ผลของการจัดการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เอื้อให้เกิดระบบกลไกการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลผลิตตามภารกิจของสถานศึกษา มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่กำหนดซึ่งรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อม การบริหารกลุ่มบุคคล และการจัดการด้านการเงินด้วย สรุปได้ว่าคุณภาพการศึกษาหมายถึง ผลของการจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ ได้ตามมาตรฐานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามกำหนดทำให้ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจ

2. ความหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปัญญา เกสรทอง (2541 : 4) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดีและเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม รู้หน้าที่และความรับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการเรียนการสอนและฝึกปฏิบัติในสิ่งที่มีคุณค่าในการดำรงชีวิต และการเป็นพลเมืองดีของชาติ

วันทนา เมืองจันทร์ (2545 : 101) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหมายถึง การจัดการศึกษาที่จะต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้มีคุณธรรม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับคน

อื่น ได้อย่างมีความสุขโดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจนสามารถ รู้จักพึ่งตนเองมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ รู้จัก อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอีกทั้ง ใฝ่รู้และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง โดยจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องมีวิชาชีพ สามารถจัด การศึกษาและจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่างๆเพื่อให้ ผู้เรียน ได้เรียนรู้ตามความสนใจ และได้พัฒนาตนเองไปตามศักยภาพของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาหลักสูตรทั้งหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของชุมชนและสังคม โดยมีกระบวนการนิเทศกำกับติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานรวมทั้งมีการแนะแนวผู้เรียนอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทุกด้านเช่น ด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนา ทางด้านร่างกายและสติปัญญาเพื่อสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขโดยผ่านกระบวนการ ต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครูและบุคลากรและการ บริหารจัดการ

3. ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2542 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น ที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และ เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา คือ คุณภาพของคน โดยที่คนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ให้รู้จักวิเคราะห์ รู้จัก แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

จรัส นองมาก(2544 : 2) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ สำคัญในการบริหารงานในระบบโรงเรียนให้บรรลุถึงคุณประโยชน์ของการจัดการศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมั่นใจว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานและตาม ความคาดหวัง

ณัฐพล ชุมวรฐายี (2545 : 2) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ต้องรู้จักคิดวิเคราะห์หิวเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักฟังตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสังคม โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มนุษย์จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อให้รู้จักคิด รู้จักการแก้ปัญหา และปรับตัวดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การพัฒนาคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ (2541 : 77) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มิใช่การสอนที่เป็นการถ่ายทอดความรู้จากครูแต่ฝ่ายเดียว แต่เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสารสนเทศต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ ทั้งนี้จะต้องมีการปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักสูตร ให้มีความรู้ทั้งที่เป็นความรู้สมัยใหม่และเนื้อหาสาระพื้นฐานที่จำเป็นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของบุคคล ชุมชน และสังคมในอนาคต

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542 : 149-150) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้การศึกษา มีคุณภาพ มี 4 ประการ ได้แก่

1. หลักสูตรจะต้องให้ความสำคัญผู้เรียน ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต ปลูกฝังเรื่องทักษะในการดำรงชีวิต และทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อ หรือการออกไปประกอบอาชีพ
2. การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีการควบคุมคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน ทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม

4. กระบวนการบริหารจัดการต้องมุ่งให้เกิดความสมานฉันท์ในหน่วยงานระหว่างบุคลากร และหน่วยงานมีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น

จันทรา พรหมานนท์ (2546 : 64) กล่าวว่า ปัจจัยในการเพิ่มคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา อันจะทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเชื่อมั่นต่อโรงเรียนและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีความมั่นใจ ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการดำเนินงาน ปัจจัยต่างๆมีดังนี้

1. การพัฒนาตนเองของครูและผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเทคนิควิธีในด้านต่างๆ เช่น ในบทบาทหน้าที่ที่หลักสูตรการบริหารจัดการเรียนการสอนเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การวัดผลประเมินผลจิตวิทยาเด็ก และความรู้ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมต่างๆ

2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้องค์กรต่างๆทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้

3. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน พัฒนาและปรับปรุงสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ต่างๆ ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. ออกแบบการจัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

5. ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาเตรียมความพร้อมในการจัดระบบประกันคุณภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การศึกษาที่มีคุณภาพมีหลายประการ ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครูและผู้บริหารให้มีความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ตลอดจนสื่ออุปกรณ์ต่างๆ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายใน

5. กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ณัฐพล ชุมวรฐายี (2545 : 18-35) กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาก็คือ การที่โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งระบบนี้เกิดจากความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง และสังคม ที่ต้องการความมั่นใจจากโรงเรียนว่า โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ได้ตาม

มาตรฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ อยู่ในสังคม และสามารถแข่งขันกับสังคมอื่นได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและเตรียมการ ได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการดำเนินการประกันคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. จัดทำข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศของสถานศึกษาข้อมูลต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร ข้อมูลด้านผู้เรียน ข้อมูลพื้นฐานด้านการดำเนินงาน งานในกรอบการบริหารในโรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานด้านเครือข่ายการเรียนรู้ เช่น ข้อมูลผู้ปกครอง ข้อมูลชุมชนเกี่ยวกับอาชีพท้องถิ่น วิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย สถานประกอบ สถานประกอบการ สถานประกอบการ สถานศึกษา วัด ห้องสมุด ห้องสมุด เป็นต้น ข้อมูลพื้นฐานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ห้องปฏิบัติการ เอกสารและคู่มือต่างๆ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สารสนเทศมาตรฐานด้านการศึกษา ด้านผลิตสารสนเทศ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการและด้านปัจจัย

2. การจัดทำมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ การยกร่างมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ประชุมผู้เกี่ยวข้อง ปรับปรุง และจัดทำมาตรฐานคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 การนำแผนปฏิบัติการไปสู่ปฏิบัติ ได้แก่ การทบทวนทำความเข้าใจแผนการประกันคุณภาพการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้เป็นคือ ธรรมเนียมการศึกษามาตรฐานคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ แผนปฏิบัติงานประจำปี ข้อมูลพื้นฐานด้านแผนปฏิบัติการ คู่มือ นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ การแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางและแนวปฏิบัติ ระบบการตรวจสอบและระบบทบทวนคุณภาพการศึกษา การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปรายงานผลการปฏิบัติตนเอง

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงพัฒนา คือการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในส่วนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน

ขั้นที่ 6 การเตรียมรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการประเมิน ระหว่างการประเมิน และหลังการประเมิน

พองใส สายราช (2546 : 48) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคมว่าผู้เรียนที่จบการศึกษาจะมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับ โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ดังนั้นในการจัดการศึกษาต้องช่วยกระตุ้น เอื้ออำนวย ความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้รับการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ
2. การใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ มุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง
3. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิด ร่วมทำเป็นแนวคิดที่ให้ทุกคนในสังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษา
4. การกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเชื่อว่าการกระจายอำนาจให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดจะทำให้เขาตระหนักในคุณประโยชน์ของการจัดการศึกษา จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ
5. การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มุ่งให้สถานศึกษารับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในการจัดการศึกษา

สมศักดิ์ สันธูระเวช (2542 : 155) ได้เสนอแนวทางในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามภาระงาน ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา(Quality Control) เป็นการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นจากมาตรฐานของชาติ และการจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตของสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน การดำเนินการพัฒนา(Quality Management) โดยมุ่งเน้นผลผลิต(นักเรียน) ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนี้
 - 1.1 ควบคุมคุณภาพและประเมินตนเองในทุกกิจกรรมของกระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้วงจรคุณภาพ(PDCA)

1.2 มีการทำงานเป็นมาตรฐาน โดยควบคุมกระบวนการตามเอกสาร ได้แก่ คู่มือนโยบาย คู่มือขั้นตอนการทำงาน แนวปฏิบัติ และวิธีการ และคู่มือการทำงาน แผนการสอน แผนการจัดการเรียนรู้

1.3 ต้องให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม(Total Participation)

1.4 มีการทำงานเป็นทีม

2. การตรวจสอบคุณภาพหรือทบทวนคุณภาพภายใน(Internal Audit or Internal Review) คือ สถานศึกษาต้องดำเนินการทบทวนคุณภาพภายในด้านคุณภาพ สถานศึกษา และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ทุกปี โดยคณะทำงานของสถานศึกษานำผลมา ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

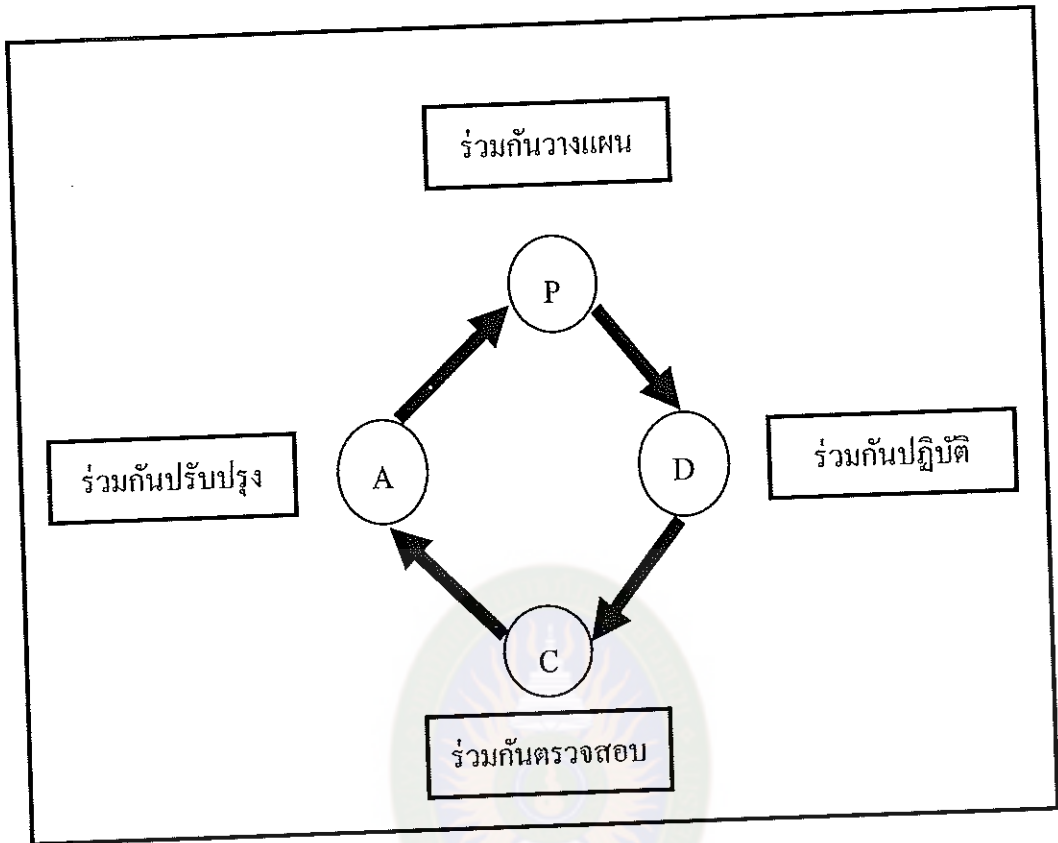
3. การประเมินคุณภาพการศึกษา ให้มีการประเมินความก้าวหน้าและ ประเมินเมื่อสิ้นสุด โครงการของสถานศึกษาในทุกๆแผนงาน แล้วนำผลการพัฒนาปรับปรุง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2543 : 7) ได้เสนอขั้นตอนเกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานและการพัฒนา สถานศึกษาให้สู่มาตรฐาน

2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด

3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาโดย หน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ถือว่าเป็นการประเมิน ภายในเพื่อดำเนินการตรวจเยี่ยม และประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม และ สนับสนุน ให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพ อันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการ ประเมินภายนอก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7-10) ได้เสนอ กระบวนการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางหลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร(PDCA)ซึ่ง ประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน(P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน(D) ร่วมกันตรวจสอบ(C) และ ร่วมกันปรับปรุง(A) ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 9)

จากภาพข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามหลักการบริหาร การควบคุมคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันวางแผนและดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพคือ การที่สถานศึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้วหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและต้นสังกัด ก็เข้ามาช่วยติดตามและประเมินคุณภาพ เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความอุ่นใจ และเกิดการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 4-8) กล่าวว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องอาศัยวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่ประกอบด้วย 8 ภาระงาน ได้แก่

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ จะใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน และประกอบการตัดสินใจแล้ว เป็นเรื่องซึ่งนำในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรม ต่างๆ ของสถานศึกษา ได้ตามวัตถุประสงค์ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ ได้สารสนเทศที่มีคุณภาพ คือมีความถูกต้องตรงตามความต้องการและทันใช้งาน ครอบคลุม มาตรฐานด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ซึ่งต้องจัดทำให้เพียงพอ

2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจะต้องกำหนดมาตรฐาน การศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน

3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนยุทธศาสตร์ ซึ่ง เป็นแผนระยะยาว 3-5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี สำหรับแผนปฏิบัติการประจำปี จะต้องให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา

4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการสร้างข้อตกลง ร่วมกันในการดำเนินงาน และจัดทำคู่มือการดำเนินการของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ และสะดวกในการติดตาม กำกับ และตรวจสอบ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการ ดำเนินงานที่นำไปสู่คุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ การศึกษา สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและภายใน สถานศึกษา แล้วนำผลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับการ ประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอก และเพื่อการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

6. การประเมินคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมและ สร้างความตระหนักในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยแบบทดสอบ มาตรฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนด และในโอกาสต่อไปจะเป็น การสอบวัดผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในการทดสอบระดับชาติ นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องมีการประเมินภายในตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษา กำหนด

7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยมีการนำข้อมูลผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ผลการตรวจสอบทบทวนคุณภาพทั้งภายในและภายนอก มาประมวลผลและจัดทำเป็นรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การจัดทำรายงานประจำปี การศึกษาควรเป็นรายงานที่เป็นการประเมินตนเองของสถานศึกษา

8. การผุดงระบบการประกันคุณภาพ เป็นการนำข้อมูลผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ผลการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จะต้องพัฒนางาน กิจกรรม และ โครงการที่ดำเนินการได้ผลดีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและพัฒนางาน กิจกรรม และ โครงการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีแผนการนิเทศ ติดตาม กำกับงาน และดำเนินการอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องมีการดำเนินงานเป็นขั้นเป็นตอน โดยเริ่มจากการควบคุมคุณภาพ ได้แก่ การจัดทำมาตรฐาน วางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และดำเนินงานตามขั้นตอนเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน จากนั้นต้องมีการตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยคณะทำงานของสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนามาตรฐานของสถานศึกษา และขั้นตอนสุดท้ายคือ การประกันคุณภาพเป็นการประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษาเป็นระยะ จากหน่วยงานที่ควบคุม ดูแล ให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาต่อไป

การนิเทศการศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนี้มีการพัฒนารูปแบบ วิธีการ ยุทธศาสตร์ ไปมากมายแต่ถึงอย่างไรก็ตามครูก็ยังเป็นกลไกสำคัญ ที่มีบทบาทต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการศึกษาอบรมและนำมาปฏิบัติก็จะทำให้การศึกษามุ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์ฉะนั้นการปรับปรุงประสิทธิภาพของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญวิธีการหนึ่งก็คือ การนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาครูไปสู่คุณภาพผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรมีนักรการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศ

การศึกษาไว้ดังนี้

สัจจ อูทรานันท์ (2530 : 11) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงในการเรียนของนักเรียน

ผดุง เฉลียวศิลป์ (2540 : 7) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกๆ คน)

สุเทพ เมฆ (2540 : 47) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ในการดำเนินการนิเทศและสนับสนุนภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนิน ไปอย่างมีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ร่วมดำเนินการ ความคุมการดำเนินการนิเทศ สนับสนุนภาคปฏิบัติทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนิน ไปอย่างมีคุณภาพ

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 86) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศ เกิดการพัฒนา มีผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ชารี มลิสรี (2542 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการ พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

นริศรา อุปรกรณ์ศิริการ (2542 : 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2533 : 185) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือการ ประสานงาน ชี้แจง การกระตุ้น และการแนะนำทุกแง่ทุกมุมแก่ครู

รินทร์ทอง วรรณศิริ (2541 : 17) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันดำเนินงาน โดยมุ่งให้ครูเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทางการเรียนการสอน ในทางที่ดีขึ้นอันส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนให้สูงขึ้น

วิล (Wiles. 1967 : 6) กล่าวว่า การนิเทศ คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผน และปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นไปในแนวทางที่ดีขึ้น

