

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา พ.ศ. 2548
2. การบริหารวงจรคุณภาพ PDCA
3. การนิเทศภายในโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา พ.ศ. 2548

กระทรวงศึกษาธิการ (2548: คำนำ) ได้กล่าวถึงพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ครูสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพออก และเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ให้มีความรู้ความเข้าใจในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ได้ประกาศข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้เข้าสู่วิชาชีพต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามที่กำหนด จึงจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้ว จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนแนวทางในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

ในการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยคณะกรรมการครูสภา จึงได้จัดทำเป็นข้อบังคับของครูสภา เพื่อให้การถือปฏิบัติเป็นไปอย่างชัดเจน และได้ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: คำนำ)

กระทรวงศึกษาธิการ (2548: 6-26) ได้เสนอข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- (2) การพัฒนาหลักสูตร
- (3) การจัดการเรียนรู้
- (4) จิตวิทยาสำหรับครู
- (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา
- (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน
- (7) การวิจัยทางการศึกษา
- (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- (9) ความเป็นครู

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- (5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- (6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

- (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- (11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- (12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2548 ได้กล่าวถึงวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรอื่น (ศึกษานิเทศก์) ได้กำหนดสาระสำคัญโดยจัดเป็นหมวด จำนวน 3 หมวด คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) จรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอรายละเอียดทั้ง 3 หมวด เพื่อการนำไปปฏิบัติและมีความสอดคล้องกัน

หลังจากที่คุรุสภาได้ประกาศข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2548 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 1-16) ได้มีรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชนโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณวิชาชีพ

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพ

เพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้นๆ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 1-5) กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมประกอบด้วย

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

การประกอบวิชาชีพควบคุม

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ที่ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา จะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีสิทธิกล่าวหา หรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ

และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ความคิดเห็น จัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมากำหนดเป็นสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภาในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และที่ประชุม คณะกรรมการคุรุสภาครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม ได้กำหนดเป็นมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยมาตรฐานความรู้ 9 เรื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 6-13) ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

9. ความเป็นครู

จากมาตรฐานด้านความรู้ 9 เรื่อง มีรายละเอียดแต่ละเรื่องที่เป็นสาระความรู้และสมรรถนะ

ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

1.1 สาระความรู้

1.1.1 ภาษาไทยสำหรับครู

1.1.2 ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู

1.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

1.2 สมรรถนะ

1.2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

2.1 สาระความรู้

2.1.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

2.1.2 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

2.1.3 วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

2.1.4 ทฤษฎีหลักสูตร

2.1.5 การพัฒนาหลักสูตร

2.1.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

2.1.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

2.2 สมรรถนะ

2.2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2.2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

2.2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

2.2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

3.1 สาระความรู้

- 3.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 3.1.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3.1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 3.1.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3.1.5 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 3.1.6 เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 3.1.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 3.1.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.1.9 การประเมินผลการเรียนรู้

3.2 สมรรถนะ

- 3.2.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและ
- 3.2.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3.2.3 สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ
- 3.2.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับ

ตลอดภาค

ผู้เรียน

การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

4.1 สาระความรู้

- 4.1.1 จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 4.1.2 จิตวิทยาการศึกษา
- 4.1.3 จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

4.2 สมรรถนะ

- 4.2.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 4.2.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 4.2.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4.2.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 5.1 สาระความรู้
 - 5.1.1 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
 - 5.1.2 การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
 - 5.1.3 การประเมินตามสภาพจริง
 - 5.1.4 การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
 - 5.1.5 การประเมินภาคปฏิบัติ
 - 5.1.6 การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม
 - 5.2 สมรรถนะ
 - 5.2.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
 - 5.2.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ

หลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
 - 6.1 สาระความรู้
 - 6.1.1 ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
 - 6.1.2 ภาวะผู้นำทางการศึกษา
 - 6.1.3 การคิดอย่างเป็นระบบ
 - 6.1.4 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
 - 6.1.5 มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
 - 6.1.6 การติดต่อสื่อสารในองค์กร
 - 6.1.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 6.1.8 การประกันคุณภาพการศึกษา
 - 6.1.9 การทำงานเป็นทีม
 - 6.1.10 การจัดทำโครงการทางวิชาการ
 - 6.1.11 การจัดโครงการฝึกอบรม
 - 6.1.12 การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
 - 6.1.13 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
 - 6.1.14 การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน
 - 6.2 สมรรถนะ
 - 6.2.1 มีภาวะผู้นำ

- 6.2.2 สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 6.2.3 สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 6.2.4 สามารถในการประสานประโยชน์
- 6.2.5 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

7.1 สาระความรู้

- 7.1.1 ทฤษฎีการวิจัย
- 7.1.2 รูปแบบการวิจัย
- 7.1.3 การออกแบบการวิจัย
- 7.1.4 กระบวนการวิจัย
- 7.1.5 สถิติเพื่อการวิจัย
- 7.1.6 การวิจัยในชั้นเรียน
- 7.1.7 การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 7.1.8 การนำเสนอผลงานวิจัย
- 7.1.9 การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 7.1.10 การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 7.1.11 การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

7.2 สมรรถนะ

- 7.2.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 7.2.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

8.1 สาระความรู้

- 8.1.1 แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
- 8.1.2 เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8.1.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8.1.4 แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- 8.1.5 การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุง

นวัตกรรม

8.2 สมรรถนะ

- เกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.2.1 สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน
- 8.2.2 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ
- 8.2.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
- ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

9.1 สาระความรู้

- 9.1.1 ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- 9.1.2 พัฒนาการของวิชาชีพครู
- 9.1.3 คุณลักษณะของครูที่ดี
- 9.1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 9.1.5 การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- 9.1.6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 9.1.7 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 9.1.8 จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 9.1.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

9.2 สมรรถนะ

- 9.2.1 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 9.2.2 อุดหนุนและรับผิดชอบ
- 9.2.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 9.2.4 มีวิสัยทัศน์
- 9.2.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 9.2.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยเฉพาะมาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีความรู้เป็นมาตรฐานความรู้เกี่ยวกับภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและความเป็นครู

พร้อมทั้งได้กำหนดเป็นสมรรถนะในแต่ละด้าน เรื่องที่ครูจำเป็นต้องรู้และสามารถนำไปใช้จนเกิดเป็นคุณลักษณะของครูได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ครูสภาได้กำหนดไว้ 12 มาตรฐาน เพื่อเป็นข้อปฏิบัติที่ได้นำความรู้และประสบการณ์มากำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ.2548: 13-15) ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตรายการเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรมนั้นๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแค้นแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปได้ว่า จากการประกาศข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะต้องนำมาศึกษา วิเคราะห์ เพื่อการปฏิบัติ โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้มีรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้มีรายละเอียดเพิ่มเติมจากข้อบังคับดังกล่าว สามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจตรงกัน จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