กู๊ด (Good. 1973 : 754) ได้กล่าวให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษา ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้จักวิธีการเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพการศึกษาช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน วิธีสอนและการประเมินผลการสอน

ไวล์ และ โลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1984 : 1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นพฤติกรรมองค์การ ซึ่งสัมพันธ์กับระบบพฤติกรรมการสอนของครู ในอันที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นผลที่จะเกิดขึ้นในตัวนักเรียน

แฮร์ริส (Harris. 1985 : 10) ได้กล่าวให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงการที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีจุดหมายเพื่อการคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปในแนวทางที่จะส่งเสริมด้านการสอนให้เกิดประสิทธิผล

แทนเนอร์ และแทนเนอร์ (Taner and Taner. 1987 : 52) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือการประเมินคุณภาพการเรียนการสอน ตลอดจนการการประเมินหลักสูตรให้คำแนะนำไปอย่างมีคุณภาพ

จากความหมายที่กล่าวไว้สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยการช่วยเหลือแนะนำ การวางแผน การปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีหลักในการนิเทศศึกษานักการศึกษา ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ชารี มลีสรี (2538 : 27) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศ เป็นการกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิด ความเจริญงอกงามแก่ครู อาจทำให้ โดยการฝึกอบรมพัฒนาด้านวิชาชีพ ตลอดจนเทคนิควิธีการ จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูได้คิด และตัดสินใจโดยใช้ความสามารถของตนในการปรับปรุงการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ หลีกเลียงการบังคับ และ สร้างบรรยากาศให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ เป็น งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร และการวางแผนพัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศเป็นงานที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งต้องสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

6. การนิเทศมุ่งบำรุงขวัญ มีการยกย่องชมเชย ซึ่งหากขวัญ และกำลังใจของ ครูดีก็จะทำให้การเรียนการสอนดีไปด้วย

7. การนิเทศ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้โรงเรียนจัดการศึกษาสอดคล้องกับ ชุมชน ช่วยในการวางแผนสอดคล้องกับความต้องการ และปัญหาในชุมชน ช่วยให้ครูได้ พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพชุมชน และส่งเสริมให้ครูได้ประโยชน์จากแหล่ง ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน

วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาพลินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล (2529 : 21-22) กล่าวถึงหลักสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. หาทางให้ครู้จักช่วยเหลือ และพึ่งตนเองได้ ไม่ใช่คอยแต่จะอาศัย หรือหวังพึ่งศึกษานิเทศก์ หรือคนอื่นตลอดเวลา

2. ช่วยให้ครู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถที่จะวิเคราะห์และแยกแยะ ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้

3. ต้องทราบความต้องการของครู แล้ววางแผนการนิเทศเพื่อตอบสนอง ความต้องการนั้น ๆ

4. ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของครู และทำความเข้าใจกับปัญหานั้น ๆ แล้ว พิจารณาหาทางช่วยแก้ไข

5. ชักจูงให้ครูแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน

6. รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ของครูแล้วนำมาพิจารณา
ร่วมกัน

7. แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้
ความคิด และลงมือกระทำด้วยตนเองมากที่สุด

8. ช่วยจัดหาแหล่งวิทยากร อุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้
ต่างๆ ให้แก่ครู

9. ช่วยจัดหาเอกสาร หนังสือ และตำราต่าง ๆ ให้แก่ครู

10. ช่วยให้ครูรู้จักจัดหา หรือจัดทำวัสดุอุปกรณ์การเรียนที่ขาดแคลนด้วย
ตนเองโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น

11. หาทางให้โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่ใกล้เคียงมีความสัมพันธ์กัน
และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

12. ต้องยอมรับนับถือบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนนั้น ๆ และแสดงให้เขา
เห็นว่า เขามีความสำคัญในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย

13. ช่วยให้ครูได้แสดงกิจกรรม และผลงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชน
ทราบโดยสม่ำเสมอ

14. ต้องทำความเข้าใจกับผู้บริหาร โรงเรียนในส่วนที่เป็นหน้าที่ และความ
รับผิดชอบของกันและกัน

15. ช่วยประสานงานระหว่างโรงเรียนกับองค์กรต่าง ๆ หรือหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง

16. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์มาทางวิเคราะห์และวิจัย

17. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างแจ่ม
แจ้ง เพื่อจะได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

กรมสามัญศึกษา (2539 : 41-44) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา คือ ปรักษา ถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการ
แสวงหา ความจริงในความเป็นอยู่ของสังคม พร้อมทั้งประเมินผลวัตถุประสงค์และสิ่งที่มี
ประสงค์ รวมทั้งหน้าที่ประสานความคิดของครูให้กลมกลืนกัน

2. เป็นความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้นิเทศ ซึ่งอาจอยู่คนละสังกัดหรือผู้
นิเทศกับครู ซึ่งต่างก็ทำงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดังนั้นความร่วมมือจึงเป็นสิ่งสำคัญ อันจะ
ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. เป็นการสร้างสรรค์ งานนิเทศการศึกษามุ่งค้นคว้า หากความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวครูเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา รวมทั้งการดัดแปลงสิ่งแวดล้อม ให้อำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

4. เป็นวิทยาศาสตร์ การนิเทศการศึกษานำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เช่น การค้นคว้า การทดลอง ที่อยู่ภายใต้การควบคุมที่ถูกต้อง ให้มีการประเมินผลอย่างมีหลักเกณฑ์ ทั้งการเรียนของเด็กและการสอนของครู

5. การนิเทศการศึกษาก่อให้เกิดผล ยึดหลักเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ทฤษฎีทุกทฤษฎีต้องมีการปฏิบัติควบคู่กันไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลที่แน่นอนจริง ๆ และจะต้องมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันสมัย

เบอร์ตัน และบรูคเกอร์ (Burton and Bruecker. 1955 : 71-72) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา ควรดูความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) เป็นไปตามความจริง ค่านิยม วัตถุประสงค์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น และยังเป็นจำเป็นต้องมีการวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือ และวิธีการ โดยมีวัตถุประสงค์ และนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) นั่นคือ ต้องมีลำดับระเบียบและมีวิธีการในการศึกษาที่ถูกต้องเชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. การนิเทศการศึกษควรเป็นการสร้างสรรค์ให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

มาร์ค และสตูป (Mark and Stoop. 1985 : 5 ; อ้างถึงใน นิยม รักมาก. 2538 : 10) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษา เน้นบริการที่ทำเป็นทีม ซึ่งครูทุกคนมุ่งหวังได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศ โดยอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

2. การนิเทศการศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละคน

3. การนิเทศการศึกษาช่วยให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษามีความชัดเจน และบุคลากรในโรงเรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อชุมชน

4. การนิเทศการศึกษา ช่วยให้การบริหารการจัดกิจกรรมนักเรียน ปรับโครงการนิเทศและให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนระยะสั้น และระยะยาว มีการจัดงบประมาณไว้ในงบประมาณประจำปี

5. การนิเทศการศึกษา ช่วยให้การแปลเอกสาร และผลการวิจัยถูกนำมาใช้ตลอดจนการวัดประสิทธิภาพการศึกษา ควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินและให้ความช่วยเหลือ

จากแนวความคิดของนักการศึกษา ที่กล่าวมาทั้งหมด พอสรุปได้ว่า หลักสำคัญในการนิเทศการศึกษา เป็นหลักทางวิทยาศาสตร์ มีการวางแผน และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน และเป็นความพยายามทุกวิถีทาง ของผู้ให้การนิเทศที่จะแสวงหาความสามารถของผู้รับการนิเทศมาเพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้น ใช้ความพยายามช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด ในอันที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากร ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะพัฒนาคน เนื่องจากการนิเทศเป็นการฝึกปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน ซึ่งจะต้องพัฒนาบุคลากรให้รู้จักการเรียนรู้ที่จะต้องแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ใช่ทำให้บุคลากรเพียงแต่รับรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการให้เรียนรู้วิธีการมากกว่า จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนกว่า อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานไปในตัว มีการคิดริเริ่มสร้างงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการ และในขณะเดียวกันการนิเทศก็มีเป้าหมายที่จะประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งการนิเทศก็มุ่งหวังที่จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาที่ได้มุ่งเน้นความร่วมมือ แนะนำ ช่วยเหลือ พัฒนางานการเรียนการสอนอันจะนำสู่คุณภาพผู้เรียนนั้น การนิเทศภายใน โรงเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความหมายและองค์ประกอบต่างๆของการนิเทศภายในดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นหน้าที่ของบุคลากรทางด้านการศึกษภายในโรงเรียนได้ดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครู ปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอน ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2528 : 19-21) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการมอบงาน และความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนทั้งระบบของผู้บริหารงานนิเทศ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยตรงของผู้บริหาร ถ้าต้องการให้โรงเรียนประกอบภารกิจทางการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จตามบทบาทของโรงเรียน และต้องการให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในงานในหน้าที่โดยตรงของโรงเรียนหรือการบริหารการศึกษาซึ่งส่วนประกอบสำคัญของระบบการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยการนิเทศทั่วไป และการนิเทศการศึกษา

บันดือ พฤษะวัน (2537 : 80-81) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนกระทำโดยบุคลากรในโรงเรียน จะทำให้ผู้นิเทศภายในเข้าใจปัญหาได้ดี จึงน่าจะแก้ปัญหาได้ตรงจุด คิดว่าการนิเทศโดยบุคคลภายนอก การคุ้นเคยกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศจะช่วยให้บรรยากาศในการนิเทศเป็นไปอย่างเป็นกันเองไม่ต้องใช้เวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนบุคคลภายนอกนิเทศ รวมทั้งการประสานงาน ประสานแนวความคิดในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ การปรับปรุง และการติดตามผลงาน สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

ชารี มณีศรี (2538 : 200 – 201) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู ในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ (2540 : 132) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมกระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อพัฒนางานของครูทุก ๆ ด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สุเทพ เมฆ (2540 : 46 – 48) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินการ โดยบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน ให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การปกครอง โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ลีทวิช เวสสุวรรณ (2541 : 9) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในหมายถึง กระบวนการที่เป็นงานระหว่างบุคลากรที่การศึกษาภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้นและตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมานจิต พงษ์สนาม (2542 : 11) กล่าวให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึงการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

กรองทอง จิระเชชากุล (2550 : 4) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

คราจิวิสกี้ มาร์ติน และวาลเดิน (Krajewski, Martin and Walden.1983 : 97) ได้กล่าวถึง ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียน ดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ให้เหมาะสมขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน ในการปรับปรุงแก้ไข ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูให้มีการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียน ได้มีการพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถที่พึงประสงค์และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขภายในองค์กรอันได้แก่ โรงเรียนนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศภายในโรงเรียน จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน โรงเรียนซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงดังนี้

ชารี มณีสรี (2538 : 201 – 202) กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็นคือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกทำไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูดีมิใช่ผู้สอนดี มีความรู้ ประพฤติดี เท่านั้นหากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากร โรงเรียน ไม่หวังพึ่งไม่รอคอยพัฒนา นิเทศกันเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน การนิเทศเพื่อให้พัฒนาตนเอง โดยการประสานการนิเทศภายนอกและภายใน นิเทศให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยร่วม

4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัด ไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดในกว่าคนภายนอก จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ แม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงค่า คุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน

6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนมี 4 ข้อ คือ

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน โรงเรียนของนักการศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างจริงจังในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนเพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอกยังไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงจากข้อจำกัดหลายประการ ประกอบกับ ปัจจุบันบุคลากรภายใน โรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ สามารถนิเทศกันเองภายใน โรงเรียนได้ ซึ่งจะสามารถดำเนินการนิเทศได้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่และสอดคล้องกัน เพื่อคุณภาพการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนเป็นอย่างดี

3. ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้คอยควบคุม ดูแล กำกับ การนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนขณะเดียวกันก็ต้องทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียนควบคู่ไปด้วย งานนิเทศภายใน โรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องรับผิดชอบนั้น Harris (1985 ; อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2536 : 9) ได้เสนอขอบข่ายของงานนิเทศไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developing) คือการออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาใช้โดยคำนึงถึงบุคลากรเวลาสถานที่และเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรการจัดทำมาตรฐานทางวิชาการการพัฒนาแผนการเรียนการสอน และบทเรียน
2. การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing for Instruction) คือ การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ขอบข่ายของงานนี้ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดครูเข้าสอนแทน
3. การบริหารงานบุคลากร (Providing Staff) คือ การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร
4. การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing Facilities) คือ การวางแผนจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดหาอาคารเรียน อาคารประกอบการต่าง ๆ และการพัฒนาคุณลักษณะของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม
5. การจัดหาอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การตรวจและเลือกวัสดุอุปกรณ์ การสอนที่จะนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน

6. การศึกษาอบรมครูประจำการ (Arranging for Inservice) คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

7. การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ (Orienting New Staff Members) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่

8. การจัดบริการพิเศษแก่ครู (Relating Special Services) คือ การจัดบริการแก่ครูเพื่อสนองจุดมุ่งหมายหลักของการสอนในโรงเรียน

9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing Public Relations) โดยใช้การเรียนการสอนเป็นสื่อ เช่น การให้ข่าว การขอความร่วมมือ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งต่าง ๆ

10. การประเมินผลการสอน (Evaluation) การวางแผนการจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 275-280) ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนดังนี้

1. งานนิเทศเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ ช่วยครูใหม่ในการปฏิบัติงานช่วยครูตามที่ร้องขอมา และเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะกันอยู่เสมอ

2. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาหลักสูตรและประมวลการสอนให้เข้าใจ ส่งเสริมให้ครูทำประมวลการสอนและบันทึกการสอนร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงหลักสูตรและประมวลการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากรในห้องเรียนให้มากที่สุดสำหรับการปรับปรุงหลักสูตร

3. งานนิเทศเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน ได้แก่ การแนะนำให้ครูทราบถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่และพอจะสามารถจัดหามาได้ ให้ครูได้ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด พยายามจัดบริการเกี่ยวกับอุปกรณ์เท่าที่จะสามารถทำได้ ส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์อย่างง่าย ๆ เท่าที่จะทำได้ ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากรในห้องเรียนให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน

4. งานนิเทศเกี่ยวกับการปรับปรุงงานวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูสังเกตการเรียนการสอนของกันและกัน และของครูในโรงเรียนอื่น ร่วมปรึกษากับครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. งานนิเทศเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน

6. งานนิเทศเกี่ยวกับการค้นคว้าทดลอง ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูทดลองสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เช่น วิธีสอน ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าอยู่เสมอ และส่งเสริมครูในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่ครูจะได้ทำการค้นคว้าทดลองได้สะดวก

สังค อุทรานันท์ (2530 : 12) ได้แบ่งงานนิเทศการสอนและงานบริหารทั่วไป โดยได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่าง 2 งานไว้ว่า

1. งานนิเทศทั่วไป เป็นงานพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มีใช้การเรียนการสอน เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการจัดห้องวิชาการ การให้บริการนักเรียน การทำงานร่วมกับชุมชน

2. งานนิเทศการสอน เป็นงานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดผลและประเมินผลซึ่งเป็นงานเกี่ยวข้องกับการสอนอันเป็นงานหลักของโรงเรียน เป็นงานนิเทศงานวิชาการ โดยตรงและนิเทศงานสนับสนุน ซึ่งได้แก่ งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานบริหารบุคคล งานกิจการนักเรียน และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 143-144) ได้จัดกลุ่มงานนิเทศตามงานสำคัญที่จะต้องดำเนินการเป็น 7 ด้าน คือ

1. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่นซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เอกสารหลักสูตรต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้และการปรับปรุงหลักสูตร

2. งานนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตั้งแต่การจัดระบบการสอน เทคนิควิธีในการปรับปรุงการสอนและการประเมินผล วิธีการนิเทศอาจเป็นการนิเทศโดยตรง เช่น เยี่ยมชั้นเรียนและพบปะหารือกับครูเพื่อช่วยครูในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน หรือวิธีทางอ้อม เช่น การสาธิตการสอน การให้ศึกษาดูงาน ฯลฯ

3. งานนิเทศเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยตรง และการพัฒนาทางอ้อม เช่น การแนะนำแหล่งเรียนรู้ การเผยแพร่ข่าวสารที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรอื่นได้ตามทันความก้าวหน้าในทางวิชาการ การจัดระบบให้สอนแนะซึ่งกันและกันงานด้านบุคลากรนี้ นักวิชาการบางคนได้รวมไปถึงการสรรหาบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องพันกับบทบาทของผู้บริหารด้วย

4. งานนิเทศเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปแบบของการช่วยเหลือแนะนำให้โรงเรียนจัดให้มีและให้บริการสื่อการเรียนการสอน

ช่วยเหลือแนะนำให้ครูผลิตและใช้สื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูรู้จักแสวงหาสื่อจากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น

5. งานนิเทศเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการพิเศษต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน

6. งานนิเทศเกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน ในฐานะที่ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากร และแหล่งความร่วมมือในการแก้ไขและป้องกันปัญหาทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมของผู้เรียนและด้านการเรียนการสอนโดยตรง

7. งานนิเทศเกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าวิจัยและเผยแพร่ทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการแสวงหากลวิธีที่จะส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ครูเป็นสมาชิกสมาคม และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนและการวิจัยในชั้นเรียนจึงได้แนวคิดของ Glickman ที่จะเสนอขอบข่ายงานนิเทศของโรงเรียน 5 งานมาใช้เป็นแนวทางการนิเทศ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน (Action Research)

กรองทอง จิระชากุล (2550 : 7-9) ได้แบ่งขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียนออกเป็น 4 งาน ได้แก่

1. งานด้านวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความ

ต้องการของท้องถิ่น

1.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำและใช้แผนการจัดการเรียนรู้

1.4 การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ แบบบูรณาการ และ

เน้นทักษะการคิด

1.5 การจัดหาพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

- 1.6 การสนับสนุนให้ครูผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้
- 1.7 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 1.8 การจัดมุมหนังสือห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 1.9 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 1.10 การสอนซ่อมเสริม
- 1.11 การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
- 1.12 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.13 การนิเทศภายใน โรงเรียน
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแฟ้มข้อมูลนักเรียนเป็น

รายบุคคล

- 1.15 การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 1.16 การจัดศูนย์โสตทัศนูปกรณ์
- 1.17 การจัดบริการแนะแนว

2. งานด้านบริหารบุคคล เป็นการจัดดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้รู้และเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแล ช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานสูงขึ้น ได้แก่

- 2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2 การกำหนดความต้องการ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร
- 2.3 การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2.4 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 2.5 การจัดสวัสดิการ
- 2.6 การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 การพัฒนาบุคลากร
- 2.8 การส่งเสริมให้นักเรียน ได้ศึกษาต่อ
- 2.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.10 การพิจารณาความดีความชอบ

2.11 การกำหนดมาตรฐานและการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.12 งานวินัยและนิติกร

3. งานด้านบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสำนักงาน ซึ่งมีข้อกำหนด กฎเกณฑ์และวิธีการที่แน่นอน

3.1 งานธุรการและสารบัญ

3.2 งานทะเบียนและรายงาน

3.3 งานข้อมูลและสารสนเทศ

3.4 งานจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดระบบการศึกษา

3.5 งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

3.6 งานประชาสัมพันธ์

3.7 งานสวัสดิการ

3.8 งาน พ.ร.บ. การศึกษา

3.9 งานระเบียบ กฎหมาย กฎกระทรวง และข้อปฏิบัติต่าง ๆ

3.10 กิจกรรม 5 ส

4. งานด้านงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและพัสดุ ได้แก่

4.1 งานงบประมาณ

4.2 งานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

4.3 งานจัดตั้งและการของบประมาณประจำปี

4.4 งานเบิกจ่ายงบประมาณ

4.5 งานรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี

4.6 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการบริหาร

งบประมาณ

4.7 การบริหารการเงิน

4.8 การบริหารการบัญชี

4.9 การบริหารงานพัสดุ

4.10 ระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายของงานนิเทศภายใน โรงเรียนดังกล่าวดังกล่าว สรุปได้ว่าขอบข่ายของ การนิเทศภายใน โรงเรียนจะครอบคลุม 4 งานหลักๆ คือ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งาน บริหารบุคคล และงานด้านงบประมาณ ซึ่งโรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหาร

การศึกษาและการนิเทศภายในโรงเรียนได้หลากหลายรูปแบบ

4. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเพราะจุดมุ่งหมายจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นแนวทางในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การนิเทศนั้นบรรลุผลซึ่งมีนักการศึกษาและหน่วยงานได้ให้ทัศนะและกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

จำรัส นองมาก (2532 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งเป็นผลจากการสั่งสอนของครูในโรงเรียนที่สูงขึ้น ครูมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น

กิติมา ปรีดีลล (2532 - 306) กล่าวถึงความมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนจะให้ได้ผลต้องทำอย่างมีขั้นตอน เป็นกระบวนการและต้องให้ได้ผลตามความมุ่งหมาย ซึ่งเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคนการนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

บันลือ พุกกะวัน (2537 : 34) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ มีทักษะและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน โดยการนำหลักการนิเทศการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษามาใช้ในการบริหารงาน โรงเรียนเพื่อให้งานการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อประสานความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความมั่นใจ ความสบายใจ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน

5. เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน อย่างเป็นระบบ ตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ ตลอดจนการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ

จากแนวคิดที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งจัดขึ้นโดยบุคลากรภายในโรงเรียนนั้น มีจุดหมายเพื่อช่วยเหลือประสานงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาสภาพการสอนของครู สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศบังเกิดมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ มีหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สุพิชญา ชีระกุล กาญจนา ศรีกาพลินธุ์ และวิจิตร(ชีระกุล) วรุตบางกุล (2524 : 36 - 38) ได้กล่าวถึงกำหนดหลักการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่

1. ส่งเสริมให้ครูรู้จักการพึ่งตนเอง
2. ช่วยให้ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ได้

3. วางแผนเพื่อตอบสนองความต้องการของครู

4. ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของครูและทำความเข้าใจในปัญหานั้นๆแล้วนำมา

พิจารณาหาแนวทางแก้ไข

5. จูงใจให้ครูมีการทำงาน วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาาร่วมกัน

6. เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดและลงมือกระทำด้วยตนเอง

7. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของครู เพื่อนำมาพิจารณาาร่วมกัน

8. ช่วยจัดหาวิทยากร อุปกรณ์การเรียนการสอนและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

ให้แก่ครู

9. ช่วยจัดหาเอกสาร หนังสือ หรือตำราต่างๆให้แก่ครู

10. ช่วยให้ผู้รู้จักจัดหาหรือจัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนซึ่งขาดแคลนด้วยตนเองโดยใช้วัสดุในท้องถิ่นที่มีอยู่
 11. หาทางให้โรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานใกล้เคียง มีความสัมพันธ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 12. ต้องยอมรับนับถือบุคลากรที่ร่วมงานในโรงเรียนนั้นๆ และแสดงให้เห็นว่าเขามีความสำคัญในสถานศึกษานั้นด้วย
 13. ช่วยให้ผู้รู้ได้แสดงกิจกรรมและผลงานต่างๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบอย่างสม่ำเสมอ
 14. ผู้บริหารโรงเรียนและครูจะต้องทำความเข้าใจในส่วนที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกันและกัน
 15. จะต้องมีการช่วยกันประสานงานระหว่าง โรงเรียนกับองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 16. มีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เห็นว่ามีประโยชน์และมาทำการวิเคราะห์วิจัย
 17. ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของการศึกษาอย่างแจ่มแจ้ง เพื่อจะได้ดำเนินการนิเทศให้บรรลุเป้าหมาย
- ซารี มลีสรี (2538 : 27) ได้สรุปหลักพื้นฐานในการนิเทศภายในไว้ ดังนี้
1. การนิเทศภายในเป็นการกระตุ้น การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู โดยทั่วไป
 2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
 3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมและสร้างสรรค์
 4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวข้องพันกัน
 5. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์
 6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมการบำรุงขวัญ
 7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- จากหลักการนิเทศของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือมีการทำงานที่เป็นระบบและมีขั้นตอน โดยตั้งอยู่บนหลักการแห่งความเป็นประชาธิปไตย มีเหตุมีผล และมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง โดยมีการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

6. กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้นิเทศจะต้องกำหนดขั้นตอนในการนิเทศ เพื่อช่วยให้งานนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพกระบวนการในการนิเทศ หมายถึงแผนของการนิเทศที่จัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระเบียบและเป็นแบบแผนที่ดี มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง ตลอดจนมีเหตุผลและความเป็นไปได้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 227) ได้กล่าวสรุปแนวคิดของ แฮริส (Harris) เกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ ใ้รู้ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางโปรแกรมงาน
2. ขั้นการจัด โครงการ (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐานการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์กร และการพัฒนานโยบาย
3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคลากรเข้า การจูงใจให้มีกำลังคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจและให้คำแนะนำการสื่อสารการกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน
4. ขั้นการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม
5. ขั้นประเมินผล (Appraising) ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่า ได้ผลมากน้อยเพียงใดและ วัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วย

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 84 – 87) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาของไทยซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนการนิเทศ (P = Planning)ขั้นนี้ผู้นิเทศจะประชุมปรึกษาหารือร่วมกันทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยศึกษาการดำเนินการนิเทศที่ผ่านมา ข้อบกพร่องที่ควรมาตั้งประเด็นเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา ความต้องการความจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนที่จะดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนา ปรับปรุงหน่วยงานรวมทั้งแนวทาง

ปฏิบัติงานนิเทศ อีกทั้งได้มีการศึกษาถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกภายในที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบบและเกิดปัญหาต่อการนิเทศ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความพึงพอใจพร้อมนำมาซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้สิ่งที่ต้องทำ (I = Informing) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจ ถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรและจะอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตามและมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่เป็นอย่างไม่ได้ผลหรือได้ผลยังไม่ถึงขั้นเป็นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นต้องการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (D = Doing) การปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

3.1 การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2

3.2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ

3.3 การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเรื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (R = Reinforcing) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กันขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (E = Evaluation) ผู้นิเทศจะทำการประเมินผลงานและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศได้พบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลงานออกมาไม่ถึงขั้นที่พอใจหรือดำเนินการปรับปรุงวิธีดำเนินการทั้งหมด สำหรับกรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผลถ้าหากการประเมินผลและการดำเนินงานได้ผลก็สามารถดำเนินการต่อไปได้

จะเห็นว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหาหรือปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไขปรับปรุงก่อนหลัง และจึงวางแผนที่จะดำเนินการ โดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ต่อจากนั้นก็ดำเนินการตามแนวขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

7. ผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นกิจกรรมที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่งที่จะให้การนิเทศภายในโรงเรียนดำเนิน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ หากผู้บริหารโรงเรียนไม่คำนึงถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยปฏิบัติงานด้านการบริหารเพียงอย่างเดียว กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนก็จะประสบความล้มเหลว จึงมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ ดังนี้

กมล บุญประเสริฐ (2540 : 44) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
2. ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศและครู โดยอยู่ในฐานะประธานของคณะกรรมการ
3. พิจารณานุมัติ โครงการนิเทศภายใน โรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน
4. เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ดำเนิน โครงการ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 59) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศ เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทดังนี้ คือ

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพและการพัฒนาตนเองให้แก่คณะครูในโรงเรียน

3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบการนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหาร
โรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ

4. ให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศใน
โรงเรียน

5. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนและให้ข้อมูล
ย้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง

6. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรง ให้การยกย่อง
เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น
ผู้บริหาร โรงเรียนจะมีบทบาทตั้งแต่การริเริ่ม การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุก
คนในโรงเรียนในการที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาาร่วมกัน ในระหว่างการดำเนินการนิเทศผู้บริหาร
โรงเรียนจะต้องคอยช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนอำนวยความสะดวกและ
ประสานงานฝ่ายต่าง ๆ และเมื่อดำเนินการแล้วจะต้องติดตามประเมินผลและหาแนวทาง
ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขพัฒนารูปแบบและกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ขวัญ
กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานตามโอกาสต่าง ๆ

8. เทคนิคและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน โรงเรียน สามารถทำได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสานแต่
ละรูปแบบเข้าด้วยกัน แต่จะใช้รูปแบบใด เมื่อใดนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพ
ปัญหาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 97 – 102) ได้กล่าวเสนอแนะวิธีการนิเทศและเป็นกิจการที่
ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำร่วมกัน คือ

1. การประชุม การประชุมที่ใช้เป็นกิจกรรมสำหรับการนิเทศมีหลายลักษณะ

เช่น

1.1 การประชุมชี้แจง

1.2 การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)

1.3 การระดมสมอง (Brainstorming)

2. การอภิปราย (Discussing) กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ

2.1 การฟัง (Listening)

2.2 การดู (Viewing)

2.3 การอ่าน (Reading)

2.4 การเยี่ยมชม (Intervisiting)

2.5 การไปทัศนศึกษา (Field Trip)

2.6 การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Tractice)

2.7 บทบาทสมมติ (Role Playing)

2.8 การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting

Materials and Equipment)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 229 – 230) ได้กล่าวเสนอแนะ ให้สถานศึกษาใช้เทคนิควิธีนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ซึ่งสามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1.1 การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียว มาบรรยายโดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟังการเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากครูอาจารย์มาก ซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

1.2 การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญ ในเรื่องของตน การบรรยายโดยวิทยากรหลายคนช่วยให้บรรยายน่าสนใจและสามารถช่วยกันพูดช่วยกันเสริม ลักษณะนี้คล้ายกับการสัมมนาหรือจัดแบบซิมโพเซียม มีการอภิปรายประกอบด้วย

1.3 การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วย เช่นแผ่นใส สไลด์ แผนภูมิ ประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจ และทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2. การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัท ห้างร้านมาสาธิตอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียนการสอนปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพการอาชีวศึกษา ต้องการและอุปกรณ์ในการฝึกมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการ กระบวนการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือ ที่คล้ายกับสถานการณ์จริงแต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็กและใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3. การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการและ โรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจาก สถานศึกษาไปยังแหล่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานครู อาจารย์ เช่น การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการและ โรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานอื่น จะพาชมสถานที่ สาธิต อุปกรณ์ เครื่องมือ ชี้นำ บรรยาย หรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ ประกอบการบรรยายและแต่หน่วยงานนั้นจะเสนอให้ชม การไปศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครู อาจารย์ เพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้พักผ่อนจากการเดินทาง

9. การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

ความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยทางการบริหาร กระบวนการเทคนิควิธีการบริหารและการนิเทศ รวมทั้งการปฏิบัติการงานตามแผนงานและ โครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผลจะเป็นเช่นไรนั้นต้องอาศัยการติดตามและการ ประเมินผลงานนิเทศซึ่งเป็นการปฏิบัติงานครบวงจร ดังนั้นข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการนิเทศ ติดตามประเมินผลจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและวางแผนดำเนินงานต่อไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

การติดตามผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนเพื่อตัดสินใจปรับให้เป็นไป ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งเป็นจุดเน้นเพื่อตรวจสอบ ควบคุมและกำกับงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การประเมินผลงานเป็นกระบวนการการพิจารณาตัดสินว่า การดำเนินงานมาทั้งหมด นั้น ได้ผลมากน้อยเพียงใด เกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด เป็น ไปตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายหรือไม่ และมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จและไม่สำเร็จ ซึ่งมักจะเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงาน หรืออาจแบ่งเป็นช่วง ๆ ของเวลาตาม ความเหมาะสมกับงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 312) ได้กล่าวว่า “การประเมินงานหมายถึงการตีค่าผลงาน ซึ่งดำเนินการ ไปแล้วว่าจะบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลงานเป็น กระบวนการภายหลังการวัด ซึ่งมักจะออกมาในรูปของปริมาณ และจำนวนมากน้อยของการวัด และนำผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด เป็นที่พอใจหรือไม่”

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 2-3) ได้กำหนดเกี่ยวกับการ ประเมินผลในลักษณะของการตรวจผลสัมฤทธิ์ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับ

เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของงานหรือโครงการว่าได้ผลตาม วัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

จากคำนิยามดังกล่าวการประเมินผลจึงควบคู่ไปกับการติดตามผลซึ่งเป็น กระบวนการต่อเนื่องกัน ดังนั้นการประเมินจึงมี 2 ลักษณะ คือการประเมินเพื่อทราบผลในอดีต เป็นการนำข้อมูลมาเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และการประเมินเพื่อนำผลไปพัฒนากระบวนการ และวิธีการการประเมินผลเพื่อตัดสินใจจุดเน้น โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในอดีตที่ดำเนินการ มาแล้วโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสินใจคุณค่าของสิ่งนั้นกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ เช่นการประมาณค่า การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ เป็นต้น ส่วนการประเมินผลเพื่อพัฒนามี จุดเน้น เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในขั้นของการวางแผนต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาให้ดีขึ้น อาศัยข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) กับความประสงค์ที่ต้องการหรือคาดหวัง เช่นการประเมิน โดยเน้นวัตถุประสงค์ ดังนั้นบทบาทของผู้ประเมินจึงต้องทำหน้าที่ต่างกันคือผู้บริหารและผู้ นิเทศจะต้องประเมินเพื่อตัดสินใจลงไปอย่างชัดเจน ในขณะที่บทบาทต่อการประเมินเพื่อพัฒนา นั้นเป็นผู้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริมให้ดำเนินการเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

ผู้บริหารและผู้นิเทศจำเป็นต้องทราบผลของการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน เป็นระยะและต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพของงาน รวมทั้งประสิทธิภาพของบุคลากรด้วย เช่นเดียวกัน และอาจต้องหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของ การติดตามและประเมิน มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงงานและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่

เสมอ

3. เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของการดำเนินงาน
4. เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้สามารถพัฒนาตนเอง
5. เพื่อช่วยเหลือครูอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน
6. เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านการวัดผลประเมินผล
7. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในการปฏิบัติร่วมกัน

ดังนั้นการติดตามและการประเมินผลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่า การ นิเทศภายใน โรงเรียนที่ทำอยู่นั้น ได้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานนิเทศได้ปฏิบัติได้ดี เพียงไร ถ้าดำเนินงานต่อไปจะต้องมีการวางแผนอย่างไร เช่น บุคลากร งบประมาณ การจัด

ดำเนินการและวิธีการติดตามประเมินผล เป็นต้น จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารและผู้นิเทศสามารถวางแผนการดำเนินงานต่อไปได้ตรงเป้าหมายและชัดเจนยิ่งขึ้น โดยอาศัยการติดตามและการประเมินผลงานดังกล่าวนี้การประเมินเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้เราได้ทราบการดำเนินการตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จนถึงผลสำเร็จของงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนว่าดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนาให้เกิดผลดีต่อไป

10. บทบาทของครูผู้สอน

ครูผู้สอน ถือว่ามีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานย่อมจะทราบถึงปัญหาต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ดี ถ้าครูไม่ให้ความร่วมมือการนิเทศภายในโรงเรียนก็จะไม่บังเกิดผลดังนั้นจึงมีนักการศึกษาได้เสนอบทบาทของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรองทอง จิระชากุล (2550 : 6) ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับโดยตรงต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ใครจะเป็นผู้นิเทศก็ตามแต่ผู้ปฏิบัติส่วนมากจะเป็นครูผู้สอนจึงย่อมทราบปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้ดี บทบาทของครูในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ร่วมกิจกรรมในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดทำ แผนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. นำแนวทางที่ได้รับจากการนิเทศ ไปแก้ปัญหหรือพัฒนางาน
3. เสนอปัญหาต่อผู้นิเทศ เมื่อพบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข
4. ให้ความร่วมมือในการประเมินผลการนิเทศ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 307-308) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ร่วมกับผู้นิเทศ วิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย
2. วางแผนร่วมกับผู้นิเทศ ในอันที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ กับทำโครงการแก้ปัญหา

3. ลงมือปฏิบัติ หรือดำเนินการตามโครงการในข้อ 2 หลังจากได้รับความรู้ความเข้าใจแล้ว
4. ขอความสนับสนุน หรือคำปรึกษาจากผู้นิเทศ และผู้บริหารในกรณีมีปัญหา ระหว่างดำเนินการ
5. ร่วมมือกับผู้นิเทศ ประเมินการปฏิบัติงานร่วมกับผู้นิเทศ หาข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ปัญหากจากบทบาทของครูผู้สอนดังกล่าว
- พอสรุปได้ว่า ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะทำให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาททั้งฝ่ายรับ และฝ่ายให้การนิเทศภายใน โรงเรียน ถ้าครูไม่ให้ความร่วมมือ งานนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง

11. รูปแบบการนิเทศภายใน

รูปแบบ (Models) ของการนิเทศ ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายและรูปแบบการนิเทศไว้ในการติดตาม ควบคุม ดูแล กำกับ ไว้ดังนี้

ซารี มลิสรี (2542 : 49) ได้กล่าวว่า รูปแบบการนิเทศการศึกษา มี 5 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา เป็นการตรวจตราในด้านบริหารมากกว่ามาช่วยแนะนำ ครูจึงขาดความคิดริเริ่ม
2. การนิเทศแบบเสรีนิยมหรือโลเลนิยม ใช้หลักการประเมินค่าว่าดีหรือเลวปล่อยให้ครูสอนตามที่ตนเห็นสมควร ไม่มีการแนะนำแนวทางสิ่งที่จะต้องปรับปรุง หากเกิดเหตุร้ายก็สายเกินแก้
3. การนิเทศแบบบังคับ มุ่งให้ครูเปลี่ยนแปลงการสอนตามที่ตนเองต้องการให้เป็นขาดการยืดหยุ่น ผู้บังคับบัญชาควบคุม รับผิดชอบการสอนของครู
4. การนิเทศแบบฝึกรอบรมและแนะนำ มุ่งให้ครูได้รับการอบรม ครูไม่จำเป็นต้องคิดหาวิธีการ มีขอบเขตจำกัด จำเพาะในการปรับปรุงตัวครูและวิธีสอนของครูเป็นสำคัญ
5. การนิเทศแบบประชาธิปไตย เป็นการทำงานระบบกลุ่ม มติข้อตกลงจากกลุ่มเคารพ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล แก้ไขปัญหาตามเหตุผล ตามขั้นตอนจัดสรรงานให้ครูตามความสามารถของตนและสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในคนอื่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 35) ได้กล่าวเสนอการแบ่งรูปแบบของการนิเทศตามลักษณะของปรัชญาและลักษณะของผู้นิเทศตามแนวคิดของ ดี เทนเนอร์ และแอล เทนเนอร์ (D. Tanner and L. Tanner) ไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) เป็นแบบดั้งเดิม ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจ ดูแล ว่าเป็นไปตามที่มีการวางกฎระเบียบหรือมอบหมายหรือไม่ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้แก้ไขข้อบกพร่อง

2. การนิเทศแบบให้ผลผลิต (Supervision as Production) เปรียบเหมือนโรงเรียนเป็นแหล่งผลิตและครูเป็นลูกจ้างที่ต้องสร้างผลผลิต คือคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บางครั้งเรียกการนิเทศแบบนี้ว่าวิธีวิทยาศาสตร์ ผู้นิเทศทำหน้าที่วิจัยประเมินผลโครงการ ปรับปรุงการเรียนการสอน การจัดระบบงาน ที่มีการฝึกหัดมาเป็นอย่างดี ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) คล้ายคลึงกับนักจิตวิทยาคนไข้ ดูแลให้ยาเป็นระบบการออกแบบห้องเรียนเพื่อช่วยครูในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนการสอนเป็นการนำผลจากการสังเกตการสอนจากสภาพจริงมาวิเคราะห์ปรับปรุงการสอน

นิพนธ์ ไทยพานิช (2531 : 47) ได้กล่าวให้ความหมายของ การนิเทศคลินิก ว่าเป็นการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน
2. สังเกตการสอน
3. วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีประชุม
4. ประชุมนิเทศ
5. ประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ

โคแกน (Cogan.1973 : 10-12) ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิก มีวงจรทั้งหมด 8 ขั้นตอน คือ

1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ
2. วางแผนร่วมกับครู
3. กำหนดวิธีการสังเกต
4. สังเกตการสอน
5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน
6. กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ

7. ประชุมปรึกษาหารือ
8. ปรับปรุงแผน
4. รูปแบบการนิเทศแบบไพลีเร

สังด์ อูทรานันท์ (2530 : 84-88) ได้คิดพัฒนาการนิเทศแบบไพลีเร เพื่อแก้จุดอ่อนการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากไม่ทราบนิยามคำว่า นิเทศชัดเจนได้เพียงพอ ผู้บริหาร โรงเรียนก็มีจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง อีกทั้งขาดการเสริมแรงในการทำงานของผู้บริหารจึงทำให้ครูผู้สอนหมดกำลังใจ จึงได้พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบไพลีเร เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนการนิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ถูกการนิเทศวางแผนร่วมกัน

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ ให้ความรู้ใหม่หรือทบทวนความรู้เดิมในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้รับการนิเทศ ผู้ทำการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นขั้นเสริมแรงให้เกิดความมั่นใจ พึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ประเมินผลผลิตและการดำเนินงานไม่ได้ผล นำมาปรับปรุงแก้ไข ไม่สำเร็จดำเนินการแต่ต้นใหม่ทั้งหมด

รูปแบบการนิเทศการสอน จึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา โดยนักการศึกษาได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะเด่นของการนิเทศ ตามจุดหมายของการนิเทศ ตามสถานการณ์และลักษณะของผู้รับการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ ซึ่งเป็นการกำหนดขั้นตอนของการนิเทศก็มีกระบวนการต่างๆ ซึ่งผู้นิเทศก็สามารถเลือกใช้ โดยทั่วไปจึงต้องมีการสำรวจสภาพความต้องการของการนิเทศ แล้วมาจัดลำดับความสำคัญของงานนิเทศ รวมทั้งออกแบบการนิเทศแล้วจึงประชุมปรึกษา เพื่อจะได้เน้นการตามโครงการ ตลอดจนการประเมินผลและติดตามผล เมื่อการนิเทศได้เสร็จสิ้นลง โดยคำนึงถึงจุดประสงค์ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเกิดรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพการต่อไป

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR) เป็น การวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหา หรือปรับปรุงการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ใน

หน่วยงานหรือองค์กร นับเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชนที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยหลายแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญและกระตุ้นให้นักวิจัย/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาใช้เป็นรูปแบบในการวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระเพื่อตอบสนองต่อโจทย์แห่งการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่มุ่งไปที่การค้นหาแนวทางอันเป็นรูปธรรมที่เกิดจากการระดมสมองในลักษณะของการมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการที่สิ้นของการวิจัยจากรูปแบบดั้งเดิมที่การตั้งประเด็นของปัญหาเริ่มต้นและจบกระบวนการ โดยนักวิจัย ซึ่งพบว่าการวิจัยหลากหลายชั้นมิได้ถูกนำไปเผยแพร่หรือนำไปทดลองใช้หรือถูก “เก็บขึ้นหิ้ง” อันเป็นการสูญเสียทั้งกำลังความคิด งบประมาณและทรัพยากรเวลาอย่างน่าเสียดายยิ่ง มาเป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจากชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งในมิติของการร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันแสวงหาปัญหาและคิดค้นแนวทางออกเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาที่เป็นเรื่องอันเป็นฉันทามติของชุมชน รวมทั้งร่วมรับผลของการพัฒนา โดยมีนักวิจัยภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวย หรือวิทยากรกระบวนการร่วมกับนักวิจัยชุมชนที่เป็นชาวบ้าน ดังนั้น การวิจัยจึงสร้างคุณลักษณะของการเรียนรู้แบบพหุภาคี พร้อมกับบังเกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การมีส่วนร่วมนี้ ย่อมไม่ใช่เรื่องง่ายดังที่นักวิจัยผู้มีประสบการณ์ภาคสนามหลายท่านสะท้อนความเห็นและข้อสังเกตเอาไว้ โดยเฉพาะประเด็นของการสร้างส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยแต่ละขั้นตอนอันจะเป็นแนวทาง และคำแนะนำที่น่าสนใจ รวมทั้งช่วยให้นักวิจัยที่สนใจใช้รูปแบบนี้ในการทำวิจัยปัญหาของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research and Development)

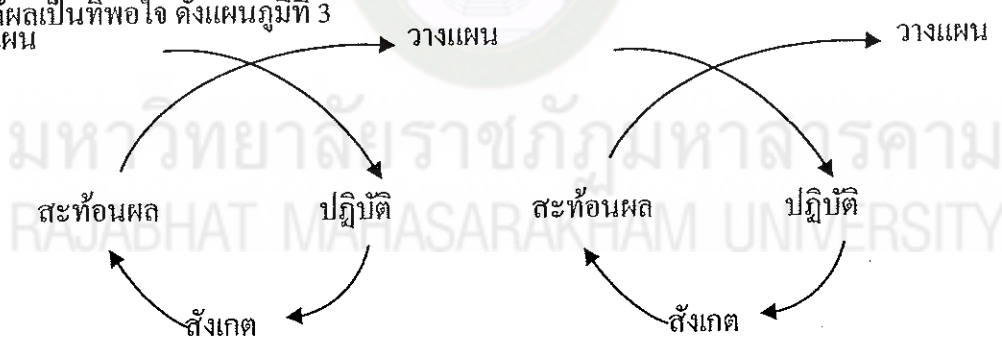
การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบของการวิจัยแบบใหม่ ที่ประยุกต์และเป็นการรวมเอาแนวความคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) มาผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยเป็นการวิจัยที่เกิดขึ้นจากความคิดที่ว่า การวิจัยเป็นกิจกรรมทางสังคมที่จะต้องใช้ทรัพยากรของสังคมในการศึกษา จึงเป็นสมบัติของสังคม และเป็นการกระทำที่มุ่งหมายจะให้ประโยชน์หรือเป็นการรับใช้สังคม ด้วยเหตุนี้การวิจัยจึงควรคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุด และการวิจัยที่จะให้ผลประโยชน์สูงสุดนั้น ย่อมเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research for Development) หรือการวิจัยพัฒนา (Research and Development) โดยที่การพัฒนาและการเป็นหุ้นส่วนจะต้องเดินทางร่วมกัน ดังนั้น ทุกคน

จะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนอย่างมีเสรีและเป็นประชาธิปไตย โดยจุดที่แตกต่างกันของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมก็คือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นการวิจัยที่เน้นในมิติของการเก็บข้อมูล แต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการประยุกต์หาวิธีการแก้ไขปัญหาไปพร้อม ๆ กัน หรือกล่าวได้ว่าเป็นการแสวงหาแนวความคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและทรัพยากรที่ผู้ถูกวิจัยมีอยู่เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา

1. แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นการนำเอาแนวคิด 2 ประการ มาผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (ชอบ เจียมกลัดและโกวิทช์ พวงงาม. 2547 : 1) ดังนี้ คือ

1.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research : AR) เป็นกระบวนการที่ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เขาเห็นว่าดี เหมาะสม ตามความรู้ ความเข้าใจของผู้วิจัย มาดำเนินการปฏิบัติ เพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดูความเหมาะสมในความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติการ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการ เพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่พอใจ ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 เกณฑ์ของการวิจัยปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (ประวิต เอราวรณ. 2545 : 15) จะเริ่มที่ขึ้นวางแผนเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มี โครงสร้างและแนวทางการวางแผนต้องมีความยืดหยุ่น และต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต จากนั้นก็เป็นขั้นตอน

การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างละเอียด รอบคอบ และมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์ การสังเกตผลการปฏิบัติเป็นขั้นตอนต่อมา โดยจะมีการบันทึก ข้อมูล หลักฐานและร่องรอยการปฏิบัติ และขึ้นสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทบทวนผล การปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค ผลสำเร็จและการวางแผนในวงจรต่อไป

1.2 การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research : PR) เป็นการวิจัยที่ผู้ถูก วิจัยเป็นผู้กำหนดปัญหาและรู้ทางแก้ปัญหา เป็นผู้ตัดสินใจและยืนยันเจตนาสมัครใจที่จะแก้ไข ปัญหาเหล่านั้น ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทุกขั้นตอนเป็นสิ่งที่ผู้ถูกวิจัย ร่วมรับรู้และใช้ประโยชน์ ด้วยกระบวนการวิจัยดำเนินไปในลักษณะการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกวิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้น ๆ

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นการนำเอาแนวคิด 2 ประการ มาผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการกับการวิจัย แบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research for Development) หรือการวิจัยพัฒนา (Research and Development) โดยที่การพัฒนาและการเป็นหุ้นส่วนจะต้องเดินทางร่วมกัน ดังนั้น ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนอย่างมีเสรีและเป็น ประชาธิปไตย

2. ความหมายการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากแนวคิดของการวิจัยปฏิบัติการ และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เมื่อนำมารวมกัน เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) มีนักวิชาการ ให้ความหมายไว้ดังนี้