การบริหารจัดการวงจรคุณภาพ PDCA

เดมมิ่ง (Deming, 2004; อ้างถึงใน สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2542: 45) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. **Plan** คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. **Do** คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย
3. **Check** คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

4. **Act** คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ฮิโตชิ (Hitoshi. 2540: 57-64) กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การควบคุมและการปรับปรุงสามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งก็คือ การทำการวางแผน การกระทำ การตรวจสอบ และการแก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ ดังนี้

1. การวางแผน (Plan)

ในส่วนประกอบทั้งสี่ส่วนของวงจรคุณภาพการวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าส่วนอื่นไม่มีความสำคัญ เพียงแต่ว่าส่วนการวางแผนจะเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแผนการไม่เหมาะสมจะมีผลทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อยและกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผน ในการปรับปรุงเป็นการลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการให้เป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง และกิจกรรมการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมุมมองที่แม่นยำในทั้งสองสิ่งเปรียบเสมือนการสร้างบ้านบนพื้นทราย ไม่ว่าจะออกความพยายามเพียงใดก็ตามถ้าภาพในมุมมองของสถานการณ์ที่ต้องการและสถานการณ์จริงไม่ชัดแล้ว ก็จะไม่ได้ผลลัพธ์กลับมา ดังนั้น จึงควรที่จะสร้างวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์และการจำแนกปัญหา การตั้งเป้าหมายเข้าใจถึงข้อจำกัดและขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณา มองถึงวิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ ตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการ กำหนดวิธีสำหรับตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ที่ได้ การพัฒนาแผน โดยปกติปัญหาที่ถูกนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงนั้นจะประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ ในการแก้ปัญหานี้จะเป็นระบบ

ผู้นำขององค์กรต้องทำการจัดทำและพัฒนาแผนการปรับปรุง และการพัฒนาแผนประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกกิจกรรมออกตามโครงสร้างองค์กร กระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่างๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการประเมินความสำเร็จ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน บุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กรควรเป็นผู้ตัดสินใจ ในการมอบหมายงานและวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะสนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กร ในทำนอง เดียวกัน หัวหน้าฝ่ายงานแต่ละฝ่ายต้องออกแบบและพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับ มอบหมาย โดยแผนการจะได้รับการกระจายออกเป็นลำดับลงมาทั่วทั้งองค์กรด้วยวิธีนี้ และจะถูกพัฒนา อย่างเหมาะสมในแต่ละระดับในโครงสร้างองค์กรจนกระทั่งถึงระดับที่ไม่จำเป็นต้องกระจายลงอีก ต่อไป ขั้นตอนสุดท้ายคือการตัดสินใจของบุคลากรที่ต้องทำงาน ทรัพยากรที่ต้องการ และตารางเวลา ที่ต้องปฏิบัติตาม และทำแผนการพัฒนาให้อยู่ในรูปของเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจ ว่าจะมีการสื่อสารแผนการได้อย่างแม่นยำที่สุด

ขณะที่สร้างแผนการควรมีความระมัดระวังในแนวทางที่มีส่วนช่วยในการสร้าง แผนการอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ขณะที่สร้างแผนการจะต้องมีการชี้แจงให้ชัดเจนถึงข้อจำกัดด้าน ทรัพยากรและเวลาที่มี รวมทั้งต้องหาวิธีการทั้งหมดที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ อาจมีการ ผ่อนปรนข้อจำกัดเหล่านี้บ้าง หลังจากมีการพิจารณาข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้ว ต้องทำการเลือกวิธีการ ที่ดีที่สุดเป็นแผนการปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาระเบียบวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์เพื่อดู ว่าแผนการมีประสิทธิผลและมีการกระทำตามแผนและประสานกันกับแผนการเริ่มแรกหรือไม่ต้องมีการ รวบรวมสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและจัดอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการนำมาใช้งานอย่างเต็มที่ใน การวางแผนงาน ต้องมีการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องกระทำกับสิ่งที่น่ากระทำ ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัดและ เป็นไปไม่ได้ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างในเวลาเดียวกัน ต้องพยุງความสมดุลระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร การตั้งเป้าหมายที่สูงเกินไปเป็นการสวนทางกับการเพิ่มผลผลิต จะต้องมีการสร้างระบบสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพเพื่อสื่อสารเป้าหมายของแผนการไปสู่ทุกส่วนขององค์กร ทรัพยากรทางด้านวัสดุอาจมีจำกัด แต่ความสามารถของมนุษย์มีไม่จำกัด ดังนั้น จึงมีทางเป็นไปได้เสมอในการปรับปรุง ซึ่งจำเป็นต้องมี การพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ

2. การลงมือปฏิบัติ (Do) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึง จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบ ถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ การสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่ มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการ นั้นๆ มาปฏิบัติ และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เป็น

3. การตรวจสอบ (Check) เมื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติ ตามแผน ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ ความไม่เหมาะสม ของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เป็นเรื่องที่ต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน เนื่องจากการปฏิบัติการแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ การเลือก เทคนิคที่ใช้ผิด เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ การประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด หรือประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้อง นำแผนมาใช้ผิดพลาด ถ้าความล้มเหลวมาจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุขาด ความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผน ไม่เพียงพอ การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงาน ระหว่างการปฏิบัติ หรือการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

4. การปฏิบัติการแก้ไข (Act) ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ ต้องแยกแยะให้ชัดเจนระหว่างการกำจัดปรากฏการณ์หรืออาการของปัญหาและการกำจัดสาเหตุ ดังที่ ได้กล่าวมาแล้วว่า มีงานจำนวนมากมายที่ทำเป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วย แก้ปัญหาที่มีอยู่ เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวมาจากการ วางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุง คุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการ ปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุมิใช่กำจัดอาการ และ เมื่อไม่สามารถบรรลุถึงเป้าที่วางไว้ ควรมีการวิเคราะห์หาเหตุและมีการทบทวนแผนการ ดังเช่นที่กล่าว มาในหัวข้อการตรวจสอบ สาเหตุอาจมาจากตัวแผนการที่ไม่เหมาะสมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อทำการปรับปรุง ต้องมีการชี้บ่งสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพ เป็นรายปีและมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความไว้วางใจและเหมาะสม

โทซาวะ (Tozava. 2544: 117-122) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ คือ กระบวนการทำงานที่เปรียบ กับวงล้อที่มี 4 ขั้นตอน