กมล สุคประเสริฐ (2540 : 8) กล่าวว่า เป็นการวิจัยค้นคว้า และหาความรู้ตาม หลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์แบบเดิมๆ เพียงแต่ว่า PAR นั้น มีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การ แก้ปัญหาในการพัฒนา

สุรัตน์ ดวงชาต (2549 : 48) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งใน องค์กรหรือชุมชน เข้ามาร่วมศึกษาปัญหาโดยกระทำร่วมกับนักวิจัย

สุภาวดี จันทวานิช (2550 : 67 - 68) กล่าวว่า เป็นการวิจัยที่ได้จากสังเกตการณ์และ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นวิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัย (ชาวบ้าน) เข้ามามีส่วนร่วมในการ วิจัยในการช่วยให้ข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริม กิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ขั้นตอนการระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตามผล จนถึงขั้นประเมินผล

ส่วนชอบ เข้มกตัก และโกวิทย์ พวงงาม (2547 : 3 - 4) ถือเป็นการวิจัยที่ช่วยเหลือประชาชนให้สามารถควบคุมชีวิตของเขาเอง ผ่านกระบวนการของสหวิชาการ โครงสร้างความรู้ใหม่ เกิดขึ้นจากการผสมผสานความรู้ที่เป็นทางการเข้าด้วยกัน แล้วใช้ความรู้นั้นเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปความเป็นจริงในสังคม (Realities) ของเขา

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหมายความว่า การร่วมกันดำเนินกระบวนการวิจัยโดยผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งที่เป็นชาวบ้านและนักพัฒนา กับผู้วิจัยภายนอก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพความจริงของสังคมนั้น และเพื่อให้เห็นภาพแห่งคุณลักษณะสำคัญของการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เด่นชัด

3. ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีรูปแบบที่แตกต่างกันและมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น การวิจัยโดยมีชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Inquiry) การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Critical Action Research) เป็นต้น คุณค่าของการวิจัยแบบนี้คือ กระบวนการของความร่วมมือจากทุกๆฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สมอาจ วงษ์ชมทอง (2536 : 5) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ว่าประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ซึ่งต้องมีความยืดหยุ่นสูงและไม่ควรกำหนดเวลาในการวิจัยหรือกิจกรรมไว้ล่วงหน้า รวมทั้งตระหนักถึงภูมิปัญญาของชาวบ้านว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภูมิปัญญาของนักวิชาการ

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540 : 60 - 63) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ไว้ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบ เน้นกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์
2. อุดมการณ์และปรัชญา เน้นกลุ่มคนค้อย โอกาส คนแพ้หรือคนชายขอบ
3. จุดมุ่งหมาย มีพันธกรณีระหว่างนักวิจัยกับชาวบ้านที่จะร่วมต่อสู้เพื่อสิทธิของมนุษย์
4. กรอบการวิจัย กำหนดโดยประชาชนในพื้นที่วิจัย
5. จุดเน้น เริ่มที่คนเป็นหลัก ทำให้คนมีคุณค่า สร้างความภูมิใจและกำลังใจ
6. เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนตามความต้องการของท้องถิ่นตามเงื่อนไขที่เหมาะสม

7. ยุทธวิธี เน้นการมีส่วนร่วมและเชื่อมั่นในความสามารถในการเรียนรู้ของคน

8. วิธีการ เน้นความเรียบง่าย ใช้วิธีการที่ชาวบ้านถนัด มองชุมชนอย่างเป็นองค์รวมและใช้เทคโนโลยีชาวบ้าน

9. เกณฑ์การวัด เป็นมาตรฐานเฉพาะพื้นที่

10. การตัดสินใจ กระจายอำนาจให้แก่ละห้องที่ตัดสินใจเองตามความต้องการ

12. การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการมองแบบองค์รวม (Holistic Approach)

13. รูปแบบการพัฒนา เป็นแบบปลดปล่อย สร้างกำลังและอำนาจในการคิดและต่อรองให้ความสำเร็จ (Empowerment) ในสิ่งที่เขากระทำ แรงจูงใจ คือ ความภูมิใจในศักดิ์ศรีของตนและส่งเสริมวัฒนธรรมการพึ่งตนเอง

14. การมองชาวบ้าน เป็นผู้ทำประโยชน์ เป็นผู้ลงมือกระทำโครงการสำเร็จและเป็นผู้มีส่วนร่วม

15. ผลลัพธ์ ไม่เน้นวัตถุ แต่เน้นความสามารถของชุมชน เน้นการเรียนรู้ เน้นความหลากหลาย ความพอใจ กำลังใจและแรงใจของประชาชน

ชอบ เข้มกตัดและโกวิทย์ พวงงาม (2547 : 29) ได้เสนอกรอบความคิดอันเป็นลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. หลักการ เป็นมรรควิธีในการแก้ปัญหาของชุมชน

2. ยุทธวิธี เป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนหรือองค์กรชุมชน เพื่อร่วมแก้ปัญหา โดยทำให้ชาวบ้านเห็นความสำคัญของระบบข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อร่วมแก้ปัญหา

3. วิธีการ ประกอบด้วย 1) กระบวนการจัดชุมชน โดยสร้างผู้นำที่ดีและสร้างเครือข่ายความร่วมมือและ 2) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 กลุ่ม (สุรัตน์ ควงชาทม. 2549 : 55) คือ 1) ชาวบ้าน หรือสมาชิกในชุมชน องค์กร 2) นักวิจัยซึ่งเป็นตัวแทนของนักวิชาการ และ 3) นักพัฒนา ซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายรัฐบาล องค์กรเอกชน บุคคลกลุ่มหลังนี้ส่วนมากจะเป็นวิทยากรให้ความรู้หรือเป็นที่ปรึกษาโครงการ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วอาจจัดให้กลุ่มแรกเป็น “คนใน” และสองกลุ่มหลังเป็น “คนนอก” โดยที่การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 เป็น โครงการวิจัยของชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่พัฒนาขึ้นแก้ปัญหาเอง รูปแบบที่ 2 เป็น โครงการของนักวิชาการ นักพัฒนาที่ได้

ไปสัมผัสกับปัญหาในชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กรนั้นมาเป็นเวลาพอสมควรแล้ว จึงพัฒนาใช้กระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น ผู้วิจัยต้องถือว่า ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้าน เป็นผู้รู้และเข้าใจความต้องการหรือสาเหตุปัญหาในชุมชนอย่างแท้จริง รวมทั้งชาวบ้านยังเป็นผู้ที่รู้ถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนและเป็นต้นทุนทางสังคม (Social Capital) และสามารถนำออกมาใช้พัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์กับชุมชนได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัย นักพัฒนา และชาวบ้านหรือผู้ถูกวิจัย ก่อนและหลังการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 4



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภูมิที่ 4 แสดงก่อนและหลังการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
ที่มา : สุภางค์ จันทวานิช (2550 : 70)

จากแผนภูมิดังกล่าว วงกลมแต่ละวง (สุภางค์ จันทวานิช. 2550 : 70) คือ โลกทัศน์ หรือวิธีการมองปัญหาของคนแต่ละกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัย โลกทัศน์ของแต่ละฝ่าย ต่างกันไปตามกรอบแนวคิดที่ตนยึดถือ หลังจากเข้าสู่กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแล้ว คนทั้งสามกลุ่มจะมี “โลกทัศน์ร่วม” และความเข้าใจร่วมกันในเรื่องของการพัฒนา

เคมีส และวิลคินสัน (Kemmis. & Wilkinson. 1988 : 22) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นกระบวนการทางสังคมที่นักวิจัยมีเจตนาขยายความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละบุคคลกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลสร้างความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไร

2. รูปแบบของการวิจัยเน้นการมีส่วนร่วม หมายความว่า แต่ละคนจะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนทำ แล้วเสนอความรู้และความคิดเห็นต่อบุคคลอื่น รวมทั้งผลักดันให้เกิดการกระทำร่วมกัน

3. เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกัน เพราะการวิจัยจะมีความสมบูรณ์ต้องเกิดจากการกระทำของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชน หรือสร้างความรู้ให้กับองค์การทางสังคม เพื่อลดความไม่สมเหตุสมผล ความล้มเหลว และความไม่ยุติธรรม ในการปฏิบัติ หรือจากปฏิสัมพันธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ

4. การดำเนินงานไม่มีการบังคับ ทุกคนมีอิสระจากกฎเกณฑ์ที่ไม่มีเหตุผลและโครงสร้างที่ไม่ยุติธรรม ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง

5. ช่วยให้ผู้คนที่เกี่ยวข้องมีความเป็นอิสระในตัวเอง จากข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น สื่อ ภาษาและกระบวนการทำงาน เป็นต้น

6. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันได้อีก โดยการพิจารณาผลที่สะท้อนกลับและเหตุผลที่เหมาะสม เพราะเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการสังเกต การสะท้อนการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ โดยทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนอย่างมีเสรีและเป็นประชาธิปไตย

4. ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่นักวิชาการได้เสนอแนะไว้ ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540 : 42 - 43) ได้เสนอขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมชุมชน เพื่อที่จะให้ชุมชนมีความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยในระดับที่เสมอภาคในทุกขั้นตอน จึงต้องมีการเตรียมชุมชน ก่อนโครงการวิจัยจะเริ่มในแง่ต่างๆ เช่น การสร้างบูรณาการของชุมชน การส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน

ของชุมชน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การเลือกผู้แทน ผู้ร่วมโครงการ เป็นต้น

2. อบรมนักวิจัยร่วมจากชุมชน ในฐานะเป็นนักวิจัยจากท้องถิ่น ให้มีความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบัน บทบาทของผู้ทำหน้าที่เป็นนักวิจัยท้องถิ่น การจัดองค์การชุมชนรูปแบบของผู้นำ การสนับสนุนและมนุษยสัมพันธ์

3. กำหนดรูปแบบการวิจัย ทีมนักวิจัยท้องถิ่นจะร่วมกันกำหนดรูปแบบการวิจัย เช่น การแตกปัญหาทั่วไปที่ชุมชนเลือกแล้วลงเป็นปัญหาย่อยๆ ที่สามารถจะทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาได้ทีละส่วนต่อไปก็กำหนดวิธีการที่จะรวบรวมข้อมูลที่ต้อง เครื่องมือที่จะใช้ ผู้ที่จะให้คำตอบหรือให้ข้อมูล รวมทั้งขนาดของตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การกำหนดรูปแบบคำถาม และวิธีถาม ฯลฯ

4. ลงมือเก็บข้อมูล โดยผู้ที่ได้รับการอบรมวิธีการเก็บข้อมูลมาแล้ว

5. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ทีมนักวิจัยท้องถิ่นจะร่วมกันทำการประมวลผลและสรุปข้อมูล ให้ข้อสังเกต หรือข้อวิจารณ์สิ่งที่พบ วิเคราะห์ว่าเหตุใดจึงได้ข้อมูลเช่นนั้น เขียนสรุปสิ่งที่พบอย่างกว้างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะประกอบ

6. หาหรือผลการค้นพบกับชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอกลับคืนต่อชุมชน ให้มีโอกาสดูตรวจสอบและแก้ไขความถูกต้อง ตลอดจนทำการวิเคราะห์สรุปประเด็น หรือชี้แนะแก่ทีมวิจัย กระบวนการหาเรื่องนี้ อาจทำในรูปของการแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม หรือวิธีการอื่นๆ เช่น จัดแสดงข้อมูลในรูปของกราฟแบบต่าง ๆ ในที่สาธารณะ หรือที่ชุมนุมของชุมชน และกระตุ้นให้มีการออกความคิดเห็น การแสดงออกถึงความรู้สึกของชาวบ้าน การประเมินท่าทีและปฏิกิริยาต่อข้อมูลของชุมชน ที่รวบรวมได้จากกระบวนการวิจัย ตลอดจนการตัดสินใจร่วมกันในเรื่องเหล่านี้

7. วางแผนชุมชน โดยการอบรมทีมวางแผนให้สามารถเขียนโครงการได้ รวมทั้งความสามารถในการจัดองค์การชุมชนด้วย โครงการที่ทีมวางแผนเขียนนี้ จะต้องนำมาปรึกษาหารือกับชุมชน ให้ชุมชนตรวจสอบแก้ไขและรับรองก่อนนำไปเสนอเพื่อขอทุนสนับสนุนต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง

8. นำแผนไปปฏิบัติ โดยการระดมทรัพยากร ทั้งบุคคลและชุมชนพลัง ตลอดจนองค์กรประชาชนต่าง ๆ ในชุมชน มาร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่จัดวางขึ้นจากข้อมูลที่เป็นผลจากการศึกษาร่วมกัน โดยทีมนักวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น

9. ติดตาม กำกับและประเมินผลในชุมชน โดยทีมนักวิจัยและชุมชนร่วมกัน

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 82) ได้สรุปขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ระยะก่อนทำการวิจัย (Pre-research Phase) ได้แก่

- 1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน
- 1.2 การบูรณาการตัวนักวิจัยเข้ากับชุมชน
- 1.3 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน
- 1.4 การแพร่ความคิดของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แก่ชุมชน

2. ระยะของการทำวิจัย (Research Phase) ได้แก่

- 2.1 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกันกับชุมชน
- 2.2 การฝึกอบรมทีมวิจัยท้องถิ่น
- 2.3 การวิเคราะห์ปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการของการวิจัย

ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และกำหนดแนวทางแก้ไข

- 2.4 การออกแบบการวิจัยและเก็บข้อมูล
- 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.6 การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหมู่บ้าน

3. ระยะการจัดทำแผน (Planning Phase)

- 3.1 การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น
- 3.2 การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม
- 3.3 การศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน
- 3.4 การแสวงหางบประมาณและหน่วยงานที่สนับสนุน
- 3.5 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล

4. ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation Phase) การกำหนดทีมงาน

ปฏิบัติงานอาสาสมัคร การอบรมทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร

5. ระยะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ (Monitoring and Evaluation Phase)

- 5.1 จัดตั้งทีมงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้านขึ้นมา

ติดตามการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติทุกระยะ

- 5.2 เสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมหมู่บ้าน

ชอบ เข้มกล้าและโกวิท พวงงาม (2547 : 35 - 50) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ระยะก่อนทำวิจัย (Pre-research Phase) ประกอบด้วย 1) การสร้างสัมพันธภาพกับชุมชน 2) การสำรวจและศึกษาชุมชน 3) การคัดเลือกชุมชน 4) การเข้าสู่ชุมชน 5) การเตรียมคน มีการเตรียมชาวบ้าน นักพัฒนา นักวิจัยและการเตรียมเครือข่าย

2. ระยะของการทำวิจัย (Research Phase) ประกอบด้วย 1) การศึกษาชุมชน 2) การวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน 3) การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงการ

3. ระยะการจัดทำแผน (Planning Phase) เป็นกระบวนการตัดสินใจร่วมกันเพื่อคัดเลือกโครงการ และกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่กำหนดวัตถุประสงค์ ระบุกิจกรรม/ขั้นตอนให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนในการดำเนินกิจกรรมด้วย

4. ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation Phase) มีการตั้งกลุ่มทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะของกิจกรรมที่ตั้งไว้กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบ ทรัพยากรและการให้สมาชิกได้มีส่วนในการดำเนินงานต่างๆ

5. ระยะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมทันการ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะประกอบด้วย การวางแผนหรือการเตรียมการวิจัย โดยการเลือกกลุ่มที่จะทำการวิจัย การกำหนดกรอบหรือรูปแบบในการวิจัย โดยมีการวางแผนในการดำเนินการวิจัยล่วงหน้า การลงมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล การนำผลการวิจัยไปพัฒนา และสุดท้ายคือการกำกับติดตามและประเมินผล การนำผลการวิจัยไปปฏิบัติจริง

กลยุทธ์การพัฒนา

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม AIC (Appreciation-Influence-Control)

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ได้ใช้เทคนิค AIC (Appreciation-Influence-Control) ซึ่งเทคนิคนี้ได้คิดค้นและพัฒนาโดย Dr. William E. Smith และ Ms. Turid

Sato จาก Organization for Development and International Institute, U.S.A ซึ่งเทคนิค A-I-C คือ กระบวนการประชุมที่มีวิธีหรือขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุม ได้มีโอกาสสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นการระดมพลังสมอง เพื่อแก้ไขปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผลงานที่ได้จากความคิดของผู้ที่เข้าร่วมประชุมทุกคน เทคนิค AIC เป็นเทคนิคในการระดมความคิด การวางแผนและทำงานร่วมกัน AIC ย่อมาจากคำเหล่านี้ คือ Appreciation, Influence, Control เป็นเครื่องมือในการจัดการประชุมเพื่อระดมความคิดในระดับหมู่บ้าน โดยที่การศึกษาโครงการนี้คาดว่ากระบวนการ AIC จะมีความเหมาะสมกับพื้นฐานของสังคมไทย เพราะหลักปรัชญาของกระบวนการเป็นหลักการที่สอดคล้องกับค่านิยมของไทยและมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมของคนในเอเชีย (สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินิสาร. 2546 : 50)

ความหมายของเทคนิค AIC

ความหมายของ AIC (Appreciation Influence Control) มีผู้ให้ความหมายไว้โดยสรุปดังนี้

AIC หมายถึง กระบวนการแสดงความคิดและการปฏิบัติที่ทุกฝ่ายเข้ามาเรียนรู้ร่วมกัน ใช้ความพยายามร่วมกันและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน (สนธยา พลศรี. 2547 : 9)

AIC หมายถึง กระบวนการประชุมที่มีวิธีการและขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (จิตติมา อินทะท่ามา. 2543 ; อังโน นพดลย์ เพชร. 2552 : 29)

สรุปได้ว่า AIC คือ กระบวนการทำงานที่ใช้เป็นเทคนิคในการประชุม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค เพื่อการระดมสมองสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และทุกฝ่ายเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

แนวคิดพื้นฐานของเทคนิค AIC

สุภัทรา ชูประดิษฐ์ (2549 : gotoknow.org/blog/Communityblog) กล่าวถึง แนวคิดของเทคนิค AIC ไว้ว่าเป็นเทคนิคที่ได้พัฒนามาจากแนวคิดของสถาบันเอกชนชื่อ Organization for Development : An International Institute (ODII) ตั้งขึ้นโดย ทูริด ซาโต และวิลเลียม อี สมิธ (Ms. Turid Sato and Dr. William E. Smith) ได้นำมาทดลองใช้ และเผยแพร่ในประเทศไทย

โดยสถาบัน ODDI ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และสมาคม ประชากรและชุมชน (PDA) โดยดูจากผลของการศึกษา พบว่าเป็นกระบวนการที่มีศักยภาพใน การสร้างพลังและมีการกระตุ้นการยอมรับของชาวบ้านให้มาร่วมพัฒนาชุมชน มีศักยภาพที่จะ ขยายผลได้ สามารถนำมาประยุกต์สำหรับการประชุมระดมความคิดในการพัฒนาหมู่บ้าน การ ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนบนพื้นฐานแห่งความ เสมอภาคอย่างเป็นประชาธิปไตย เป็นกระบวนการนำเอาคนเป็นศูนย์กลางแล้วนำมาประยุกต์ ให้เหมาะสมกับการวางแผนพัฒนาหมู่บ้าน และวางแผนปฏิบัติมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทำให้เข้าใจถึงสภาพของปัญหาข้อจำกัดความต้องการ และรู้ว่า มีศักยภาพของผู้ที่ระดมความคิดทุกคน มีความคิดว่าบุคคล กลุ่มบุคคลในชุมชนองค์กรและ สังคมมีพลังงานและพลังปัญญา ที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคและสร้างสรรค์ชีวิต พลังงานที่ยัง อยู่อย่างโดดเด่นอาจถูกนำมาใช้ในเชิงลบ กลายเป็นพลังงานที่ใช้ทำลายเอาเปรียบและ มุ่งที่จะเอาชนะ แต่ถ้าเป็นพลังงานในเชิงบวกก็เป็นความรักและความเมตตา การพัฒนา จำเป็นต้องมีการจัดการและระดมพลังงานให้กลายเป็นพลังสร้างสรรค์ในการวางแผนใดๆ ก็ ตาม ถ้าเปิดโอกาสให้ผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง (Stakeholder) มีส่วนร่วมในกระบวนการ วางแผนและตัดสินใจ จะเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน ได้เหมาะสมและยั่งยืน (Sustainable Development) เพราะเป็นการสร้างความเข้าใจ สร้างการยอมรับ สร้างความเป็น เจ้าของความรับผิดชอบร่วมกันการเปิด โอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าประชุมปรึกษาหารือกันอย่าง เปิดใจ ให้ผู้เข้าร่วมประชุม กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณ โดยผู้อื่นยอมรับฟังหรือ ตกลงร่วมกัน เป็นการกระทำที่ทำให้คนเหล่านั้น ได้เรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ ได้รับข้อมูล ใหม่ และได้นำความรู้ประสบการณ์และข้อมูลไปกำหนดแผนและวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน เป็นเทคนิคที่ใช้ได้กับการวางแผนพัฒนาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นแผนพัฒนาระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับท้องถิ่นหรือแม้แต่การวางแผนพัฒนาหน่วยงานองค์กรหรือกลุ่ม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผู้นำการประชุมเป็นสำคัญ ต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่เป็น กันเอง ให้เป็นเวทีของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาข้อสรุปร่วมกันที่ทุกคนพึงพอใจ และ มองเห็นผลประโยชน์ร่วมกัน

AIC เป็นวิธีการและเทคนิคในการเชิญคนที่ทำงานร่วมกันทั้งในระบบใดระบบ หนึ่งเข้ามาประชุมเชิงปฏิบัติการ (WorkShop) โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการ พัฒนาการสร้างทีมงาน การสร้างความร่วมมือการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง (ประพิร์พร อักษรศรี. 2545 : 39)

วิธีการของ AIC

วิธีการของ AIC มีการดำเนินการกำหนดเป็นขั้นตอน 3 ขั้นตอน (สนธยา พลศรี.

2547 : 9-12) ดังนี้ คือ

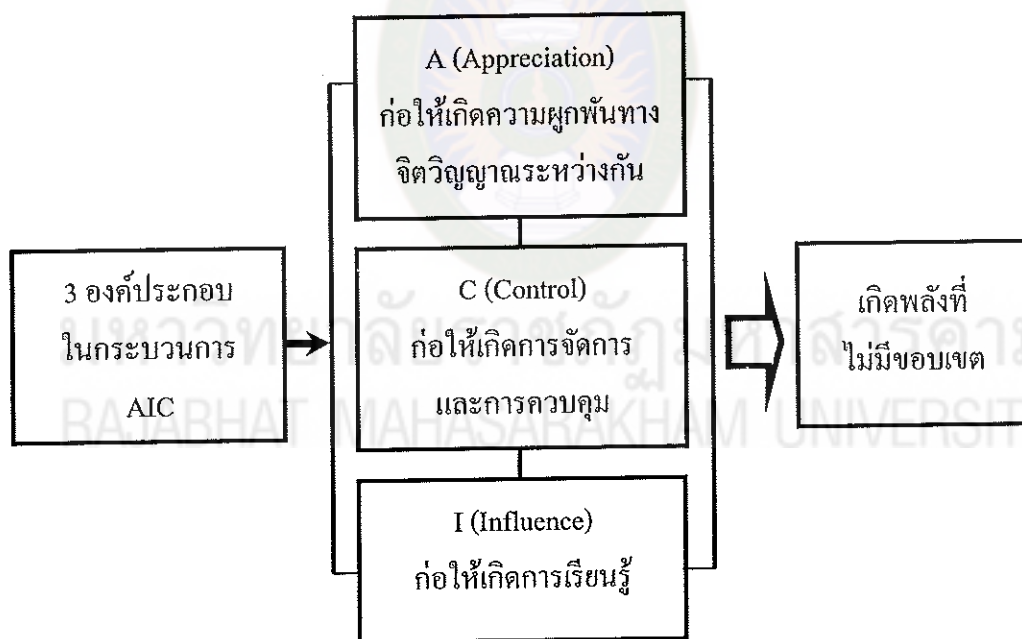
ขั้นที่ 1 A : Appreciation เป็นการทำให้ทุกคนเกิดการยอมรับและชื่นชมคนอื่น โดยไม่รู้สึกรังหรือแสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ กระบวนการนี้ทุกคนจะมีโอกาสแสดงออกอย่างทัดเทียมกันด้วยภาพ ข้อเขียนและคำพูดว่าเขาเห็นสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างไร และเขาอยากเห็นความสำเร็จในอนาคตเป็นอย่างไรซึ่งจะทำให้ทุกคนมีโอกาสใช้ข้อเท็จจริง เหตุผล และความรู้สึก ตลอดจนแสดงออกในลักษณะต่างๆ ตามข้อเท็จจริง เมื่อทุกคนได้แสดงออกโดยได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ จะทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี มีความสุข มีความอบอุ่น และเกิดพลังร่วมในที่ประชุมร่วมกัน เป็นการใช้จ่ายเงินธนาคารที่ไม่ถูกจำกัดด้วยปัจจัยและสถานการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดมีความคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มองภาพกว้างและมีแนวคิดสิ่งแปลกใหม่ กล่าวคือ เป็นการใช้จ่ายเงินธนาคาร (Imagination) กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หรืออุดมการณ์ร่วม (Shared Ideal) ทำให้ได้สิ่งที่ปรารถนาพร้อมกันหรือเป้าหมาย

ขั้นที่ 2 I : Influence จะเป็นการใช้ความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญหรือกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy) ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมหรืออุดมการณ์ร่วมของกลุ่มได้อย่างดีที่สุด ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะให้ข้อคิดเห็น่ววิธีการที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมหรืออุดมการณ์ร่วมประกอบด้วยอะไรบ้าง นำข้อเสนอมาจัดหมวดหมู่แยกแยะ และพิจารณาร่วมกันจนทำให้ได้วิธีการสำคัญที่ให้เห็นพ้องกันว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จ สมาชิกกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ (Influence หรือ Interaction) กันและกันสูง รวมถึงการโต้แย้งถกเถียงถึงวิธีการที่ได้วิธีการที่เห็นว่าดีที่สุด โดยมีเป้าหมายหรืออุดมการณ์ร่วมกัน

ขั้นที่ 3 C : Control เป็นการนำเอาวิธีการที่สำคัญ เพื่อมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ว่าจะทำอะไร มีหลักการเหตุผลอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ ใครต้องให้ความร่วมมือ ใช้งบประมาณเท่าไร จากแหล่งใด ในขั้นนี้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนจะเลือกเองว่าจะรับผิดชอบเรื่องใดเป็นการกำหนดข้อผูกพัน (Commitment) ให้ตนเอง เพื่อควบคุม (Control) ให้เกิดการกระทำอันจะนำไปสู่การบรรลุผลที่เป็นเป้าหมายหรืออุดมการณ์ร่วมกันของกลุ่มในที่สุดกระบวนการ AIC จะสร้างพลังสร้างสรรค์ขึ้น เมื่อมีฝ่ายต่างๆ เข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน

ด้วยความรักความเมตตา เป็นธรรมะอย่างสูง ได้แก่ ความรักความเมตตาคนอื่น ต้องรับฟัง
 อดทนและยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น จะทำให้เกิดพลังความดีเข้ามา อาจเรียกว่า เป็น
 การพัฒนาทางจิตวิญญาณ (Spiritual Development) พอคนที่เข้มาเข้าร่วมกิจกรรมมีความรักความ
 เมตตาต่อกันก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน จากการทำงานร่วมกัน (Interactive Learning Though
 Action) จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ เพราะฉะนั้น การพัฒนามีความต้องการ
 เรียนรู้เป็นอย่างมากของทุกฝ่าย (Influence) การควบคุม (Control) การจัดการ (Management)
 และมีแผนปฏิบัติการ(Action Plan) ที่กำหนดว่าใคร จะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด มีค่าใช้จ่าย
 เท่าไร จะได้เงินจากไหนถ้าไม่พอจะทำอย่างไร เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า กระบวนการ AIC จะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายต่างๆ เข้มาทำกิจกรรมร่วมกัน
 ด้วยความรักความเมตตา ต้องรับฟัง อดทนคนอื่นและยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น จนทำ
 ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน จนทำให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้



แผนภูมิที่ 5 กรอบแนวทาง AIC
 (ที่มา : ประไพพรร อักษรศรี. 2545 : 15)

ความสำคัญของ AIC

ความสำคัญของ AIC เป็นการพัฒนาชุมชนที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน คือการเปิด

โอกาสให้บุคคลและผู้แทนองค์กรต่างๆ ที่อยู่ในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบ ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชน ร่วมตัดสินใจอนาคตของชุมชน ร่วมดำเนินกิจกรรม พัฒนา ร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น กระบวนการ AIC จะช่วยให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการ วางแผนและตัดสินใจ ร่วมสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานสร้างการยอมรับ ความรับผิดชอบ ในชุมชน สมาชิกของชุมชนจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ตน มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาจึงจะเกิดขึ้นด้วยความต่อเนื่องและก่อให้เกิดความสำเร็จสูง ซึ่ง กระบวนการของ AIC มีข้อสังเกต ดังนี้

1. กระบวนการ AIC จะช่วยให้ประชาชนและกลุ่มองค์กรต่างๆ ทั้งในและนอก ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น
2. เป็นการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้แทนกลุ่มต่างๆ ของ ประชาชน โดยเฉพาะผู้รู้ กลุ่มคนจน ผู้ด้อยโอกาส ผู้หญิง เยาวชน เข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด กำหนดแนวทางการพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและเสริมสร้างความ เข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการรวมพลังเชิงสร้างสรรค์
3. ประชาชนกลุ่มองค์กรต่างๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งกิจกรรม โครงการ ผลของการพัฒนาและความเป็นเจ้าของชุมชนท้องถิ่น ทำให้เกิดความมีพลัง การรู้ถึงศักยภาพ ในการพึ่งตนเอง
4. องค์กรต่างๆ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนเกิดเรียนรู้ที่จะร่วมมือกัน ในการ พัฒนาอย่างประสานสอดคล้อง

2. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดการนิเทศแนวใหม่ที่ใช้วิธีและ ข้อดีของการมีส่วนร่วมมาพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ ตามความสนใจของผู้เรียนในกรอบของหลักสูตรบนหลักการและทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการมี ส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมหรือที่ใช้กันในภาษาอังกฤษว่า Participation หรือ Involvement นี้ มี หลายระดับของการมีส่วนร่วม มีขอบเขตจำกัดในตัวของมันเองและรูปแบบของการมีส่วนร่วม เต็มรูปแบบ จำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีเฉพาะเพื่อให้ได้มาซึ่งการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ซึ่งวิธีการ การศึกษา (Education Approaches) จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้บรรลุเป้าประสงค์ของการมี

ส่วนร่วม

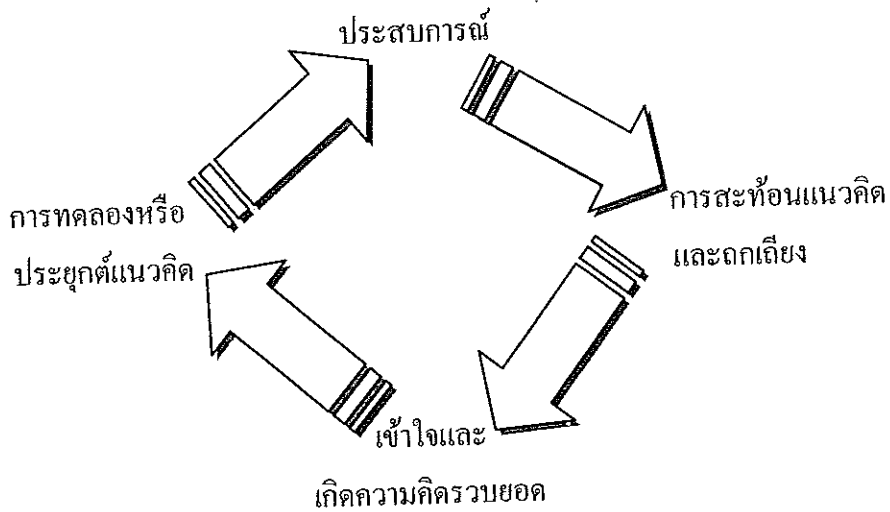
หลักทั่วไปของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การเรียนรู้ทุกชนิดรวมทั้งการนิเทศมีหลักสำคัญคือ การเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างความรู้ของตัวผู้เรียนเอง โดยมีวิทยากรช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยมากกว่าที่จะเป็นการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรสู่ผู้เรียน ในหลักการนี้จึงเน้นที่ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่า กระบวนการสร้างความรู้นี้ ส่วนสำคัญจะต้องใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนเอง ผู้เรียนต้องเป็นฝ่ายกระทำ วิธีการนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลวัตของการเรียนรู้ การเรียนรู้ในลักษณะนี้ จึงย่ำถึงลักษณะทางสังคม การเรียนรู้ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผลก็คือ เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งอาศัยภาษา เช่น การพูด การเขียน การแสดงออก เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนในการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้