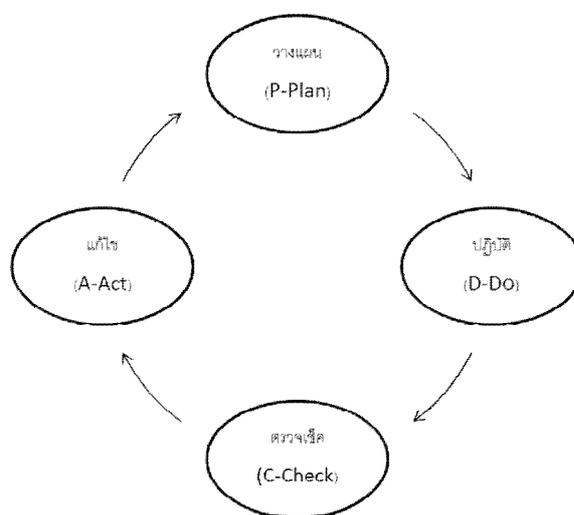
1. การวางแผน (Plan) การวางแผน คือ การตั้งเป้าหมาย วางวัตถุประสงค์ เพราะการ ควบคุมดูแล คือ กระบวนการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย
2. การลงมือทำ คือ Do ก่อนจะลงมือทำ ต้องเตรียมวัตถุดิบ เตรียมขั้นตอนต่างๆ

3. ตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบ คือ การพิจารณาว่า ผลจากการลงทำนั้นก่อให้เกิดสิ่งที่วางแผนว่าจะได้รับหรือไม่

4. ปรับใช้ (Act) จากผลของการตรวจสอบ

วงจรคุณภาพ จึงเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง แก้ไข แต่ในการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอน ก็อาจจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพในทุกขั้นตอน แล้วจึงจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ในบางครั้งก็อาจจะเริ่มต้นที่การวิเคราะห์และปรับกระบวนการ แล้วจึงจะวางแผนและลงมือทำ

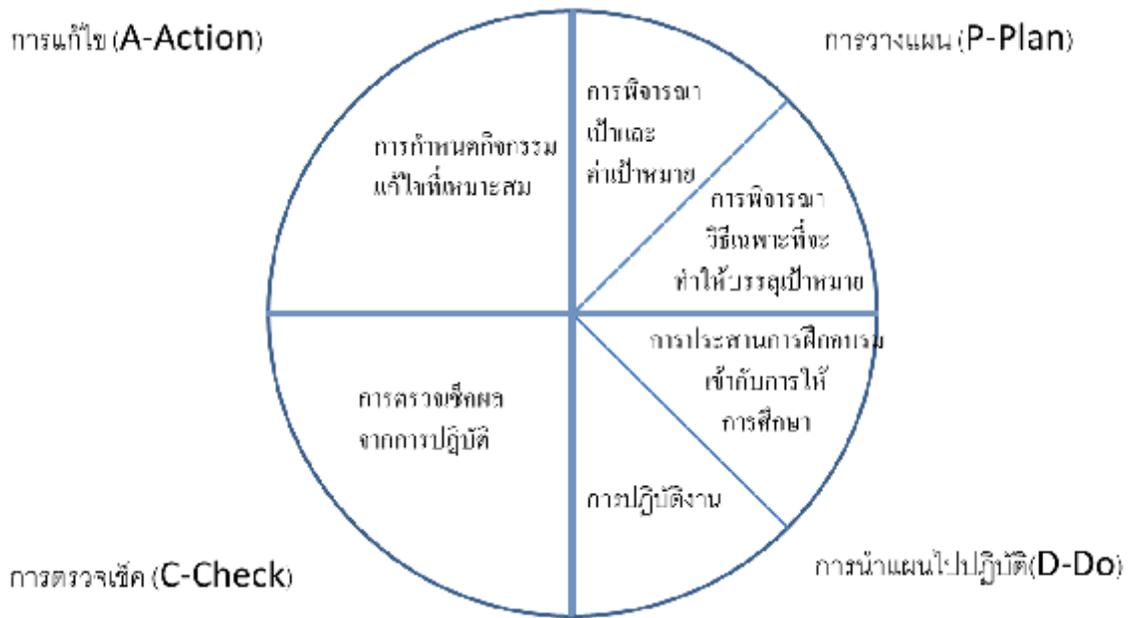
จากวงจรเดิมจึง เพื่อให้การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ได้กำหนดเป็นวิธีการแต่ละขั้นตอน โดยเสนอเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมในวงจรเดิมดังนี้



ภาพประกอบ 2 วงจรเดิม

ที่มา: กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557: 49)

จากวงจรเดิมจึง เพื่อให้การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ได้กำหนดเป็นวิธีการแต่ละขั้นตอน โดยเสนอเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมในวงจรเดิมดังนี้



ภาพประกอบ 3 วงจรการควบคุม (Control Circle)
ที่มา: กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557: 49)

การวางแผน (Planning)

ในการดำเนินกิจกรรมการวางแผนนั้น จะต้องดำเนินการให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุและวิธีเฉพาะหรือวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว คือ

การวางแผนงาน (Planning)	=	การกำหนดเป้าหมาย (End)	+	วิธีที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย (Means)
----------------------------	---	---------------------------	---	--------------------------------------

โดยที่

เป้าหมาย	=	ตัววัดผลความสำเร็จ + ระดับที่ต้องการ + เส้นตาย
----------	---	--

ในการวางแผนงานจะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย (Goal) ให้ได้ก่อนเสมอ โดยเป้าหมายจะต้องมีการกำหนดถึงตัววัดผลสำเร็จ พร้อมระดับที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือเส้นตาย (Deadline) และในการกำหนดเป้าหมายของการบริหารและการจัดการในแต่ละระดับจะมีความแตกต่างกัน ระดับบริหาร ต้องกำหนดมาจากสิ่งที่ต้องการจะบรรลุผลในภายหน้า ระดับจัดการ ต้องกำหนดมาจากปัญหาที่นิยามได้จากเป้าหมายของระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ ต้องกำหนดมาจากแผนการปฏิบัติงานที่ระดับจัดการกำหนดให้

ในการกำหนดวิธี (means) ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายนี้ ในแง่มุมของการบริหารเชิงปฏิบัติการจะอยู่บนแนวความคิดของการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ดังนั้น ในการกำหนดวิธีของแผนงานนี้จะต้องเริ่มต้นจากการนิยามปัญหาของการไม่บรรลุเป้าหมาย (gap) ก่อนเพื่อการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการไม่บรรลุดังกล่าว หรือการวิเคราะห์ปัญหา (Gap analysis)

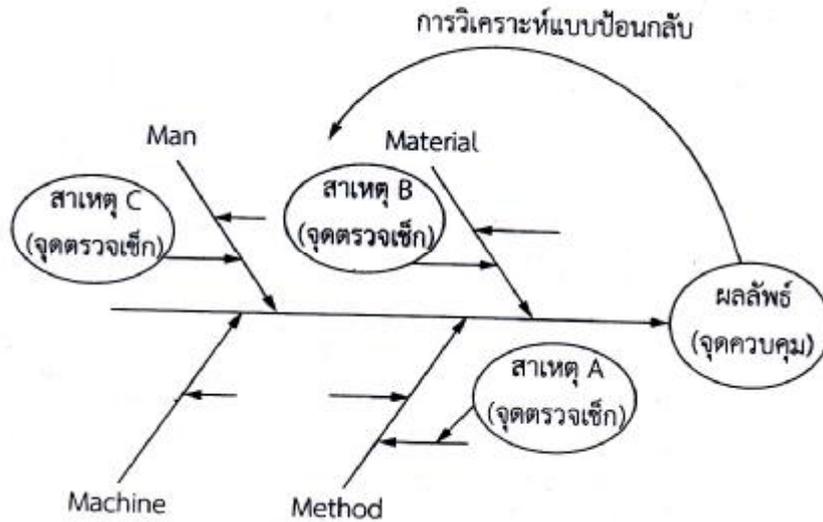
การปฏิบัติตามแผน (D-Do)

เป็นการดำเนินการปฏิบัติตามแผนงาน โดยมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ คือ การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ และการกำหนดวิธีปฏิบัติตามแผนงาน กิจกรรมเริ่มต้นของการปฏิบัติตามแผนงานนี้ คือ การทำความเข้าใจกับแผนงานเพื่อกำหนดทรัพยากรต่างๆ ที่มีความจำเป็น (ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ) ต่อการดำเนินงานตามวิธีที่กำหนดเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และให้ถือว่าการจัดการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรนี้เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างมากประการหนึ่งของการบริหารและการจัดการ ในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรนี้ จะถือว่าทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย คือ ทรัพยากรบุคคล ดังนั้น จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรด้วย การกำหนดตัวบุคคลแล้วมอบหมายให้ดำเนินงาน พร้อมทั้งทำให้ความรู้และคำแนะนำในการทำงานตามแผนงานตามรูปแบบของการฝึกอบรม (Training) ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจจะเป็นไปได้ทั้งการฝึกอบรมนอกสายงาน (off the job training-Off-JT) และการฝึกอบรมในสายงาน (on the job Training-OJT)

ในขั้นตอนของการปฏิบัติตามแผนงานนี้ มีกิจกรรมที่มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่ง คือ การจัดทำระเบียบปฏิบัติแสดงวิธีการ (Procedure) ทำงานของแต่ละขั้นตอน โดยระเบียบปฏิบัติแสดงวิธีการนี้จะต้องประกอบด้วยจุดประสงค์ ขั้นตอนย่อยแต่ละขั้น แบบขั้นตอนต่อขั้นตอน รวมถึงข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎเกณฑ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความปลอดภัยในกระบวนการทำงานและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์

การตรวจเช็ค (C-Check)

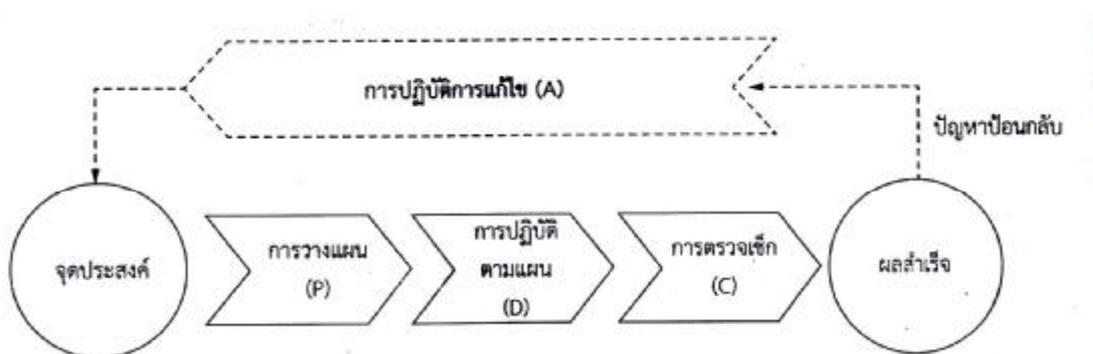
เป็นการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้แล้ว กิจกรรมขั้นต่อไป คือ การดำเนินการตรวจเช็ค (Check) ว่าผลการดำเนินงานนี้เป็นไปตามแผนการที่กำหนดไว้หรือไม่ และถ้าผลการดำเนินงานมิได้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการนี้แล้ว ก็มีความจำเป็นต้องดำเนินการปฏิบัติการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Correction) ให้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายก่อนเสมอ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แนวความคิดของหัวข้อควบคุม
ที่มา: กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557: 62)

การปฏิบัติการแก้ไข (A-Act)

เป็นการปฏิบัติการแก้ไขไว้ ดังนี้ การดำเนินการบริหารคุณภาพด้วย Plan-Do-Check ทั้งสามกิจกรรมนี้จะทำให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากถ้ามีการตรวจเช็คแล้ว ถ้าผลการดำเนินงานมิได้เป็นไปตามแผนการก็จะมีการแก้ไขให้ถูกต้อง (Correction) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตาม ถ้าดำเนินการเช่นนี้ต่อไปก็จะทำให้การบริหารเป็นไปแบบเฉพาะกิจที่ขาดการปรับปรุงเป็นวงจรรายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงควรดำเนินการให้เป็นไปตามวงจรต่อเนื่อง ดังนี้



ภาพประกอบ 5 วงจรการบริหารที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
ที่มา: กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557: 64)

ในการดำเนินการปฏิบัติการแก้ไข (correction action) นั้น มีสาระสำคัญ คือ การสืบค้นหาสาเหตุที่ทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเพื่อการปฏิบัติการกับสาเหตุดังกล่าว เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ (prevent recurrence) อีกของปัญหาดังกล่าว โดยจะเรียกการดำเนินการเช่นนี้ว่าการปฏิบัติการแก้ไข (Corrective action: C/A) นอกจากนี้แล้ว ถ้าเป็นกรณีที่ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ก็ควรจะมีการคาดการณ์ถึงแนวโน้มของปัญหา (Potential Problem) แล้วดำเนินการวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่คาดว่าจะทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว เพื่อการปฏิบัติการกับสาเหตุดังกล่าว สำหรับการป้องกันการเกิดขึ้น (prevent occurrence) ของปัญหาที่ได้คาดการณ์ไว้ โดยจะเรียกการดำเนินการเช่นนี้ว่า การปฏิบัติการป้องกัน (preventive action: P/A)

สรุปได้ว่า วงจรพัฒนาคุณภาพ PDCA ได้เริ่มต้นจาก Dr.Wather A.Shewhart เป็นผู้สร้างขึ้น เรียกกันว่า วงจรชิวฮาร์ท ต่อมาได้มีผู้นำไปใช้และพัฒนาขึ้นจากเดิม คือ Dr.Deming W.Edward ได้นำวงจรชิวฮาร์ทไปใช้ และมีรายละเอียดเพิ่มเติมจากหลักการของวงจรชิวฮาร์ท และเป็นที่ยอมรับและแพร่ขยายไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งได้กลายเป็นที่ยอมรับของกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพ แต่เป็นที่รู้จักและยอมรับ คือ วงจรเดมมิ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบหลักคือ Plan-Do-Check-Act ที่เรียกกันว่า PDCA วงจรนี้มีการนำไปใช้กันเป็นอย่างมาก โดยมีองค์ประกอบ PDCA เหมือนกัน แต่ในการใช้บางครั้งไม่ได้เริ่มต้นจาก P(Plan) อาจจะมีเริ่มต้นจาก C-A-P-D แต่กิจกรรมของวงจรก็ยังคงเป็นองค์ประกอบ PDCA

การนิเทศภายในโรงเรียน (Internal Supervision)

การนิเทศภายในโรงเรียนกล่าวได้ว่า เป็นการนิเทศการศึกษาและการนิเทศการสอนที่จัดดำเนินการภายในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ถึงแม้ว่าจุดเน้นจะอยู่ที่การนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและสมรรถภาพการสอนของครู แต่การนิเทศภายในโรงเรียนยังหมายรวมถึง การดำเนินการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ด้านการบริหาร ด้านหลักสูตร ด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนสภาพบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในโรงเรียนด้วย เนื่องจากการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 3 กระบวนการแรก คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและมีความจำเป็นในด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และจะยังคงมีความจำเป็นต่อไปในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ในการศึกษา เช่น การเปลี่ยนในหลักสูตรใหม่และพระราชบัญญัติการศึกษา เป็นต้น ซึ่งการนิเทศจะนำมาซึ่งความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในระดับโรงเรียนและผู้ใช้

หลักสูตร และอีกประการหนึ่งก็คือ จากนิยาม ความหมายและความสำคัญของการนิเทศการศึกษาจะเห็นได้ว่าเป็นการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากภายในโรงเรียนเป็นส่วนมาก และเป็นมาโดยตลอด เพื่อนำมาซึ่งคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ถึงแม้ว่าจะใช้คำว่า การนิเทศภายในโรงเรียนก็ตาม ปัจจุบันคำว่า การนิเทศภายในโรงเรียนอาจจะใช้ชื่อหลายอย่าง เช่น การนิเทศในโรงเรียน การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หรือการนิเทศการสอนในโรงเรียน แต่มีความหมายในลักษณะเดียวกัน คือ การนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอนที่ดำเนินการในโรงเรียน และใช้บุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก เช่น ผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอน หรือบุคลากรในฝ่ายอื่นๆ

ความหมาย

วัชรมา เล่าเรียนดี (2556: 130) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาที่จัดดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูอาจารย์และบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง สิ่งที่สำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนก็คือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น เป้าหมายหลักที่สำคัญของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการช่วยเหลือปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียน ด้วยวิธีการช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำให้ครูสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลิลคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Gilckman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007:

6) ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่า หมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้พัฒนาการทำงานของครูมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน

ซัด บุญญา (2546: 44) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินใดๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใดๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนและของบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้ จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินภายในและภายนอก

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการให้ความช่วยเหลือ แนะนำคำปรึกษา ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการของการบริหารจัดการที่มุ่งมั่นให้เกิดคุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการของการบริหาร การเรียนการสอนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดำเนินการให้มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการดำเนินงานตามวิชาชีพของครูผู้สอนในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่ชัดเจน มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นดังที่บ่งบอกว่าต้องการอะไร และจะปฏิบัติอย่างไร จุดมุ่งหมายทั่วไปในการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ดูจากผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก และการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในสมรรถนะการสอนของครูในวิชาชีพ

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี. 2556: 260-262) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร
3. เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดีขึ้น
4. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนได้ช่วยเหลือเพื่อนครู

ด้วยกัน

5. เพื่อส่งเสริมให้คณะครูที่มีความสนใจในนวัตกรรม สื่อ และอุปกรณ์การสอน
6. เพื่อส่งเสริมให้คณะครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กนักเรียนให้สูงขึ้น
7. เพื่อช่วยเหลือครูในการประเมินผลนักเรียน
8. เพื่อส่งเสริมช่วยผู้ให้ครูรู้จักประเมินผลโครงการและการปฏิบัติงาน และความ

ก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

9. เพื่อช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จและมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและอาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 10) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริม พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของโรงเรียน
2. เพื่อแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหาร ผู้สอนและบุคลากรของโรงเรียนในการ

ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

3. เพื่อพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี รูปแบบการเรียนการสอนและการจัดการเรียน

การสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นในการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน รวมทั้งให้มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แบ่งปัน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาประสบความสำเร็จทำให้อุบลการมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินงานให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

หลักการสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

วัชรภา เล่าเรียนดี (2556: 111) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)
2. การสร้างความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) ด้วยความเต็มใจของบุคลากรในโรงเรียนและครู
3. การประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Interpersonal Relation)
4. การประสานกันทุกฝ่าย (Cooperation)
5. เป็นประชาธิปไตย (Democracy)
6. การยึดหลักความแตกต่างของมนุษย์และพัฒนาการของมนุษย์แต่ละวัย (Individual Differences and Human Development)
7. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Common Goals) คือ คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (Student Quality)

ฟรานเซธ (Franseth. 1996: 23-28) ได้เสนอว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่ดี ได้แก่ 1) การนิเทศการศึกษาจะได้ผลอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหาย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาตกลงร่วมกันโดยคณะครูและผู้บริหารที่นิเทศ 2) การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีเหตุผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรงนั้นคือ จะต้องทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า จะให้ผู้ทำการนิเทศช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการ 3) การนิเทศการศึกษาที่ดี จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วยุและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ และ 4) การนิเทศการศึกษาจะให้ผล ควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหา ตลอดจนรายละเอียดต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน

เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์เรท (Sergiovanni; & Starratt. 2007: 29-30) กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ได้แก่ 1) การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการ

ดำเนินการโดยทั่วไป รวมทั้งจัดให้มีความพร้อมทางวัตถุประสงค์ 2) การนิเทศการศึกษาและการบริหาร การศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3) การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา วิทยาศาสตร์ และความเป็นประชาธิปไตย 4) การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถ ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ อาจใช้วิธีการศึกษา ปรับปรุง และประเมินผลการผลิต 5) การนิเทศ การศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็น ระบบ มีการประสานความร่วมมือ และจัดให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 7) การนิเทศการศึกษาที่ดีต้อง เป็นวิชาชีพ

มาร์ค และสตูป (Mark; & Stoop. 1985: 5) ได้เสนอเกี่ยวกับหลักเบื้องต้นของการนิเทศ การศึกษาไว้ คือ การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษา ซึ่งจะเป็นบริการที่ทำเป็นทีม และอาศัยความรับผิดชอบของครูใหญ่ครูทุกคน ต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศ บริการอันนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่การนิเทศการศึกษา ควรสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรของโรงเรียน ช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากร เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาชัดเจนขึ้น ช่วยปรับปรุงทัศนคติ และสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของ คณะบุคคลในโรงเรียน และครูในโรงเรียนทุกคนควรมีความรับผิดชอบ

บีช และไรน์ฮาร์ท (Beach; & Reinhartz. 2000: 9) ได้กล่าวถึง สมมติฐานสำคัญที่ใช้เป็น หลักการในการดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสมมติฐานเหล่านี้ต้องมาจากพื้นฐาน ที่กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศว่าต้องเป็นบุคคลที่มีความใจกว้าง ไม่มีท่าทีคุกคามผู้อื่น มีความ น่าไว้วางใจ และสามารถมีสัมพันธภาพแบบเสริมพลังซึ่งกันและกันระหว่างครูและผู้นิเทศ ซึ่งทำให้เกิดความอกงามด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย การนิเทศจึงเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต สมมติฐานที่บีชและไรน์ฮาร์ท นำเสนอไว้ ประกอบด้วย 1) ครูสามารถแก้ไขปัญหาคือการเรียนการสอนโดยการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง 2) การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองต้องมาจากภายในตัวครูเองมากกว่า การถูกบังคับจากผู้อื่น 3) พฤติกรรมการสอนของครูจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์และระบุได้อย่างชัดเจน โดยผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันอย่างไม่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกต อย่างเป็นระบบ 4) ผู้นิเทศสามารถให้มุมมองที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้โดยใช้การสอนแนะ การอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเอื้ออำนวย และการสังเกตห้องเรียน 5) เมื่อได้สารสนเทศที่ชัดเจนเป็นที่ ยอมรับ ครูจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดสิ่งที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง และ 6) คุณภาพการ ปฏิบัติงานของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้น เมื่อสัมพันธภาพของครูและผู้นิเทศมีลักษณะของความเป็น เพื่อนและอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความร่วมมือ การเคารพ และความมั่นใจซึ่งกันและกัน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542: 10-11) ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา คือ

1) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

ลักษณะของกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น 2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศในการเป็นประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า หลักการของการนิเทศภายใน เป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานเพื่อความสำเร็จ ตลอดจนเป็นการสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร

การนิเทศภายในโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21

วัชร่า เล่าเรียนดี (2556: 111) เนื่องจากการนิเทศในปัจจุบัน คือ การพัฒนาในวิชาชีพที่เป็นการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ เทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่เดิมไม่อาจจะนำพาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นเดียวกับบุคลากรในวิชาชีพอื่น วิธีการนิเทศที่อยู่ในวงจำกัดไม่ต่อเนื่อง ไม่ได้เน้นการพัฒนาความก้าวหน้าให้ทั้งผู้รับการนิเทศ และผู้ทำหน้าที่นิเทศ (Teacher-Centered Coaching/Student-Cultured Coaching) ดังนั้น จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งหลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติ คำใด ข้อความใด การปฏิบัติใดๆ ที่ไม่สร้างความร่วมมือ และการยอมรับกันและกัน ทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับทุกด้านที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เช่น การนิเทศแบบคลินิกเป็นการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Coaching, Expert Coaching) เป็นการโค้ชหรือการนิเทศ โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยครูให้แก้ปัญหา การสอน ปัจจุบันเป็นการร่วมมือกันพัฒนา มากกว่า หรือการนิเทศเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ดังนั้น จึงมีการเปลี่ยนความเชื่อ แนวคิดและวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน ในปัจจุบันจึงมีการศึกษาให้ชื่อเรียกใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพในวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น Mentoring, Peer Coaching, Collaborative Peer Coaching, Cognitive Coaching และ Professional Development Program ฯลฯ ซึ่งการจัดกิจกรรมทั้งแบบเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Non-Formal) เปลี่ยนเป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาความร่วมมือ และการพัฒนาสติปัญญา การปฏิบัติงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเน้นความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ดำเนินการอย่างเป็นระบบเริ่มตั้งแต่ การสร้างความตระหนัก การยอมรับ การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการเตรียมความพร้อม วิธีการพัฒนา การติดตามดูแลช่วยเหลือกันและกัน และการประเมินผล การพัฒนาทั้งการวัดและประเมินผลทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินการ จนถึงติดตาม การดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป

กระบวนการนิเทศการสอน กระบวนการพัฒนาวิชาชีพและการโค้ชแบบต่างๆ จะประกอบด้วยขั้นตอนการปฏิบัติที่แตกต่างกัน เนื่องจากการพัฒนาการของแนวคิด แนวปฏิบัติและการปฏิบัติจริง ในแต่ละยุคทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ กิจกรรม หลักการสำคัญ แนวปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างองค์ความรู้ต่อเนื่องของมืออาชีพ (Professional) ที่แท้จริง การเรียนรู้และการพัฒนาเป็นพันธะหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ทุกระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะต้องเรียนรู้ด้วยการอ่าน ทำความเข้าใจ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

วิชา เล่าเรียนดี (2556: 111-115) ได้สรุปกิจกรรมการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

Cogan (1973)	Boyan; & Copeland (1978)	Acheson; & Gall (1980)	Goldhammer (1980)
<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศ-ครู 2. วางแผนร่วมกับครู 3. วางแผนกำหนดยุทธวิธีในการสังเกตการสอน (เลือกสร้างเครื่องมือที่เหมาะสม) 4. สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน 5. วิเคราะห์กระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ 6. วางแผนเพื่อปรับปรุงเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ 7. จัดประชุม 8. วางแผนดำเนินการในรอบต่อไป 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมก่อนการสังเกตการสอน 2. การสังเกตการสอน 3. การวิเคราะห์การสอน 4. การประชุมหลังสังเกตการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมวางแผนการนิเทศ 2. สังเกตการสอนในชั้นเรียน 3. ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมปรึกษา ก่อนการสังเกตการสอน 2. การสังเกตการสอน 3. การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุมนิเทศ 4. การประชุมนิเทศ 5. การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศ

Harris (1985)	Gickman; & other (1995)	สังกัด อุทรานันท์ (2529)	วิชา เล่าเรียนดี (2553)
<ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินสภาพและปัญหาการปฏิบัติงาน 2. จัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน 3. ออกแบบหรือการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน 4. การจัดสรรทรัพยากร 5. การประสานงาน 6. การชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมก่อนการสังเกตการสอน 2. สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน 3. วิเคราะห์ผลการสังเกตและกำหนดยุทธวิธีการประชุม 4. ประชุมเพื่อนิเทศ 5. ประชุมเสนอผล 6. การวิเคราะห์การสังเกตการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนการนิเทศ 2. ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน 3. ลงมือปฏิบัติงาน 4. สร้างเสริมกำลังใจ 5. ประเมินผลการนิเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา 2. ระบุปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหาและวิธีการนิเทศ 3. วางแผนแก้ปัญหา วางแผนการนิเทศ เลือกเครื่องมือสังเกตการสอน 4. ประชุมก่อนการสังเกตการสอนและการนิเทศ 5. สังเกตการสอนตามแผนที่กำหนด 6. ประชุมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

ที่มา: วิชา เล่าเรียนดี (2556: 111-115)

นอกจากนี้ กิจกรรมการนิเทศภายในที่เอื้อต่อการนิเทศการเรียนการสอน 7 กิจกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (2548: 9-35) ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ
2. การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ
3. การสนทนาทางวิชาการ
4. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
5. การศึกษาดูงาน
6. การสังเกตการสอน
7. ผู้ขายสินค้า

การนิเทศภายในโรงเรียน มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพนักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่นๆ อีกมากมาย ฉะนั้น ความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนจึงควรเป็นผลซึ่งเกิดจากการนิเทศโดยตรง คือ ตัวครู ผู้รับการนิเทศ มีสภาพหรือปฏิบัติได้ ดังนี้

1. ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน และเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้
2. รู้จุดที่พัฒนา รู้ว่านักเรียน แต่ละคนและทั้งชั้นยังอ่อนจุดใด
3. มีความรู้และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมสำคัญในการพัฒนา
4. แสดงพฤติกรรมสำคัญในการพัฒนาในชั้น
5. ได้ประเมินนักเรียนว่าเกิดการพัฒนาจริง
6. มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ โดยใช้ผลสำเร็จของงานเป็นตัวเสริมแรง ไม่ต้องอาศัยการเสริมแรงจากบุคคลภายนอก

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่สำคัญ ซึ่งควรจะดำเนินการให้เป็นกระบวนการในลักษณะของการบริหารจัดการที่เป็นระบบภายในของโรงเรียน ซึ่งสามารถออกแบบให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน จึงจะทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จได้ และถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันของผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิรวัดมน์ กลิ่งกลางดอน (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีสภาพที่ปรากฏในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความซื่อสัตย์สุจริต การมอบอำนาจ การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความหลากหลาย การตัดสินใจ ความเอื้ออาทรและความไว้วางใจ
2. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และมาตรฐานที่มีการปฏิบัติในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความหลากหลาย ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจและด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

นางลักษณ์ เรือนทอง (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง และรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในการพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน คือ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนนิเทศ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล โดยการสอบถามความคิดเห็น ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

จันทรา เลิศแก้วศรี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่เป็น

ข้าราชการครู ครูลูกจ้างและวิทยากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่เป็นวิทยากร มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการ

พรชัย ชนุพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพโดยการสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายมาตรฐาน มีปัญหาเล็กน้อยต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอน สำหรับปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายมาตรฐาน แต่ของครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

รณย์ พะโยม (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการเตรียมการ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ฉลอง ขำมาก (2544: 63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้วงจรควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีพฤติกรรมการใช้วงจรควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้วงจรควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ปรุณสุคนธ์ พลเสน (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาที่มีการนิเทศภายในดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ขาดการวางแผนในการดำเนินการนิเทศการกำหนดนโยบายนิเทศไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง

พินิจ ภาคภูมิ (2545: 91-92) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้วงจรคุณภาพในมาตรฐานด้านกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้วงจรคุณภาพในมาตรฐานด้านกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีการใช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อยได้ ดังนี้ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข และขั้นตอนการตรวจสอบ 2) ระดับการใช้วงจรคุณภาพในมาตรฐานด้านกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับการใช้วงจรคุณภาพไม่แตกต่างกัน 3) ระดับการใช้วงจรคุณภาพในมาตรฐานด้านกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพแตกต่างกัน

อธิป อังคสุทธิพงษ์ (2545: 115) ได้ศึกษาสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพด้านการมอบหมายงานบุคลากรส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กระจายความรับผิดชอบและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติภาระของผู้บริหารจะได้มีเวลาปฏิบัติงานสำคัญและที่มีความจำเป็น นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจเปิดโอกาสให้บุคลากรฝึกฝนเรียนรู้งาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนในการมอบหมายงานดำเนินงานตามขั้นตอนติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าการมอบหมายงานให้ครูในสถานศึกษารับผิดชอบต่อต้องการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรียนรู้งานนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ซึ่งผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบโดยตรง และจะเห็นได้ว่าการมอบหมายงานเป็นสมรรถภาพสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อให้ครูเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายจากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้สมรรถภาพด้านการมอบหมายงานบุคลากรส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานวิชาการ

ภิรมย์ ขำดี (2547: 87) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนด้วยวงจรเดมมิงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนด้วยวงจรเดมมิงแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการวางแผนเป็นการช่วยพัฒนาความคิดต่างๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบการทำงานที่เป็นจริงพร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ โดยการกำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ และนำผลการวางแผนกำหนดทางเลือกไป ปฏิบัติตามแผน

ที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณรงค์ศักดิ์ ไชยชมพู่ (2552: 136) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่มีการปฏิบัติระดับมาก คือ ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือก มีการปฏิบัติระดับปานกลาง คือ ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน ขั้นตอนการประเมินผลและรายงาน และขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า กิจกรรมการนิเทศที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น คือ การประชุมปรึกษาหารือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ปัญหาการนิเทศภายในที่สำคัญ คือ การกำหนดปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบและชัดเจน ครูผู้สอนกับผู้ดำเนินการนิเทศไม่ได้วางแผนการนิเทศร่วมกัน ขาดงบประมาณในการสร้างสื่อ เครื่องมือการนิเทศภายใน ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศไม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง และไม่มีการรายงานผลการนิเทศให้ทราบอย่างชัดเจน สำหรับแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการอย่างเป็นระบบ ควรมีการวางแผนดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ควรสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในให้มีความทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ ควรมีการประชุมให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศก่อนเข้าทำการนิเทศ และควรมีการประเมินผล รายงานผลการนิเทศให้ทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน

ศุภชัย บุญสิทธิ์ (2551: 157-158) ได้ดำเนินการวิจัยสภาพปัญหา และความต้องการรูปแบบ และกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการใช้รูปแบบนิเทศโดยรวมและรายรูปแบบ และสภาพปัญหาการใช้กระบวนการนิเทศโดยรวมและรายขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความต้องการรูปแบบโดยรวมและรายรูปแบบ และความต้องการกระบวนการนิเทศโดยรวมและรายขั้นตอน อยู่ในระดับมาก สำหรับความต้องการการนิเทศโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหา และความต้องการรูปแบบการนิเทศตามขนาดโรงเรียน พบว่า สภาพการปฏิบัติการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ปัญหาารูปแบบการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง และความต้องการรูปแบบนิเทศโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ สำหรับกระบวนการนิเทศ สภาพ ปัญหา และความต้องการกระบวนการนิเทศ ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

รัตนา นครเทพ (2552: 89-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายใน โดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อุบลราชธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายใน การร่างรูปแบบการนิเทศภายในและการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบ กัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกรณีศึกษา 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านโคกจาน โรงเรียนบ้านโคกน้อย โรงเรียนบ้านโคกใหญ่ และโรงเรียนบ้านแอมเจริญ ซึ่งมีผู้บริหาร คณะครู จำนวน 27 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่าปัจจุบันสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามองค์ประกอบ ของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยชี้แจงเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและความจำเป็น องค์การและบทบาทขององค์กร การดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมการนิเทศ และมีการประเมินผลความสำเร็จ ของจัดการนิเทศภายในทุกสถานศึกษาโดย การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ทุกสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในไม่ครบทุกขั้นตอน เนื่องจากผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัด การศึกษา ตลอดจนบุคลากร และขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน แต่ทุกสถานศึกษา ยังคงมีความต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน 2) การร่างรูปแบบจากการ วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แบบ กัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบ กับการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารด้านการนิเทศการศึกษา ตลอดจนความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์และครู นำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศภายใน โดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 2.1 สภาพการนิเทศภายใน ความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศภายใน การสร้างความตระหนัก สร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การยอมรับ ซึ่งกันและกัน 2.2 การจัดองค์กรในการนิเทศภายใน และบทบาทขององค์กร 2.3 กระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนตามกระบวนการ การจัดกิจกรรมการนิเทศ และเทคนิคการนิเทศ 2.4 ประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การนำเสนอรูปแบบการ นิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความเห็นตรงกัน โดยต้องการให้สถานศึกษาจัดการนิเทศ ภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ในการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษาผู้บริหารและครูควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ดำเนินการในการนิเทศ ภายในทุกด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

Robinson; & Carrington (2002) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษารายกรณี (Case Study Method) โดยมีการศึกษาที่เป็นลำดับขั้นตอน 6 ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม (discussion) โดยใช้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม เป็นผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 15 คน ประเด็นการอภิปราย คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ พื้นที่ของการพัฒนาวิชาชีพครู

2. การออกแบบการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานระหว่างนักวิจัยกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกมา 1 กรณี เพื่อเลือกจุดเน้นและรูปแบบการเรียนรู้ของครู ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group) แบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม ประเด็น คือ รูปแบบการเรียนรู้ของครู จุดเน้นตามความสนใจของครูและสารสนเทศที่ครูต้องการ

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักวิจัยและครูมืออาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันวางแผนและเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัยคนที่สองและครูมืออาชีพ โดยใช้กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยน

4. ฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้และความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 3 ลงสู่ห้องเรียน ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ครูจะได้รับเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูเลือกพื้นที่ความสนใจได้

5. การนิเทศและติดตามผล เป็นการดำเนินงานของนักวิจัยคนที่สองกับครูแต่ละคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย นักวิจัยคนที่สองจะเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินงานตามหัวข้อความสนใจของครูแต่ละคน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้

6. การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่มใหญ่

ครูช (Cruz, 2000: Abstract) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการทำงานของสังคมในการนิเทศการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการผลิตครู ได้รับความสนใจจากนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายสาธารณะมาตรฐานทางวิชาชีพ การกำหนดโปรแกรมใหม่ รูปแบบใหม่ของการประเมินผล เงินเดือนที่สูงขึ้น การลดบรรยาการทำงานระบบราชการ เป็นการพยายามแก้ปัญหาหน้ากับอาชีพการสอน ซึ่งอยู่ในระยะของการปรับเปลี่ยนระบบดั้งเดิม ที่เป็นรูปแบบของการตรวจสอบและการควบคุม นักวิชาการได้นำเสนอวิธีการใหม่ที่เน้นไปที่ความต้องการ

พัฒนาของครู ความซับซ้อนของการสอน และความต้องการสำหรับการเจริญเติบโตในวิชาชีพโครงการดังกล่าว ครูเสนอว่า รูปแบบการทำงานของสังคมในการนิเทศการศึกษา เป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานจากสมมติฐานที่ว่า การนิเทศที่ดีควรดำเนินการเป็นการเฉพาะบุคคล เน้นที่บุคคลที่รับบริการ และผสมผสานในกระบวนการนำเสนอระหว่างสัปดาห์ของการประชุมปรึกษาหารือ ผู้รับการนิเทศพบศึกษานิเทศก์ เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนสิ่งที่เกี่ยวข้องทางการบริหารมีวิธีที่ดียังไง จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศบรรลุสิ่งที่ต้องการ ความคิดใหม่ๆ และบริบทการช่วยเหลือต่างๆ ที่ศึกษานิเทศก์สนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือ โดยคำนึงความรู้สึกซึ่งมีผลต่อการทำงานของผู้รับการนิเทศ ในการศึกษาผลของรูปแบบดังกล่าว พบว่า รูปแบบดังกล่าวที่ถูกลำมาใช้ประโยชน์และเป็นที่น่าสนใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในการสอน ซึ่งได้รับการยอมรับในประสบการณ์การทำงานของเขา

มูรานกิ (Murangi, 1996: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย กรณีศึกษาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และการยอมรับผู้นิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับการนิเทศการสอนของผู้นิเทศนั้น ได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักสำคัญที่สุดสำหรับครูคือการได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอน ครูและผู้นิเทศรู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น แนวคิดในการศึกษาและบทบาทในการนิเทศในนามิเบียนั้น ทำให้แรงจูงใจของครูมีการยอมรับ ในการเรียนรู้และพัฒนาการกระทำ มีผลต่อความเป็นอยู่ในอาชีพครู การนิเทศการสอนในนามิเบีย มีการปรับเปลี่ยนด้านปรัชญา สมัยก่อนมีนโยบายควบคุมครู ซึ่งปัจจุบันเป็นแบบประชาธิปไตย การนิเทศเป็นความต้องการของการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศจะมีส่วนช่วยปรับปรุงการศึกษา ผู้นิเทศเป็นผู้คอยแนะนำเสนอแนวคิดใหม่ รวมทั้งประเมินผลการทำงานของคุณด้วย

บูแลช; บูช; และไมเคิล (Bulach; Boothe; & Michael, 1999) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่มีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศทางการศึกษาเป็นไปได้ในทางบวกมากกว่าที่คิดไว้ แต่ยังคงมีอีกหลายเรื่องที่ต้องการปรับปรุง ผลการศึกษาที่มีค่าคะแนนต่ำสุด คือ ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งสะท้อนออกมาจากความคิดเห็นของครูว่า ผู้บริหารจงใจที่จะหลีกเลี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารปิดบังอำนาจที่จะตอบคำถามของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมการเชื่อถือเป็นไปได้ในทางบวกมากที่สุด เพศไม่มีบทบาทต่อบรรยากาศการนิเทศ และพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งเสริมบรรยากาศการนิเทศที่ดี มีผลมาจากทั้งเพศชายและเพศหญิงเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหญิงได้รับการประเมินว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดีกว่าผู้บริหารชาย