กรมวิชาการ (2544 : 30) กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ (Experience) วิทยากรช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้
2. การสะท้อนความคิดและถกเถียง (Reflect and Discussion) เป็นขั้นตอนที่วิทยากรจะช่วยให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสแสดงออกในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้กัน และกัน
3. เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มและวิทยากรเป็นฝ่ายช่วยเติมแต่งให้สมบูรณ์
4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experience) คือการที่ให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสนำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง องค์ประกอบเหล่านี้กรมวิชาการ ได้สรุปเป็นแผนภูมิไว้ ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
ที่มา : กรมวิชาการ (2544 : 30)

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ประการ จะเป็นไปอย่างพลวัตโดยอาจจะเริ่มต้นจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ดังนั้น ในแง่ของการนิเทศการเรียนการสอนของครู จึงอาจเริ่มต้นที่จุดใดก่อนก็ได้ แต่ความสำคัญจะอยู่ที่การจัดกระบวนการ ให้ครบทุกองค์ประกอบ

การนิเทศในลักษณะดังกล่าวนอกจากจะเป็นพื้นฐานในการสอนด้านพุทธิพิสัย โดยมุ่งเน้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความคิดวิจารณ์แล้ว ยังเป็นพื้นฐานในการสอนจิตพิสัย และ ทักษะพิสัยด้วย

วิธีการสำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในทุกๆองค์ประกอบ คือ กระบวนการกลุ่ม ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียน ได้แบ่งปันประสบการณ์ ได้สะท้อนความคิดและถกเถียง สรุปลความคิดรวบยอด ตลอดจนได้ทดลองหรือประยุกต์แนวคิด กระบวนการกลุ่มที่จะบรรลุการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนั้นจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมสูงสุด
2. การบรรลุงานสูงสุด

การมีส่วนร่วมสูงสุด เกิดจากการออกแบบกลุ่มที่เหมาะสมในองค์ประกอบของการเรียนรู้ซึ่งแต่ละกลุ่มแต่ละประเภทจะมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ในแต่ละครั้งของการสอนจึงต้องออกแบบกลุ่มให้ผู้เรียนได้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างสูงสุด และตรงกับ

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมกลุ่มให้มากที่สุด เพราะสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจบทเรียน อยู่ตลอดเวลา

การบรรลุนานสูงสุดอยู่ที่การกำหนดงานให้กับกลุ่มซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของการกำหนดงาน 3 ประการ ดังต่อไปนี้

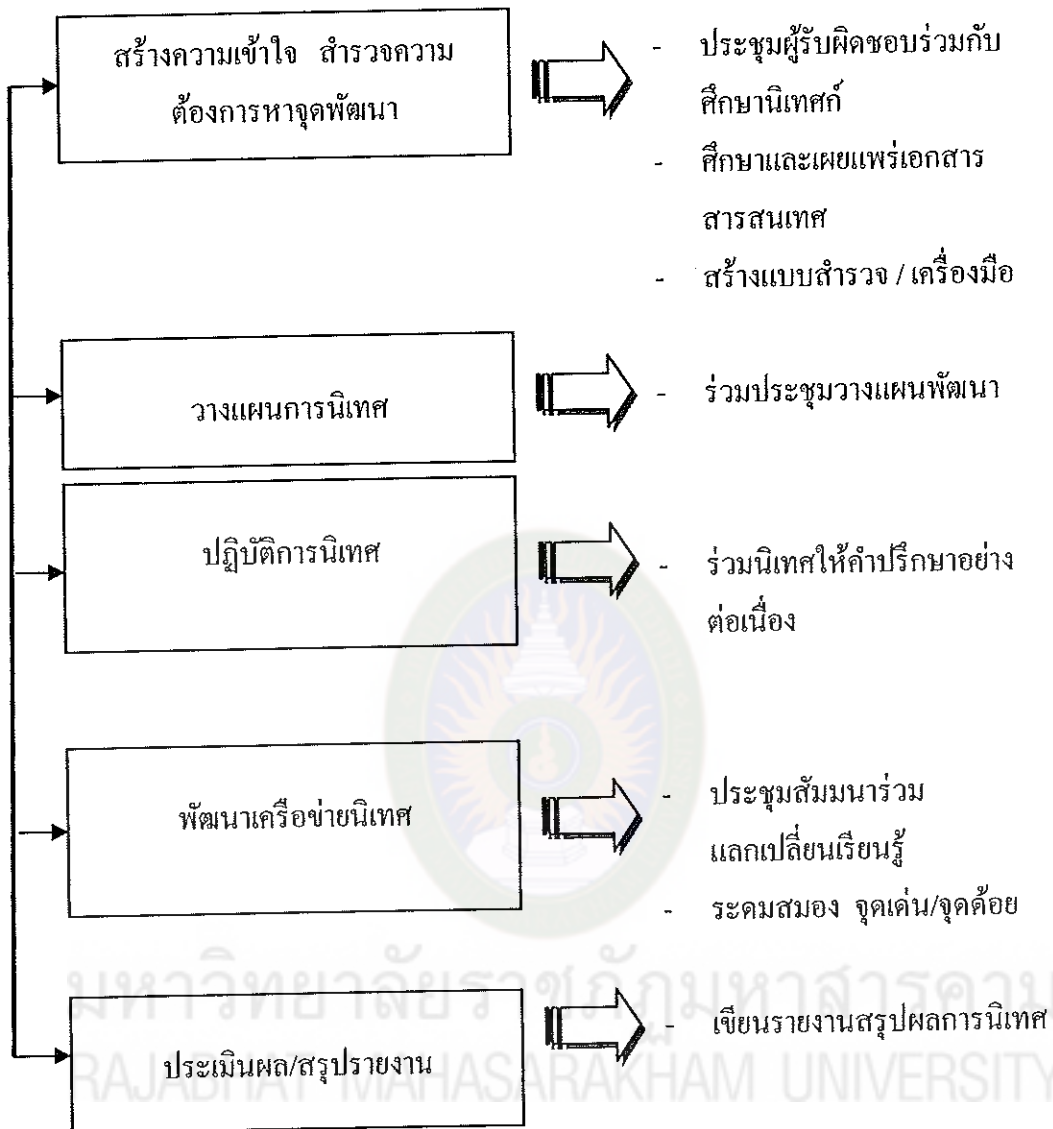
1. กำหนดกิจกรรมให้ชัดเจนว่าจะให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มอย่างไร เพื่อทำกิจกรรมอะไร ใช้เวลาเท่าใด เป้าหมายของงานคืออะไร
2. กำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยปกติการกำหนดบทบาทในกลุ่มย่อยควรให้แต่ละกลุ่มมีบทบาทที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อนำมาร่วมเสนอกลุ่มใหญ่ จะทำให้เกิดการขยายเครือข่ายการเรียนรู้โดยผู้เรียนจะไม่เบื่อกัน
3. ต้องมีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน ซึ่งบอกถึงรายละเอียดของกิจกรรมและบทบาทโดยอาจทำให้เป็นใบงานหรือใบชี้แจงก็ได้

หลักและกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศที่เกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมประเมินผล ร่วมภูมิใจหลังการพัฒนางาน เป็นการนิเทศที่มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ จนโรงเรียนมีมาตรฐานทุกด้าน ส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง และเป็นการกำหนดแนวทางการนิเทศให้เป็นแนวทางการปฏิบัติการนิเทศที่เน้นให้เกิดการนิเทศอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นสำคัญ กล่าวคือ การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจะต้องกระจายความรับผิดชอบไปยังสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีขั้นตอนตามกระบวนการ คือ

1. สร้างความเข้าใจ สืบหาความต้องการ หาจุดพัฒนา
2. วางแผนการนิเทศ
3. ปฏิบัติการนิเทศ
4. พัฒนาเครือข่ายนิเทศ
5. ประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545 : 58) ได้แสดงกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมทั้ง 5 ขั้นตอน ดังแผนภูมิประกอบที่ 7 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม



แผนภูมิที่ 7 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

ที่มา : ชาอุชัย อาจินสมภาร (2545 : 58)

บดินทร์ วัฒน้อม (2541 : 58) ได้กำหนดแนวทางการนิเทศ ตามกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

การปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วมระดับโรงเรียน

1. ครูรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนนำสู่การพัฒนา
2. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ครูสอนเต็มเวลา เต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ

4. ผู้บริหาร ครู เพิ่มความสามารถ เพิ่มศักยภาพ

5. ผู้บริหาร โรงเรียนกำกับดูแลติดตามการสอนของครูเป็นไปตามหลักสูตร
สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการนิเทศที่เกิดจากการร่วมมือกัน
ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีการกำหนด
เป้าหมาย การวางแผน การกำหนดกิจกรรมและวิธีการดำเนินงานร่วมกัน ตามความต้องการ ทั้ง
ในระดับบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ผลของงานที่กำหนดไว้

3. การสัมมนา

ความหมายของการสัมมนา

การสัมมนา มีความหมายดังนี้ “สัมมนา” มาจากคำว่า ส + มน แปลว่า ร่วมใจ เป็น
ศัพท์บัญญัติให้ตรงกับคำว่า Seminar หมายถึง การประชุมที่สมาชิกซึ่งมีความรู้ ความสนใจ ใน
เรื่องเดียวกันมาประชุมด้วยความร่วมใจ ปรีกษาหารือ ร่วมใจกันคิดช่วยกันแก้ปัญหา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 797) ได้ให้ความหมายการสัมมนาว่า
หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใด
เรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่
ก็ได้

ทวีป อภิสัทธ์(2536 : 17) การสัมมนา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และ
ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลจากการสัมมนา จะช่วยสร้างความ
เข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจนและถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานใน
เรื่องที่สัมมนากันนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2545 : 92) การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่
ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดง
ความคิดเห็น หาแนวทางปฏิบัติในการปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูด ช่วยกัน
แสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงบรรยายให้ความรู้พื้นฐาน
ก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้น นำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

ลักษณะของการสัมมนา

1. ผู้เข้ารับการสัมมนามีลักษณะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ ประสบการณ์
2. มีลักษณะคล้ายกับการประชุมแบบ Syndicate คือเป็นเรื่องการประชุมเพื่อ
ปัญหาแต่ปัญหาของการสัมมนาเป็นเรื่องที่กว้างกว่า อาจจะมีการแบ่งกลุ่มย่อยหรือไม่ก็ได้

3. การสัมมนาไม่มีการลงมติหรือลงคะแนนเสียงชี้ขาด แต่เป็นการประมวลความคิดเห็นเพื่อสรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ปัญหา

4. ผลการสัมมนาจะใช้เป็นแนวปฏิบัติและเสนอต่อหน่วยงาน เพื่อให้รับนโยบายแล้วถือเป็นแนวปฏิบัติในบางเรื่องที่ปฏิบัติได้

คุณลักษณะต่างๆ ของการสัมมนาที่ดี

ลักษณะของการสัมมนาที่ดีนั้น สมาชิกที่เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องทราบวัตถุประสงค์ของการสัมมนาอย่างละเอียดและผู้จัดจะต้องพยายามจัดให้สมาชิกผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกันอย่างมีระบบระเบียบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเท็จจริงระหว่างสมาชิก ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาและจริงใจต่อการทำงานตามที่กลุ่มมอบหมาย นอกจากนี้ในการสัมมนาแต่ละครั้งสิ่งที่จะขาดเสียไม่ได้ นั่นก็คือการมีผู้นำและผู้ตามที่ดี มีผู้ฟังและผู้พูดที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสัมมนาที่ตั้งไว้ รายละเอียดมีดังนี้

1. สมาชิกทุกคนทราบวัตถุประสงค์ของการประชุมหรือจัดสัมมนา
2. จัดให้มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและเรียนรู้ร่วมกัน
3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อเท็จจริงระหว่างสมาชิกในทางสร้างสรรค์
4. สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อปัญหา ข้อเท็จจริง หมู่สมาชิกและตนเอง
5. สมาชิกต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. สมาชิกที่เกี่ยวข้องกับการสัมมนาทราบและปฏิบัติตามระเบียบขบวนการของการจัดสัมมนาอย่างดี
7. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสนอข้อเสนอนแนะ และได้รับผลกระทบโดยตรงจากการสัมมนา

ขั้นตอนการจัดสัมมนา

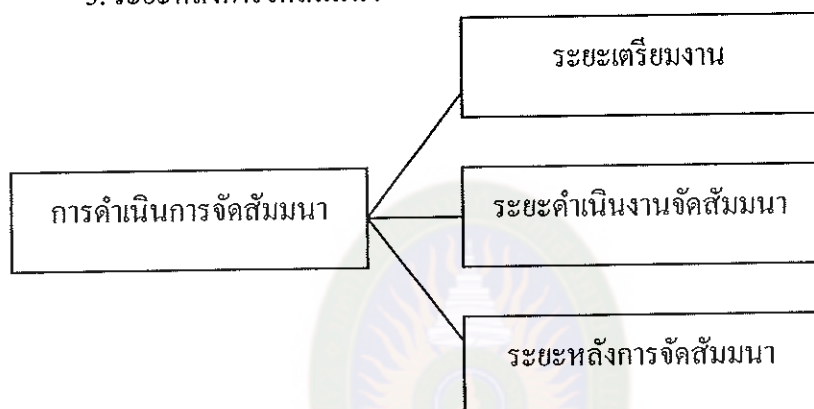
ก่อนจะดำเนินการจัดสัมมนา หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในด้านการพัฒนาองค์กรควรศึกษาปัญหา หรือหาความจำเป็นที่จะต้องทำการสัมมนาก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญที่เป็นเหตุผลที่ต้องจัดสัมมนา หรือ “ การวิเคราะห์งาน ” มีวิธีการดังนี้

1. การสังเกต
2. การสำรวจ
3. แบบสอบถาม
4. การสัมภาษณ์

5. ศึกษาจากเอกสาร

การจัดสัมมนาโดยทั่วไป เมื่อวิเคราะห์งานและได้ข้อมูลที่เป็นปัญหาสำคัญ ในหน่วยงาน จากนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน จะเป็นส่วนหนึ่งของหลักการและเหตุผล และเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ โครงการซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1. ระยะเตรียมงาน
2. ระยะดำเนินงานจัดสัมมนา
3. ระยะหลังการจัดสัมมนา



แผนภูมิที่ 8 แสดงขั้นตอนการดำเนินการจัดสัมมนา

1. ระยะเตรียมงาน

ระยะเตรียมงานหมายถึง การวางแผนและเตรียมการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมก่อนที่จะดำเนินการจัดสัมมนาทางวิชาการ ระยะการเตรียมงานแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

1.1 การเตรียมงานระยะแรก ต้องจัดให้มีการประชุมโดยคณะกรรมการประสานการดำเนินงาน เพื่อทำหน้าที่ แต่งตั้งผู้ดำเนินการจัดสัมมนา กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกรหัสข้อเรื่อง จัดประเด็นของปัญหา วิธีการสัมมนา กำหนดวิทยากร กำหนดสถานที่ กำหนด วัน เวลา ตารางการสัมมนา กำหนดงบประมาณ กำหนดกิจกรรม กำหนดวิธีการประเมินผล วางแผนการประชาสัมพันธ์ จัดทำแผนปฏิบัติงาน จัดทำโครงการสัมมนา

1.2 การเตรียมงานระยะที่สอง เมื่อโครงการสัมมนาได้รับการอนุมัติ ต้องดำเนินงาน ประชุมวางแผนร่วมกับทุกฝ่าย เตรียมระเบียบวาระการประชุม ออกหนังสือเชิญวิทยากร และสมาชิกผู้มีเกียรติเข้าร่วมสัมมนา ติดต่อวิทยากร รวบรวมรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

จัดพิมพ์ เข้าเล่ม เอกสารประกอบการสัมมนา พิมพ์แบบประเมินผล ติดต่อสถานที่ ทำการ
ประชาสัมพันธ์ จัดเตรียมค่าใช้จ่าย จัดเตรียมของที่ระลึก ค่าตอบแทนวิทยากร

ในขั้นก่อนดำเนินการสัมมนา ให้ดำเนินการ 4 ด้าน ได้แก่

1. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
2. ประชุมสัมพันธ์โครงการ
3. ติดต่อวิทยากร
4. จัดเตรียมสถานที่

2. ระยะดำเนินการ

ระยะดำเนินการ การจัดสัมมนา จะใช้เวลาเพียงวันเดียวหรือหลายวัน

1. ตรวจสอบความเรียบร้อยของห้องประชุม แสงเสียง การจัดโต๊ะเวที วิทยากร

ฯลฯ

2. คอยต้อนรับวิทยากร ผู้ดำเนินรายการ และแขกผู้มีเกียรติ
3. รับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมสัมมนา
4. แจกแบบประเมินผล
5. ดูแลและอำนวยความสะดวกตลอดงาน
6. มอบของที่ระลึกและค่าตอบแทนวิทยากร

จากขั้นตอนการสัมมนาข้างต้น สุทฤษฎี ศรีไสย์ ได้สรุปขั้นตอนในการจัดสัมมนา
อย่างย่อ ๆ ไว้ดังนี้

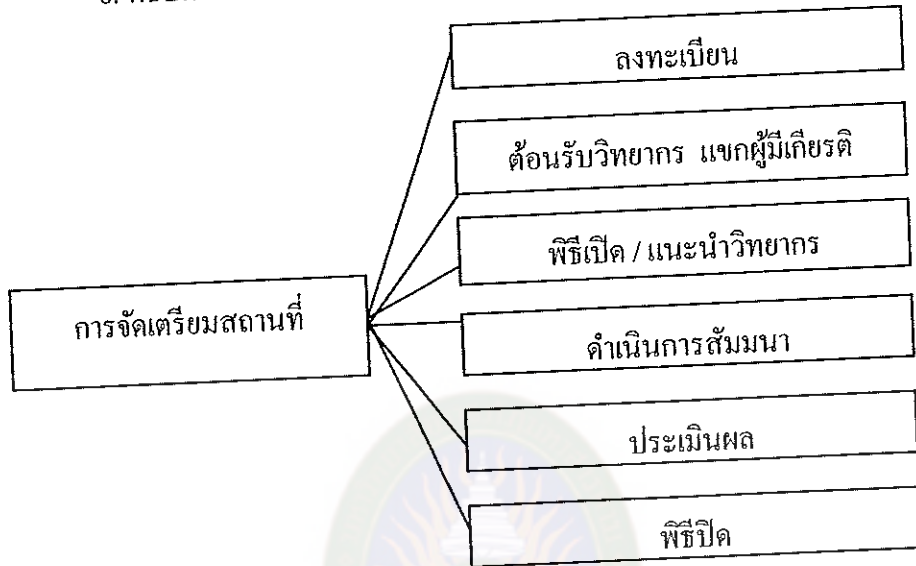
1. ลงทะเบียนเข้าร่วมสัมมนาและรับเอกสารการสัมมนา
2. พิธีเปิดการสัมมนา
3. การประชุมใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 - 3.1 รับฟังหรือชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมมนา
 - 3.2 วิธีการหรือแนวทางในการสัมมนา
 - 3.3 ฟังวิทยากรพูด/อภิปรายในประเด็นสำคัญต่าง ๆ
 - 3.4 การแบ่งกลุ่มย่อย
 - 3.5 ข้อตกลงอื่น ๆ ที่เห็นสมควร

4. การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อศึกษา วิเคราะห์ สรุปประเด็นและข้อเสนอแนะ

วิธีการแก้ปัญหา หรือแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่ม

5. การประชุมรวม เพื่อรายงานผลการประชุมพร้อมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหา
ของแต่ละกลุ่มย่อย อภิปรายผลทั่วไป และประเมินผลการสัมมนา

6. พิธีปิดการสัมมนา

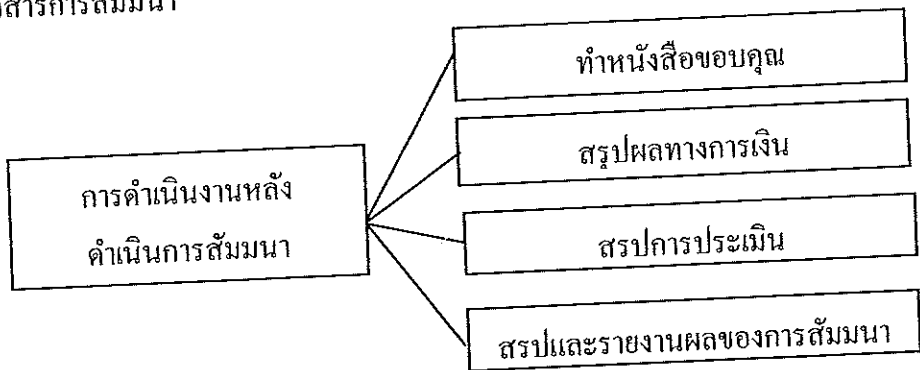


แผนภูมิที่ 9 แสดงการดำเนินการสัมมนา

3. ระยะเวลาหลังการจัดสัมมนา

ระยะหลังการจัดสัมมนา ระยะที่การดำเนินการจัดสัมมนาจริง จะมีงานที่จำเป็นต้อง
จัดทำตามหลังการสัมมนา เพื่อให้งานสำเร็จสมบูรณ์ ได้แก่ จัดพิมพ์หนังสือขอบคุณวิทยากร
จัดการ-การเงินประเมินผลการสัมมนา

จัดทำเอกสารการสัมมนา ประชุมสรุปผลการสัมมนาจัดทำรายงานผลการสัมมนา
จัดส่งเอกสารการสัมมนา



แผนภูมิที่ 10 แสดงการดำเนินงานหลังดำเนินการสัมมนา

ประโยชน์ของการสัมมนา

ประโยชน์ของการสัมมนาในแต่ละครั้งอย่างน้อยจะได้รับผลดังต่อไปนี้ คือ

1. ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความคิด และประสบการณ์เพิ่มขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา ได้มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาร่วมกันโดยใช้

ความคิดอย่างมีเหตุผล

4. ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนารู้จักกันดียิ่งขึ้น

5. ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความคิดที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง

ต่อไป

6. ช่วยฝึกฝนผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ยอมรับผลการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการ

กลุ่ม

7. ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

8. ผลของการสัมมนาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สัมมนาแก่บุคคลและสถาบันต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสัมมนาโดยตรง นอกจากนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ในการสัมมนาต่อไป

ข้อดีของการสัมมนา

1. ผู้เข้าสัมมนาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้า โดยได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำ

อย่างใกล้ชิดจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการสัมมนาอย่าง

เต็มที่

3. มีการเสนอเอกสารและข้อมูลใหม่ ๆ

4. ได้รูปแบบของการแก้ปัญหาหลาย ๆ แนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์

ต่าง ๆ

ข้อจำกัดของการสัมมนา

1. ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านอาจใจแคบไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ มักจะควบคุมให้

การสัมมนาเป็นไปตามความคิดเห็นของตนเอง

2. ผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่กล้าคัดค้านผู้เข้าร่วมสัมมนาท่านอื่น ๆ ที่กระทำตนไม่

เหมาะสมในขณะสัมมนา

3. ระยะเวลาในการสัมมนาถ้าหากมีเวลาจำกัดจะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา
 ค้นคว้าหาข้อมูลของผู้เข้าร่วมสัมมนา
 การสัมมนาเป็นการประชุมกลุ่มประเภทหนึ่ง ที่ต้องอาศัยกลุ่มเป็นหลัก โดยทั่วไป ผู้
 ที่จะเข้าสัมมนาจะต้องเป็นผู้ที่มี

บริบทโรงเรียนบ้านมะกอก

1. ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง โรงเรียนบ้านมะกอก ตั้งอยู่ที่บ้านมะกอก หมู่ที่ 8 ตำบลดงใหญ่ อำเภอพิ
 มาย จังหวัดนครราชสีมา 30110 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
 เขต 7

2. ข้อมูลนักเรียน

โรงเรียนบ้านมะกอก เปิดทำการตั้งแต่ระดับ ระดับอนุบาล จนถึงระดับชั้น
 มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนชาย 77 คน หญิง 84 คน รวมทั้งสิ้น 161 คน

3. ข้อมูลบุคลากร

รายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหารและบุคลากร มีดังนี้

3.1 ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 1 คน

3.2 ครูผู้สอน จำนวน 13 คน

3.3 ช่างครุภัณฑ์ชั้น 3 จำนวน 1 คน

3.4 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 9 คน

4. สถานที่และอาคารเรียน โรงเรียนบ้านมะกอก มีพื้นที่ทั้งหมด 40 ไร่ 6 ตารางวา
 มีอาคารเรียน 2 หลัง คือ อาคาร 1 แบบ ป.1 ฉ. จำนวน 10 ห้องเรียน อาคาร 2 แบบ ป.1ฉ.
 จำนวน 6 ห้องเรียน อาคารอเนก ประสงค์ แบบ สปช. 204 จำนวน 1 หลัง

5. การบริหารโรงเรียน โรงเรียนบ้านมะกอก จัดการบริหารจึงโดยยึดหลักการ
 บริหารด้วยการใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารโรงเรียนจึงยึด
 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ (ร่วมกันตรวจสอบ และ
 ร่วมกันปรับปรุงพัฒนา)

การบริหารงาน โรงเรียนบ้านมะกอก แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานบริหารวิชาการ

2. งานบริหารบุคคลากร
3. งานบริหารงานงบประมาณ
4. งานบริหารทั่วไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนด้านงานวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ เสวตสุพร (2549 : 106-108) ได้ศึกษาการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษา มีดังนี้ การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เปรียบเทียบการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภชัย บุญสิทธิ์ (2548 : 102-103) ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพและปัญหาการใช้รูปแบบนิเทศโดยรวมและรายรูปแบบและสภาพปัญหาการใช้กระบวนการนิเทศโดยรวมและรายขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความต้องการรูปแบบโดยรวมและรายรูปแบบและความต้องการกระบวนการนิเทศโดยรวมและ รายขั้นตอนอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน พบว่า สภาพการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัญหาและความต้องการนิเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกระบวนการนิเทศ พบว่า สภาพการปฏิบัติและ ปัญหากระบวนการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับความต้องการนิเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า สภาพการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาการนิเทศและความต้องการนิเทศ โดยรวมและรายรูปแบบไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหาและความต้องการ รูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการนิเทศไม่แตกต่างกัน สำหรับสภาพ ปัญหาและความต้องการกระบวนการนิเทศ พบว่า สภาพการนิเทศและความต้องการนิเทศ โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่ปัญหาการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบนิเทศตามขนาดโรงเรียนพบว่า สภาพการปฏิบัติโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหา รูปแบบการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการรูปแบบนิเทศโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกระบวนการนิเทศ สภาพ ปัญหาและความต้องการกระบวนการนิเทศทั้ง โรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

นิตย์ ประจงแต่ง (2548 : 97-99) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาดังนี้ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งมี 7 ด้าน คือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการเรียนรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านมี 2 ด้านคือ ด้านกระบวนการสอนและด้านสื่อการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในโรงเรียนแต่ละขนาด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุชาติ สุทธิพรณิวัฒน์(2549 : 104-106) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในกับพฤติกรรมการสอนของครู ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ในภาพรวม ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการปฏิบัติในแต่ละด้านคือ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการให้ความช่วยเหลือครู โดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

พฤติกรรมการสอนของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ได้มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในแต่ละด้านคือ ด้านการดำเนินการสอน ด้านการเตรียมการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการใช้สื่อประกอบการสอน

เสงี่ยม โชติรักษ์(2550 : 74-79) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับโรงเรียนบ้านหนองบัว คือ การนิเทศแบบคลินิก โดยที่มีความต้องการในการกำหนดสื่อการสอน ผู้นิเทศสังเกตการสอน ด้วยตนเอง ระยะเวลาการสอนยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ กำหนดวิธีการสังเกต และประชุมปรึกษาหารือเฉพาะ ครูกับผู้นิเทศ นอกจากนี้จากผลการประชุมโดยใช้การประชุมกลุ่มย่อย ผู้บริหาร โรงเรียนบ้านหนองบัวและครู ฝ่ายวิชาการ ได้ทำการนิเทศภายในรูปแบบคลินิกให้ครบกระบวนการ ตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ ขณะที่ความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนบ้านหนองบัว พบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดที่โรงเรียนได้ให้ความรู้ด้านการบริหารงานโรงเรียนต่อผู้เกี่ยวข้อง และโรงเรียนได้จัดสวัสดิการนิเทศภายในแก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคและวิธีการนิเทศภายใน ได้อย่างถูกต้อง

อรรถพล ปิ่นมัน(2550 : 98-100) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ รองลงมาด้านการประเมินผล และด้านวางแผน การนิเทศ ด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อุดมพร โกศลสุวรรณ(2550 : 107-110) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก สำนักงานเขตวังทองหลางสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพ

การนิเทศภายในโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1.ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศตามลักษณะนิเทศภายในโรงเรียน 2. ด้านการวางแผนเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน 3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน 4. ด้านการกำหนดแนวดำเนินการตามนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน 5. ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

2 งานวิจัยต่างประเทศ

เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 413) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพสูง เกิดจากการส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายวิธี ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน อภิปรายปัญหาการเรียนการสอน การเปลี่ยนห้องเรียนและการสังเกตการสอน มีวิทยากรมาบรรยายประชุมปฏิบัติการด้านเทคนิคการสอนและใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน

แมคคาร์ธี (McCarthy. 1971 : 705-A) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาการและครู ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยบริหารฝ่ายวิชาการ เกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการในเรื่องการสังเกตการสอน การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การจัดตั้งกรรมการบริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดยังมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรจะมีบทบาทที่มีความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ทีลาฮัน (Tilahun. 1983 : 2168-A) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนที่พึงประสงค์ของการพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศเอธิโอเปีย โดยศึกษาจากครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า

1. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน โดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชมชั้นเรียน และการสังเกตการสอน

2. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะของการร่วมมือปฏิบัติงานจะเกิดผลดีกว่าการใช้อำนาจ

3. ครูศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

อาทเท (Agthe. 1980 : 3076-3077) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ โดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารอื่น ๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น

3. ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่า โครงการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน

4. นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากการสั่งการมาเป็นผู้ประสานงานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

เฟรนด์ (Friend. 1968 ; อ้างถึงใน มงคล ต้นตมุลิก. 2534 : 49) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติอาจารย์ใหญ่และครูผู้สอนที่มีผลต่อกระบวนการนิเทศ พบว่า ทัศนคติอาจารย์ใหญ่และครูผู้สอนที่มีผลต่อกระบวนการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประสบการณ์เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบอีกว่า การประชุมกันในทันทีที่พบข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการให้คำชมเชยกับครูที่ประสบผลสำเร็จเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศควรนำมาใช้

สโพน (Sphon. 1987 : 17-19) ได้วิจัยเรื่อง การปรับปรุงการนิเทศการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัย พบว่าการนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญหลาย ๆ เรื่อง เช่น การวางแผน การดูแลเด็ก การประเมินผลและการควบคุมพฤติกรรม เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคน เพื่อจูงใจให้ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครูฝ่ายปฏิบัติการทางด้านวิชาการ หรือครูผู้สอนมีความต้องการรับการนิเทศทางด้านวิชาการในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยจัดให้ครอบคลุมวิชาการทั้งหมด กำหนดให้มีการวางแผนและดำเนินการนิเทศงานวิชาการเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน มีขบวนการดำเนินการนิเทศเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนการปฏิบัติการนิเทศตามแผน และการประเมินผลการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศงานวิชาการใช้อย่าง

หลายรูปแบบ ผู้ทำหน้าที่นี้เทศ อาจจัดเป็นรูปคณะกรรมการ ที่ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครูที่มีบทบาทหน้าที่ในด้านวิชาการ

ดังนั้นจากการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านมะกอก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งมีรูปแบบการนิเทศภายในที่ไม่แน่นอนและดำเนินการนิเทศไม่ต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุให้การจัดการศึกษายังไม่เป็นไปตามจุดหมายที่หลักสูตรต้องการ อีกทั้งจากการศึกษาความหมายของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการร่วมมือในการปรับปรุง พัฒนา การเรียนการสอน ภายในองค์กรสถานศึกษานั้นควรต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรเรียนการสอน การนิเทศภายในจึงมีความสำคัญมากต่อการติดตามและกำกับ รวมทั้งการ ได้ศึกษาจุดหมายของการนิเทศ หลักและทฤษฎีการนิเทศภายใน โรงเรียน การกิจขอบข่ายกระบวนการนิเทศ ตลอดจนเทคนิคและกิจกรรมการนิเทศมีกระบวนการที่เหมาะสม มองเห็นแนวทางของรูปแบบการนิเทศ เช่น การนิเทศแบบคลินิก อีกทั้งผลงานการวิจัยที่กล่าวมา การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก ดังนั้นการศึกษาสภาพปัญหาและพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านมะกอก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนจึงควรมีการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายใน อันจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้ถือเป็นแนวทางในการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะนำมาซึ่งการเรียนรู้ได้มีการพัฒนาที่สูงยิ่งขึ้น ก่อเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป