

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประภัสสรวิทยา วัดศรีนวล จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.4 วิธีการและเทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.6 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

1. การนิเทศภายในโรงเรียน

ในการที่จะพัฒนางานและทีมงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดอันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนางานประชาสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงานจะต้องสร้างความเข้าใจและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือทำอย่างไรให้นักเรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรและสังคมต้องการ ในการที่จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพนั้นทางโรงเรียนจะต้องจัดการระบบ 3 ระบบให้มีประสิทธิภาพคือ ระบบการเรียนการสอน ระบบการบริหาร และระบบการนิเทศให้ประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพเพราะถ้าขาดระบบใดระบบหนึ่งก็จะส่งผลต่อคุณภาพ

นักเรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ในการที่จะให้ทั้ง 3 ระบบมีการประสานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ บุคลากรจะต้องเข้าใจในระบบการเรียนการสอน คือรู้จักพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอย่างดี และในการที่จะให้บุคลากรเข้าใจ และจัดพัฒนาการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการบริหารที่มีประสิทธิภาพ บริหารบุคคลตลอดจนจัดปัจจัยอื่นๆ สนับสนุนจึงจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกันการนิเทศ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะพัฒนาคนเนื่องจากการนิเทศเป็นการฝึกปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ซึ่งจะต้องพัฒนาบุคลากรให้รู้จักการเรียนรู้ที่จะต้องแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ใช่ทำให้บุคลากรเพียงแต่รับรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการให้เรียนรู้วิธีการมากกว่าจึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนกว่า ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานไปในตัวมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ และขณะเดียวกันการนิเทศก็มีเป้าหมายที่จะประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งการนิเทศก็มุ่งหวังที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่และให้มีลักษณะที่เป็นการช่วยเหลือกันและกันแบบพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นระบบ Peer Supervision หรือ Mentor จะเน้นการเป็นเพื่อนมากกว่าการเป็นผู้เหนือกว่าหรือต่ำกว่า (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547)

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยการพัฒนาครูผู้สอนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น โดยรู้จักแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและการนิเทศก็ยังมีเป้าหมายที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งก็ยังมุ่งหวังที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นการนิเทศที่มุ่งการพัฒนาคนมากกว่าการพัฒนาเอกสารและผลงาน

1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ดำเนินการ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียน ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2540) ได้สรุปความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 ก) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า เป็นการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในของสถานศึกษาและบางโอกาสก็เชิญวิทยากรภายนอกมาร่วมโครงการ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า คือ การให้คำปรึกษาชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่ได้วางไว้

วัชรรา เล่าเรียนดี (2545) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการบริหารการศึกษาที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลักซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน คณะครูอาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

ชัช บุญญา (2546) ได้ให้ความเห็นว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินใดๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานใดๆ ของโรงเรียนให้เป็นที่ปฏิบัติตามมาตรฐานของโรงเรียนและของบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้ จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินภายในและภายนอก

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการเรียนการสอนว่าเป็นกระบวนการทำงานกับครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ของการจัดองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อความหมายและหลักการสอน ในขณะที่เขาทำงานกับครู ในชั้นเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นวิธีการที่จะช่วยลดปัญหาการนิเทศจากบุคคลภายนอก ช่วยคลี่คลายปัญหาการนิเทศ ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของครู ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลั่นกุหลาบ (2540) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

- (1) การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
- (2) ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ
- (3) โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศจะ

ช่วยในการจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้

(4) การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะที่นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้ จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

(5) โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการมีเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ

(6) เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่างๆ ไป เช่นปรัชญาของโรงเรียนวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

(7) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู ก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกันมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 ก) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

(1) ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด

(2) การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายวิชาชีพ ความชำนาญ ความรู้

เฉพาะสาขาทฤษฎีและปฏิบัติ ไม่สามารถจัดการนิเทศได้ทุกสาขา

(3) เป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการนิเทศภายในสร้างความใกล้ชิดกันและคุ้นเคยกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเกิดสัมพันธภาพที่ดี

(4) การประสานงานเพราะความคุ้นเคยกัน

เสรี ลาซโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในว่า ความจริงแล้วการนิเทศภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารหรือบุคคลอื่น หรือคณะบุคคลภายในโรงเรียน จะช่วยเสริมประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน และช่วยสร้างบรรยากาศในการพัฒนาบุคคลและงาน ได้มากกว่าการนิเทศจากภายนอกอยู่หลายประการ คือ

(1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะมีความคุ้นเคยกันอยู่แล้ว น่าจะมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดีกว่าและรวดเร็วกว่า หากมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

(2) ผู้นิเทศมีความใกล้ชิดกับปัญหา มองความจำเป็นของการนิเทศได้ดีกว่าผู้นิเทศที่มาจากภายนอก การแก้ปัญหาและการสนองความต้องการในการนิเทศจึงควรจะต้องตรงจุดมากกว่า ถ้าหากระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาดี ความจำเป็นที่จะต้องหุ่มนิเทศออกไปใช้ในการบริหารจัดการก็จะน้อยลง ปัญหาต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้กระบวนการการบริหารเข้าจัดการก็จะลดลงด้วย

(3) การนิเทศภายในสถานศึกษามีเวลาที่จะดำเนินงานและติดตามผลได้อย่างใกล้ชิดมากกว่าการนิเทศจากภายนอก กระบวนการนิเทศจึงน่าจะเกิดผลและมีความต่อเนื่องมากกว่า และหากประสิทธิผลของการนิเทศปรากฏชัด ได้รับการเผยแพร่เป็นที่ยอมรับ จะมีผลให้บุคลากรและองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น

(4) การนิเทศภายในเป็นวิธีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยแท้จริงเพราะมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์กันภายในองค์กรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างยั่งยืนซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

- (1) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
- (2) ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
- (3) บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
- (4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังของครู และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของตนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและมีความมั่นใจ มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาที่ถาวร

1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในโรงเรียน

1) บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนและเนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ที่มีบทบาททั้งด้านการให้บริการ การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ จึงจำเป็นที่แต่ละฝ่ายจะต้องทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้เข้าใจชัดเจน ดังนี้

เกษญา แซ่มประเสริฐ (2539) ได้กล่าวถึงผู้เกี่ยวข้องและบทบาทในการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ดังนี้



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่..... 26 ส.ค. 2555
เลขทะเบียน..... 203369
เลขเรียกหนังสือ.....

1. ผู้ให้การนิเทศ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าหมวดวิชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้การนิเทศเฉพาะเรื่องเฉพาะงาน

2. ผู้รับการนิเทศ คือ ผู้ที่กำหนดในกลุ่มเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ คือ ผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนหรือจัดการให้เกิดการนิเทศภายใน ได้แก่ ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายผู้นิเทศภายในมีบทบาทอย่างน้อย 3 ประการ คือ

3.1 เป็นผู้นำกลุ่ม ในบทบาทผู้นิเทศใช้ภาวะผู้นำให้บุคลากรในความรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ผู้นิเทศจะเป็นผู้ให้คำปรึกษากระตุ้น กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมิน

3.2 เป็นผู้ประสานงานและผู้อำนวยความสะดวก ผู้นิเทศใช้เทคนิคในการสื่อข้อความขยายผล บูรณาการความคิดและการกระทำของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ผู้นิเทศใช้หลักจิตวิทยาในการส่งเสริมเจตคติและทักษะเกี่ยวกับการนิเทศภายในกลุ่มบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคน การพัฒนางาน การประสานงานสัมพันธ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ

2) บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

กมล บุญประเสริฐ (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
2. ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนกับผู้นิเทศและครูโดยอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงาน

3. พิจารณานุมัติโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน

4. เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ดำเนินโครงการ

3) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

(1) กำหนดนโยบายของการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นหมู่คณะ ใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เคารพในหลักการและเหตุผลของการปรับปรุงคุณภาพของงาน

(2) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนหลักสูตรการสอนและเรื่องอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

(3) กระตุ้นให้ครูเกิดการตื่นตัวทางวิชาการอยู่เสมอด้วยวิธีการต่างๆ เช่น แข่งข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางวิชาการ เปิดโอกาสให้มีการเยี่ยมชมนิทรรศการทางวิชาการของหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมให้อ่านวารสารทางวิชาการ และเขียนบทความ

(4) ร่วมกับคณะครูดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ

(5) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ยกย่องชมเชยในที่ประชุม นำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาแสดงให้ปรากฏแก่ผู้อื่น แต่งตั้งเป็นคณะทำงานตามความถนัดและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถเต็มที่

(6) ติดตาม ประเมินผล และการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน

(7) บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ

(8) ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศโดยรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและให้ความร่วมมือ

(9) ร่วมปรึกษากับผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา

(10) ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ และใช้แนวทางที่ได้รับจากการนิเทศไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

(11) ขอรับการนิเทศจากเพื่อนครูหรือผู้นิเทศเมื่อพบปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน

(12) ให้ความร่วมมืออย่างดีในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(13) ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศให้เข้าใจตรงกันในคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศในขณะที่มีความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ไม่ตรงกันอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดและความขัดแย้งในการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความสับสนไม่ศรัทธาผู้นิเทศและการนิเทศภายใน ดังนั้นก่อนที่จะดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนควรเข้าใจตรงกันก่อนเริ่มต้นจัดการนิเทศ มีดังนี้

(14) การเริ่มต้นการนิเทศภายใน โรงเรียนระยะแรกควรหลีกเลี่ยงกิจกรรมการสังเกตการณ์สอนเพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและเกิดความขัดแย้งได้ง่าย ควรเลือกใช้กิจกรรมอย่างอื่นที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศไม่ต้องเผชิญหน้ากันโดยตรง เช่น การรับฟังคำบรรยาย การมอบหมายให้ศึกษาเอกสารมาแล้วผู้กันฟัง ให้ชมวิดิทัศน์ การนำไปดูตัวอย่างการสอนที่ดี ฯลฯ เมื่อครุมีความคุ้นเคยกับการนิเทศและมีความพร้อมจึงใช้กิจกรรมการสังเกตการณ์สอน

(15) ความรักสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนอันสำคัญที่ช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร และความไว้วางใจโดยใช้กิจกรรมทางสังคมหรือกลุ่มสัมพันธ์เข้าดำเนินการในระยะแรกจะช่วยให้ได้อย่างมาก

(16) การตัดสินใจเลือกกิจกรรมการนิเทศใดมาช่วยแก้ปัญหาและพัฒนางานย่อมขึ้นอยู่กับปัญหา และสาเหตุของปัญหาซึ่งต้องร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบ

ซารี มณีสรี (2538) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้ดังนี้

1) การช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการและด้านบริหาร

(1) การปฐมนิเทศครูใหม่ ก่อนโรงเรียนเปิดเพื่อช่วยให้ครูได้คุ้นเคยกับโรงเรียน งานในหน้าที่ใหม่ และให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับปรัชญา และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน การจัดสายงานบริหาร กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ครูได้รับ การเขียนแผนการสอน บุคลากรต่างๆ ที่ครูจะต้องเกี่ยวข้อง ตลอดจนบริการต่างๆ ภายในโรงเรียนที่ครูจะนำมาใช้ประกอบการสอน

(2) การจัดการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อแจ้งครูถึงงานที่ต้องทำเมื่อเปิดภาคเรียนแล้วประชุมตามสายงานหมวดวิชา เพื่อร่วมกันจัดทำแผนการสอน การสังเกตการณ์สอน

(3) การเยี่ยมชั้นเรียน ถ้าปรากฏว่าหลังจากผู้บริหารโรงเรียนได้ทำการนิเทศให้คำแนะนำต่างๆ แล้วการสอนของครูไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ผู้บริหารโรงเรียนควรจะบริการให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชั้นเรียนอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นโรงเรียนเดียวกันหรือโรงเรียนอื่นก็ได้

(4) การสังเกตการณ์สอนในชั้น ผู้บริหารโรงเรียนไปสังเกตการณ์สอนในชั้นต่างๆ ทั้งนี้มิใช่เพื่อจับผิดครู แต่เพื่อจะได้หาวิธีช่วยเหลือครูในด้านเนื้อหา วิธีสอน การใช้สื่อการ วัสดุและประเมินผล การควบคุมชั้นขณะทำการสอน เมื่อมีปัญหาที่จะให้คำปรึกษาด้านนั้นๆ เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น

(5) การสาธิตการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอนตามสมควร ทั้งนี้เพื่อครูจะได้เห็นขั้นตอนในการดำเนินการสอน เทคนิคการสอน ที่มีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้มีการซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจอย่างกว้างขวาง



(6) การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นหมู่คณะ ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดทำตารางเวลาว่างเป็นประจำเพื่อให้ครูมีโอกาสขอคำปรึกษาได้สะดวก เมื่อครูมีปัญหาไม่เข้าใจเกี่ยวกับการสอนหรือการจัดกิจกรรมใดๆ

(7) นิเทศด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบต่างๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาหาความรู้และปฏิบัติจริงในเรื่องที่หน้าสนใจโดยเฉพาะ

(8) การอบรมครู ผู้บริหาร โรงเรียนอาจจัดอบรมครูในโรงเรียนของตนเองหรือร่วมกับโรงเรียนใกล้เคียง โดยหัวข้ออบรมนั้นมาจากความต้องการของครูและสอดคล้องหรือสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารภายในโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นได้จัดทำขึ้น เช่น มหาวิทยาลัย คุรุสภา คุรุสภามาอบรมด้วย

(9) การจัดสัมมนาครู โดยผู้บริหารการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการสอน เช่น วิชิตสอน การผลิตสื่อการสอน การพัฒนาการของเด็กและอื่นๆ

(10) จัดหาหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการ ตำราต่างๆ ที่ส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

(11) พัฒนาห้องสมุด ทั้งห้องสมุดของโรงเรียน ห้องสมุดครูและห้องสมุดของหมวดวิชา ในด้านบรรยากาศภายในห้องเรียน เช่น แสงสว่าง โต๊ะเก้าอี้อ่านหนังสือความสะอาดภายในห้องเรียน กระจาดต้นไม้ภายในห้อง และยักรวมถึงตำราทางวิชาการใหม่ๆ การแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุดถูกต้องสม่ำเสมอ เพื่อครูจะได้แนะนำนักเรียนให้ใช้ห้องสมุดอีกด้วย

(12) นิเทศด้วยการจัดโต้วาทีศึกษาให้แก่ครูเป็นอย่างดี สนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์เหล่านั้น ถ้าปรากฏว่าครูใช้ไม่เป็น จัดทำอุปกรณ์ไม่เป็น ผู้บริหาร โรงเรียนควรแนะนำสาธิตหรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูได้พัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

(13) สนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อทั้งภาคปกติและนอกเวลาเพื่อครูจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นและบังเกิดผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

2) การช่วยเหลือครูด้านส่วนตัวเพื่อให้การเรียนการสอนในโรงเรียนได้ผล เป็นที่หน้าพอใจ ผู้บริหาร โรงเรียนควรจะสอดคล้องดูแลทุกข์สุขของครูที่อยู่ในปกครอง ควรให้ความเป็นกันเองมีมนุษยสัมพันธ์จนกระทั่งครูสามารถปรับปรุงทั้งในด้านส่วนตัวและปัญหาการทำงาน

3) การสร้างขวัญของคณะครูในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเสริมสร้างเจตคติของบุคคลและแต่ละคนในโรงเรียนให้มีความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น รักอาชีพ รักหมู่คณะพยายามทำงานด้วยความเต็มใจและพอใจในด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดีจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครู สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน

4) การประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ได้ผลนั้นจะต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายทั้งฝ่ายบริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู นักการภารโรงและนักเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน ตลอดถึงคณะกรรมการนิเทศและผู้รับการนิเทศที่จะต้องร่วมมือกันดำเนินงาน พัฒนา แก้ไข ส่งเสริมกำลังใจช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการ

1.4 วิธีการและเทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 ก) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถทำได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสานแต่ละรูปแบบเข้าด้วยกัน แต่จะใช้รูปแบบใดเมื่อใดนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ วิธีการที่สถานศึกษาที่สามารถนำมาใช้มีดังนี้

1) การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ ซึ่งสามารถจัดเป็นการบรรยายที่ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครู การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

(1) การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียว มาบรรยายโดยมีครูเป็นผู้รับฟังการเชิญวิทยากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากครู มากซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

(2) การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การบรรยายโดยมีวิทยากรหลายคนช่วยให้การบรรยายน่าสนใจและสามารถช่วยกันพูดช่วยกันเสริมลักษณะก็คล้ายกับการสัมมนาหรือจัดแบบซิมโปเซียม (Symposium) มีการอภิปรายประกอบด้วย

(3) การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วยเช่น แผ่นใส สไลด์ แผนภูมิ ประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจ และทำให้ผู้รับการนิเทศ มีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2) การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัท ห้างร้านมาสาธิต อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการเรียนการสอนปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษาต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการ กระบวนการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก และใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3) การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม และการออกตามภาคสนาม (Field Trip) เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งอื่น เพื่อศึกษางานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครู เช่น การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานอื่นจะชมสถานที่ สาธิตอุปกรณ์เครื่องมือ ชี้นำ บรรยาย หรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ประกอบการบรรยาย แล้วแต่หน่วยงานนั้นจะนำเสนอให้ชม การไปศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูเพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้สอนจากการเดินทาง

4) สถานศึกษาจัดแหล่งและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ นิทรรศการ ตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครู

5) การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจัดเป็นครั้งคราวตามแต่ความสะดวกของสถานศึกษา การสนทนาวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือวิทยากรภายในสถานศึกษา

6) การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองสถานการณ์จริง หรือที่เรียกว่า Role Playing โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้น แล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็นในการนำมาใช้ในการนิเทศ จะเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมุติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะอย่างไร ซึ่งจะเป็นลักษณะสาธิตการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจให้แก่ผู้เรียน เป็นต้น

7) การประชุม การประชุมสัมมนาที่ใช้ในการนิเทศมีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงจากฝ่ายบริหารสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานประชุมเฉพาะกิจ การประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา

8) การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครู เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูเหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียนจะช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อนของเรียนการสอน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศได้ และการสังเกตการณ์สอนต้องได้รับคำยินยอมและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการสอน ซึ่งการเลือกเทคนิควิธีใด ผู้นิเทศสามารถพิจารณาได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

(1) จุดหมายของการนิเทศ โดยพิจารณาว่ามีจุดมุ่งหมายในการนิเทศอย่างไร เพราะแต่ละเทคนิควิธีจะสนองต่อจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไป เช่น ต้องการให้ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ก็เลือกเทคนิควิธีในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ หรือจัดแหล่งวิชาการที่ครูศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้

(2) เวลาที่ใช้ในการนิเทศ ผู้นิเทศควรพิจารณาเวลาในการจัดกิจกรรมว่า ต้องการเวลามากน้อยเพียงใดหากมีเวลาจำกัดก็ไม่สามารถจัดทัศนศึกษาหรือออกภาคสนามไปนอกเขตสถานศึกษา

(3) งบประมาณที่ใช้ในการนิเทศ เทคนิควิธีที่ไปศึกษานอกสถานที่อาจต้องการงบประมาณน้อยกว่า การเชิญวิทยากรหรือการประชุมปรึกษาหารือ

(4) ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ แบ่งตามขนาดของกลุ่มดังนี้

ก. การนิเทศเป็นบุคคลเดี่ยว ซึ่งเป็นการนิเทศตัวต่อตัวโดยทั่วไป เทคนิควิธีที่ใช้จะเป็นการสังเกตการสอนและปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาการสอน แม้จะเสียเวลามากแต่ก็ได้ผลค่อนข้างสูง

ข. การนิเทศเป็นกลุ่ม กลุ่มผู้รับการนิเทศขนาดเล็กไม่เกิน 10 คน เช่นกลุ่มครูที่สอนในวิชาเดียวกัน และการรับนิเทศในด้านปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสอน โดยสามารถใช้อภิปรายระดมสมอง บทบาทสมมุติ หรือการปรึกษาหารือกันได้ เป็นกลุ่มที่พอเหมาะในเวลาและค่าใช้จ่าย

(5) การนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ หมายถึง การนิเทศที่ผู้เข้ารับการนิเทศมากกว่า 10 คนขึ้นไป ผู้ให้การนิเทศอาจมีจำนวนมากกว่า 1 คนขึ้นไป จุดมุ่งหมายของการนิเทศมักจะเป็นกิจกรรมที่เป็นการให้ความรู้เพื่อเกิดทักษะในการทำงาน การนิเทศสามารถใช้เทคนิควิธีในการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนต่างๆ เช่น การฉายสไลด์ แผ่นใส วัสดุทัศน ภาพยนตร์ตลอดจนการสาธิต รวมถึงการดูงานและทัศนศึกษาได้

กิติมา ปริดีดิติก (2532) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1) การเยี่ยมชมชั้นเรียน การเยี่ยมชมชั้นเรียนขณะที่ครูกำลังทำการสอนจะทำให้เห็นสภาพที่เป็นจริง ตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่ครูประสบอยู่ เพื่อร่วมมือกับครูหาทางแก้ไขการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเยี่ยมชมชั้นเรียนผู้นิเทศจะต้องแจ้งวัตถุประสงค์ให้ครูละเอียดว่าการเยี่ยมชมเรียนนั้น ไม่ใช่การมาเพื่อจับผิดหรือเพื่อการรายงานการปฏิบัติงานของครู แต่เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2) การพบปะเป็นรายบุคคลกับครู วิธีการนิเทศแบบนี้จะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครูเป็นอย่างดี เพราะจะได้ร่วมมือปรึกษาหารือในปัญหาที่มีความน่าสนใจร่วมมือโดยทั่วไปมีอยู่ 3 วิธี คือ การให้คำปรึกษาทางตรง การให้คำปรึกษาทางอ้อม การให้คำปรึกษาทางตรงและทางอ้อม

3) การสาธิตการสอน คือ การแสดงวิธีการเป็นตัวอย่างให้ดู ผู้แสดงอาจเป็นผู้นิเทศหรือวิทยากรที่ได้รับเชิญ ส่วนผู้ชมสาธิตคือครูซึ่งทางโรงเรียนจัดไว้เป็นกลุ่มสาธิตมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้เห็นตัวอย่างที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับวิธีสอนต่างๆ

4) การประชุมกลุ่ม เป็นการพบปะระหว่างผู้นิเทศกับครู ซึ่งอาจจัดเป็นกลุ่มย่อยๆ เช่น คณะกรรมการ กลุ่มทำงาน กลุ่มสัมมนา หรืออาจจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ เช่น การประชุมระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน เป็นต้น การประชุมกลุ่มนี้จะมีประโยชน์ คือช่วยให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจอันดีในการทำงานร่วมกัน

5) การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ สมรรถภาพ และเจตคติอันเหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด การฝึกอบรมถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างหนึ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

6) การผลิตเอกสารทางวิชาการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีโอกาสทางวิชาการมากขึ้นเพื่อเป็นคู่มือแก่ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในด้านการศึกษาและเป็นการประชาสัมพันธ์งานนิเทศการศึกษาด้วย

7) การค้นคว้าทดลองและการวิจัยด้านวิชาการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาข้อมูลข้อเท็จจริงต่างๆ ตลอดจนแปลความหมาย สรุปผลและการทดลองเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และจะได้นำผลกระทำเหล่านั้น ไปแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่ช่วยพัฒนาครูอาจารย์ในด้านการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในเนื่องจากโรงเรียนเองเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาการเรียนการสอนได้ดี รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันได้ดี บุคลากรภายในโรงเรียนที่สามารถนิเทศได้นอกจากผู้บริหารแล้ว อาจารย์ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญก็สามารถทำหน้าที่นิเทศได้ รวมทั้งการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมโครงการ เทคนิควิธีการนิเทศนั้นสามารถใช้ได้หลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย จำนวนผู้รับการนิเทศ เวลาและทรัพยากรอื่นๆ ในการดำเนินการนิเทศนั้น ควรจะได้ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ แล้วจึงนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ควรมีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนางานทุกด้านภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีการประสานสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน การดำเนินงานมีขั้นตอนการปฏิบัติ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2541)

1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา เป็นการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อให้โรงเรียนทราบจุดที่โรงเรียนมีปัญหา หรือจุดที่โรงเรียนจะพัฒนา



โดยมีตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำทางด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นตัวกำหนด โรงเรียนนำมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพจากการที่ปฏิบัติในปีที่ผ่านมาว่าสามารถดำเนินการได้ตามตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือกรณีที่ไม่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำแล้วควรจะหาแนวทางพัฒนาให้ต่อเนื่องได้ในทิศทางใด

2) แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา เป็นการแสวงหาแนวทางหรือกิจกรรมของโรงเรียนที่จะพัฒนางานวิชาการโดยพิจารณาศักยภาพของโรงเรียนทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณที่จะสามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมอย่างหลากหลายทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นหลักและปรับกิจกรรมที่เป็นโครงการพิเศษบูรณาการเข้าสู่การจัดกิจกรรมในห้องเรียนโดยใช้ระบบนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกิจกรรมการประสานสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน กิจกรรมที่โรงเรียนแสวงหาหรือคิดขึ้นมานั้นต้องให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้และนำไปสู่จุดหมายคือการพัฒนาวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ นั้นผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการหรือกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรที่รับผิดชอบและกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงใน โรงเรียนจนบรรลุจุดหมายปลายทางคือการพัฒนาวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ

4) การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน การดำเนินงานนิเทศติดตามผล เป็นวิธีการสำคัญในการติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายควรมีวิธีการนิเทศติดตามผลอย่างหลากหลาย มีสื่อ เครื่องมือที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ทั้งนี้ในการนิเทศติดตามผลต้องสามารถระบุคุณภาพจากผลการนิเทศว่าอยู่ในระดับใดมีข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงเช่นไร การดำเนินการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนนั้นควรประสานสัมพันธ์กับการนิเทศภายนอกโรงเรียน

5) การประเมินและรายงานผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการประเมินการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาและการรายงานเป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ว่าบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือไม่เพียงใด มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข มีส่วนใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นทั้งนี้โรงเรียนควรดำเนินการประสานกับการนิเทศภายนอกโรงเรียน ในการช่วยเหลือ แนะนำสนับสนุน สื่อ เครื่องมือ วิธีการในการประเมินคุณภาพของโรงเรียนเพียงครั้งเดียวแต่สามารถเสนอต่อความต้องการของโรงเรียนและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องมีการควบคุมการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ตามขั้นตอนดังกล่าวเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อระดมทรัพยากร

ต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะการประสานกับระบบนิเทศภายนอกมาช่วยดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ให้นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่การนำไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน ดังนั้นทิศทางการนิเทศการศึกษาทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนควรจะดำเนินควบคู่กัน บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนรับผิดชอบต้องรู้บทบาทหน้าที่ที่จะประสานสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
- (2) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
- (3) การหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนา
- (4) การลงมือปฏิบัติ
- (5) การติดตามและประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงาน หรือดีกว่า สูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่ต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงาน หรือด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1.) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 2.) กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน
- 3.) กำหนดแหล่งข้อมูล
- 4.) กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.) สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 6.) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 7.) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดกระทำเป็นสารสนเทศ
- 8.) พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทางโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่
- 9.) เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง อยู่เสมอ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานเพื่อ ประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนา และการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาการเลือกจุดที่จะ พัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ จุดที่พัฒนาอาจ พิจารณาในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2) เจตคติต่อวิชาชีพ
- 3) ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 4) ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น
- 5) ตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา หมายถึง เป็นการพิจารณาเลือก ยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบ ผลสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อ พัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 2) พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3) พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
- 4) เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดจะให้บรรลุความต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับ ขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
- 2) กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากรสิ่ง

อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน

- 3) กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
- 4) วางแผนติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน
- 6) ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ

- 7) ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินการนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 8) ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมาย ตามปฏิทิน
- 9) ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและ

รายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไรและหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้ระบบและการวิเคราะห์ระบบ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนในการดำเนินการคือ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา การหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนา การลงมือปฏิบัติ การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

1.6 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มุ่งการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหา และเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการร่วมกันถึงการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการที่ทุกคนมีส่วนร่วม คิดร่วมรับผิดชอบ มีเป้าหมายให้สถานศึกษาพึ่งพาตนเองทางด้านวิชาการ ได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาโดยองค์รวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร (กรมวิชาการ, 2544 ข)

1) ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศภายในโรงเรียนอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มุ่งการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหา และเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐและชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2528) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน มีการดำเนินการเป็นขั้นตอน และมีกระบวนการเฉพาะ เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ได้ผลงาน (เด็ก)

ดีมีคุณภาพสูง การพัฒนางาน (การเรียนการสอน) พัฒนาคน (ครู) มีการเสริมสร้างบำรุงขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน การเสนอข้อคิดเห็น การแก้ปัญหา การเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการร่วมกันนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องกันระหว่างพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อมถึงพฤติกรรมการนิเทศทางตรง

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมหมายถึง เป็นการนิเทศที่ต้องร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนิเทศ เพื่อปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2) จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การมีจุดมุ่งหมายในการกระทำในสิ่งต่างๆ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบชัดเจนว่าจะทำอะไร เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายในการนิเทศการภายในก็เช่นเดียวกันทั้งนี้ ได้มีผู้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมดังนี้

อเนก ส่งแสง (2540) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่า

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
2. พัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการ

เรียนของนักเรียน

3. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตรและ โครงสร้างของหลักสูตรแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ

5. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

6. เพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับตัวของครูผู้สอน และนักเรียน เช่น การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาจัดการแนะแนวในโรงเรียนอบรมควบคุมความประพฤติ จัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น

7. เพื่อแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบให้บุคลากรแต่ละฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกัน และทำหน้าที่แทนกันได้ เช่น หัวหน้าหมวดวิชาทำหน้าที่นิเทศแทนผู้บริหาร

8. เพื่อแนะนำครู อาจารย์ใหม่และการจัดการปฐมนิเทศครู อาจารย์ในการเริ่มต้นเปิดเรียน หรือตกลงทำความเข้าใจทบทวนนโยบายการดำเนินงานหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาทั้งงานหลัก และงานสนับสนุน



9. เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือผู้ปกครองเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

10. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน คือคุณภาพของนักเรียน โดยเน้นกระบวนการให้มากขึ้นนอกเหนือจากการขุดค้นแต่เพียงผู้เรียนฝ่ายเดียวเป็นการเน้นทั้งระบบของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 ข) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการนิเทศแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. เพื่อพัฒนา และส่งเสริมการบริหาร และงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจวิเคราะห์ ปัจจัย และประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาและครู อาจารย์

5. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครู อาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษา ทั้งสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

สรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะมุ่งช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำงานเป็นทีมระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศหรือระหว่างผู้บริหารการศึกษากับครูที่จะพิจารณาพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการส่งผลให้จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

3) หลักบริหารนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็นการให้ความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ จึงต้องมีหลักการดำเนินงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้มีนักการศึกษาได้กำหนดการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ต่างๆ ดังนี้

กรมวิชาการ (2544 ข) ได้ให้หลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบ ดังนี้

1. การให้การนิเทศจากภายนอกประสานกับการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องจากภายนอกกับบุคลากรหลักของสถานศึกษาการทำงานอย่าง

ประสานสัมพันธ์กันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศมากยิ่งขึ้นทำให้ผลงานที่เกิดจากการนิเทศมีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. การใช้วิธีการเชิงระบบนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอนโดยทั่วไป ดังนี้

2.1 กำหนดปัญหา เป็นการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ

2.2 กำหนดเป้าหมายเป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมจากผลปฏิบัติงานของสถานศึกษา มากำหนดเป็นเป้าหมายในการปรับปรุงหรือพัฒนาตามสถานศึกษาต้องการ

2.3 เสนอทางเลือก ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศจากภายนอก ผู้บริหาร บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ทดสอบดำเนินการปฏิบัติงาน

2.4 ทดลองใช้ เป็นการนำแนวทางที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ปฏิบัติงาน

2.5 ประเมินผลและปรับปรุง

2.6 การนำไปใช้ จากการประเมินผลการดำเนินงาน หากพบว่าวิธีการที่ใช้แก้ปัญหาได้ผลดี ก็ขยายผลการใช้ไปยังสถานศึกษาอื่นต่อไป

3. การใช้วิธีการร่วมพัฒนาในการนิเทศ ดังนี้

3.1 บุคลากรในสถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากการนิเทศของผู้เกี่ยวข้องจากภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3.2 ผู้นิเทศและบุคลากรหลักของสถานศึกษามีเป้าหมายตรงกัน พร้อมทั้งจะร่วมมือแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ

4. การใช้วิธีการเชิงมนุษย์ เป็นวิธีการที่ยอมรับนับถือในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่า สามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดและความสามารถของตน โดยไม่ถูกบังคับ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 ข) ได้ให้แนวปฏิบัติหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การนิเทศแบบมีส่วนร่วมควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้น
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยให้ครู อาจารย์ ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนา และส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกฎาณุมิใจครู อาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

สรุปได้ว่าหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมภายในโรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติคือยึดหลักการวางแผนแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้งานบรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามหลักวิชาเป็นเป็นวิทยาศาสตร์มีความเป็นประชาธิปไตยมีการร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4) กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ รูปแบบของกระบวนการนิเทศกำหนดไว้หลายแนว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ตามลักษณะต่างๆ กันได้แก่

กรมวิชาการ (2544 ข) ได้กำหนดการนิเทศโดยใช้กระบวนการที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมรับผิดชอบ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบหลัก เป็นรูปแบบการนิเทศสำหรับสถานศึกษาที่อยู่ในสภาพพร้อมน้อย ดำเนินการโดย
 - 1.1 สร้างคณะนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพ
 - 1.2 พัฒนาคณะนิเทศภายใน ให้สามารถปฏิบัติงานด้านพัฒนาตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 ประสานงานเครือข่ายการนิเทศอื่นๆ มาช่วยกิจกรรมพัฒนาตามความเหมาะสม
 - 1.4 ติดตาม นิเทศและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาในลักษณะภาพรวม

1.5 ประชาสัมพันธ์และประสานโครงการของสถานศึกษากับโครงการของหน่วยงานต่างๆ อย่างเหมาะสม

2. การนิเทศแบบร่วม เป็นรูปแบบการนิเทศที่ใช้ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการนิเทศภายในได้ผลระดับกลาง อาจมีผลงานบ้างแต่ผลงานไม่เกิดอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ร่วมคิด ร่วมทำกับคณะนิเทศภายใน โรงเรียนโดยมุ่งเฉพาะโครงการทางวิชาการตามความต้องการของสถานศึกษา

2.2 ประสานงานให้เกิดความพร้อมในการพัฒนางาน พัฒนาบุคลากร

2.3 ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศจากภายนอกกำหนดแผน โครงการพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ร่วมสนับสนุนให้สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา

2.5 ร่วมกับสถานศึกษาในการเผยแพร่เอกสารผลงานทางวิชาการ

2.6 ส่งเสริมให้สถานศึกษานำยุทธวิธีเกี่ยวกับการพัฒนาไปใช้สถานศึกษาโดยวิธีต่างๆ

3. การนิเทศแบบเสริม เป็นรูปแบบการนิเทศที่ใช้ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ผลดี มีผลงานอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปแบบการนิเทศสำหรับสถานศึกษาที่มีความพร้อมมาก โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 นิเทศชื่นชมสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอตลอดปีการศึกษา

3.2 เผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา และบุคลากรภายในสถานศึกษา

3.3 จัดให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ร่วมนิเทศ หรือเป็นคณะทางวิชาการร่วมกับผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายนอก

3.4 สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา คณะนิเทศภายในสถานศึกษาได้พัฒนางานพัฒนาตนให้ก้าวหน้าที่ราชการและส่วนตัว

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมใช้หลักการที่ว่าทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มวางแผน ประสานงาน สนับสนุน ปฏิบัติ ตลอดถึงขั้นตอนการประเมิน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ได้มีผู้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการไว้หลายท่านดังนี้

Carter and Klotz (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะ

ดังกล่าวจะยึดถึงเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Wildy and Dimmock (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารของสถานศึกษา ที่ต้องสืบเสาะหาแนวทางที่ดีและเหมาะสมที่สุด สำหรับการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก ต้องสามารถทำวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ รวมถึง ภาระงานของผู้บริหารเองหรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อุของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน 8 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาและการใช้หลักสูตร การนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจูงใจ การสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน โดยการสนับสนุนการประเมินผลการเรียนของนักเรียน และบรรยากาศในโรงเรียน

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

Chell (1995) กล่าวว่า มีอาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ท่านหนึ่งได้บอกกับเขาว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ใหญ่มี 3 ประการ (3p) ในโรงเรียนดังนี้

1. หน้าที่เกี่ยวกับคนหรือสมาชิกในองค์กร ได้แก่ ครู บุคลากร และนักเรียน (People)
2. หน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่การจัดการเรียนการสอน (Program)
3. หน้าที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (Plant)

หน้าที่นี้ในอดีตอาจจะถูก อย่างไรก็ตามในปัจจุบันอาจารย์ใหญ่ จะต้องมีความรับผิดชอบในด้านการสอนด้วยเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพอาจารย์ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นทั้งผู้จัดการและผู้นำทางวิชาการบทบาททั้งคู่เป็นสิ่งสำคัญซึ่งขาดไม่ได้ Shappard (1996) ได้สังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารศึกษา ซึ่งได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏตัวตามที่ต่างๆ ของโรงเรียน สนใจในการพัฒนาวิชาชีพ และในการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้

สรุปได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการมากนักแต่จะเน้นที่การบริหารและจัดการงานด้านอื่นมากกว่า โดยเฉพาะประเทศไทยที่อยู่



ในช่วงการปฏิรูปการศึกษายังไม่มีกรกล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่มีวิจัยด้านการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแต่จากการศึกษาของนักการศึกษาเรื่องการบริหารงานในสถานศึกษาพบงานวิชาการเป็นงานที่ผู้บริหารมีความสามารถและให้ความสนใจในการบริหารต่ำที่สุดในงานทั้งหมด เช่น จากรายงานการวิจัยของ ชีระ รุญเจริญ (2545) ที่ศึกษา เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทยพบว่า ผู้บริหารมีศักยภาพด้านวิชาการน้อยที่สุดในงานทั้งหมดและมีความสนใจในงานวิชาการต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ที่ศึกษาวิจัยประกอบการออกไป ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหามากที่สุดด้านการบริหารวิชาการ

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต นับแต่มีการค้นพบการวิจัยในห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาได้สนับสนุนให้นำรูปแบบการบริหารที่เป็นประชาธิปไตยมาใช้ในโรงเรียนอย่างไรก็ตามหลังจากมีการทดลองใช้สองถึงสามปี ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะต่อต้าน Schmidt, Kosmoshi, and Pollack (1998) ได้ทำการสำรวจแนวโน้มของผู้เริ่มเป็นผู้บริหาร 43 และ 25 คน เป็น หญิง และ 32 คนเป็นชาย อเมริกันผิวดำ 19 คน และ 2 คน เป็นผู้ที่พูดภาษาสเปน ผู้มีส่วนร่วม 16 คน เป็นครูใหญ่ 14 คน เป็นผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และ 13 คนเป็นผู้บริหารส่วนกลาง การค้นพบหลังการทำงานสามปี พบว่า ผู้ที่เพิ่งเป็นผู้บริหารมีความเปลี่ยนแปลงลักษณะส่วนตัวและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงลักษณะส่วนตัวนั้นเห็นได้ชัดว่า ผู้บริหารจะใช้อำนาจมากขึ้นและมีความเป็นประชาธิปไตยน้อยลงพวกเขาจะเป็นผู้ควบคุมเข้มงวด ผลักไส จุกจิกเกินไปผู้หญิงและอเมริกันผิวดำเป็นกลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดผู้บริหารวิจารณ์เกินไปมีมุมมองที่ยาวไกลลดน้อยลง เนื่องจากการวิจัยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าจะประสบผลสำเร็จน้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นข้อเสียของผู้ที่เพิ่งเข้ามาเป็นผู้บริหาร การวิจัยที่ถือเป็นหลักฐานของความร่วมมือในการผู้นำในโรงเรียนที่สำเร็จทำไมการเปลี่ยนแปลงทางหน้าที่ของผู้นำโรงเรียนจึงจำเป็นต้องแสดงให้เห็นว่าอะไรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น หลังจากทำงานประมาณสามปีทำไมรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารจึงเปลี่ยนจากการให้ความร่วมมือไปเป็นผู้ที่ให้อำนาจจากเบื้องบน อะไรเป็นตัวที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

จากการเปรียบเทียบระดับสากลของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายๆ ประเทศ McAdams (1998) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของอเมริกา มีบทบาทที่หนักกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ยุโรปเขากล่าวว่าข้อแตกต่างที่เห็นได้ชัดของผู้บริหารสถานศึกษาอเมริกาและยุโรปคือ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของยุโรปเทียบกับหัวหน้าของครู นั่นคือเป็นครูของครู หรือผู้ซึ่งได้รับการนับถือเนื่องจากความสามารถนั่นเอง McAdams สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี

อำนาจสั่งการ มากกว่าทศวรรษที่แล้ว และความท้าทายความคาดหวังก็จะเพิ่มมากขึ้น ยิ่งทำงานนานขึ้นก็ยิ่งทำให้พวกเข้าถูกสั่งการจากเบื้องบนมากขึ้น มีการเยี่ยมชมห้องเรียนและประเมินผมน้อยลง

ผู้บริหารสถานศึกษาของยุโรปไม่มีการประเมินความรับผิดชอบและการสังเกตการณ์อย่างเป็นทางการที่ไม่ต้องมีหน้าที่นี้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูเป็นแบบที่เป็นสภามากกว่าที่จะเป็นแบบลำดับชั้นอย่างโรงเรียนของอเมริกา McAdams แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำการสอนและ สนับสนุนข้ออ้างที่ว่า มีความตึงเครียดระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการและบทบาทการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในอเมริกาผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการประเมินการสอนของครูในชั้นสาธิตวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและเครื่องมือประเมิน แต่ผู้บริหารอื่นจะไม่มีการสังเกตการณ์และประเมินครู ในประเทศอื่นจะมีผู้ดูแลส่วนท้องถิ่นหรือทั่วประเทศเป็นผู้ทำหน้าที่นี้ ผู้นำครูจะถือว่าเป็นผู้สังเกตการณ์ที่สนับสนุนหลักสูตรของท้องถิ่นและประเทศ มิได้เป็นผู้คิดหรือพัฒนาหลักสูตร ความตึงเครียดที่มีในอเมริกาจากความคาดหวังสูงขึ้นจากบทบาทหน้าที่ต้องเป็นผู้บริหารและผู้นำด้านการสอนนี้ในขณะที่ประเทศอื่นๆ ที่หัวหน้าครูมีลักษณะเป็นผู้จัดการน้อยกว่า McAdams สรุปว่า โดยมาตรฐานสากลแล้วผู้บริหารสถานศึกษาของอเมริกาต้องทำหน้าที่ทั้งกว้างกว่าและซับซ้อนกว่า เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการสอน ดูจะเป็นแนวคิดที่ใหม่

การศึกษาของ McAdams ดูที่กระบวนการของการเข้ามาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอเมริกาไม่มีการอบรมการบริหารการฝึกอบรม และการพัฒนาจะมีมากขึ้นหลังจากที่เข้ามาเป็นผู้บริหารแล้ว Murphy (1999) มีความเหมือนกันที่ว่าอเมริกาให้ประกาศนียบัตรทำให้เสริมความมั่นใจที่ว่าการสอนและการบริหารสถานศึกษา ถูกแบ่งเป็นสองอาชีพ Murphy แย้งว่าควรเชื่อมโยงการสอนและการบริหารเข้าด้วยกัน เขากล่าวว่า นำแปลกที่การบริหารการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาน้อย ส่วนใหญ่ยังเป็นความเชื่อที่ผิดๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่โปรแกรมการเตรียมพร้อมที่ยังไม่เป็นวิธีการของการเรียนการสอนและเป็นการทำให้โรงเรียนดีขึ้น

Murphy (1998) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความมั่นใจจากแนวโน้มในปัจจุบันที่ทำให้โรงเรียนและเปลี่ยนแปลงไปจากธรรมชาติของโรงเรียนเองในการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่เข้ามาแทนในศตวรรษที่ 21 จึงถูกทำให้ใหญ่ขึ้นโดยเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม จะมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมากขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในการควบคุมจะเล็กลงน้อยลง มีหน่วยที่มีความสามัคคี เช่น โรงเรียนที่มีการถูกควบคุมจากส่วนกลาง และ โรงเรียนเล็กๆ ปัจจุบันเราเห็นมีการกระจายอำนาจและการเปลี่ยนแปลงเป็นชุมชนการศึกษาที่เล็กลงในโรงเรียนใหญ่ๆ

นักเรียนจะแสดงออกเป็นกลุ่มไม่ได้ รัยละของเยาวชนที่ได้รับผลกระทบจากความยากจน การว่างงาน ความไม่รู้หนังสือ อาชญากรรม การติดยาเสพติด การขาดอาหาร และการขาดอนามัยที่ดีจะมากขึ้นและมีผลโดยตรงต่อ โรงเรียน การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะเปลี่ยนบทบาทของครูจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความรู้โดยการบรรยายไปเป็นผู้ชี้แนะทางการพูดคุยอย่างจริงจัง ระหว่างครูและนักเรียนจะเข้ามาแทนที่ การสอบแบบเดิมศูนย์รวมอยู่ที่การเรียน ไม่ใช่การสอนมาตรฐานจะเข้มงวดขึ้นผู้นำโรงเรียนในอนาคตต้องให้นักเรียนมีประสบการณ์ทางการศึกษาที่ซับซ้อนและเป็นที่ต้องการมากกว่าที่เคยเป็นมาแต่ก่อน ในขณะที่เดียวกันพวกเขาต้องมีนักเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในโรงเรียนที่มีมาตรฐานต่ำกว่าและถูกคาดหวังน้อยกว่ามากขึ้นและเน้นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการศึกษากับเด็กมากกว่าที่เคยมีมาเพราะความท้าทายของการเป็นผู้นำในอนาคตจะมุ่งเน้นที่โครงสร้างของการบริหารสถานศึกษา ในแนวความคิดทางการศึกษาแบบใหม่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้กว้างขวางและมีความรู้เกี่ยวกับการการสอนและการเรียนรู้ Murphy สรุปว่า มุมมองของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การและปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำ จากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังเสียงจากผู้ร่วมงานและช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียนและยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ต้องให้เด็กนักเรียน ไปเผชิญอย่างโดดเดี่ยว

Mickey (2000) กล่าวว่าความเป็นผู้นำและการจัดการจะมีผลต่อตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างเห็นได้ชัดหน้าที่ของการจัดการ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่มีอำนาจ และเวลาที่จะควบคุมการจัดการของโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่จัดการงานหลักๆ ก็จะไม่มีการทำ อาจพูดได้ว่าผู้บริหารคือผู้นำด้านการจัดการสิ่งเหล่านี้คือความท้าทายของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 บทบาทของผู้บริหารมีพัฒนาการคือไม่ตายตัว ผู้บริหารสถานศึกษามีได้เป็นผู้สั่งการอีกต่อไป แต่มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ และกระจายอำนาจซึ่งแต่เดิมอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงผู้เดียวความท้าทายคือการให้อำนาจผู้อื่นในการนำและอำนวยความสะดวกกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญของงานบริหารงานวิชาการตามโครงสร้างใหม่ในวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารในรูปแบบสภาและการมีส่วนร่วมของ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของการบริหารจะยึดระบอบประชาธิปไตย รูปแบบของการบริหารอำนาจจะเป็นสิ่งที่ทำ
 ทายผู้บริหาร การเป็นผู้นำจะมีบทบาทในการบริหารมากขึ้น

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จได้
 เนื่องมาจากความสำคัญของผู้บริหารที่มีบทบาทผู้นำทางวิชาการการที่มีความต้องการให้โรงเรียนมี
 ประสิทธิภาพมากเพียงใดนั้นนักทฤษฎีทั้งหลายยังต้องค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมมา
 เผยแพร่ให้ได้รับรู้กัน เช่น

โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องในทั้งเรื่องหลักสูตรและการ
 สอน จากการศึกษาข้อมูลเป็นระยะ 4 ปี ของ Mortimore and Sammons (1987) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย 12
 ปีวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานใน
 โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องหลักสูตร

Krug (1992) ได้สังเคราะห์เรื่องภาวะหน้าที่หลักของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษามีดังนี้ กำหนดพันธกิจ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การ
 ตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

Bennett (1996) ทำการวิจัยว่าโรงเรียนในเขตพื้นที่ สนับสนุนการพัฒนาทักษะการคิด
 วิเคราะห์วิจารณ์ของผู้บริหารใหม่อย่างไร พบว่าผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะในการ
 วิเคราะห์วิจารณ์เรื่องหลักสูตรและการสอนเพื่อให้ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ
 ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารองค์การ ซึ่งประกอบด้วยคณะครู นักเรียน โดยส่งเสริมให้เกิด
 เจตคติที่ดี และบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือคณะทำงาน มีความชัดเจนใน
 การปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน

Fullan (1998) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต
 จะต้องประกอบด้วย การสนับสนุนจากความร่วมมือของกลุ่มครู ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวจะเกิดขึ้น
 ได้ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยการกระตุ้นครูและนักเรียน
 ยึดถือเอาความสำเร็จเป็นหมู่คณะ และมีความจริงจัง และจริงใจในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
 Fullan ยังได้แบ่งหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการไว้ 3 ประการดังนี้ การจัดระบบ (Organizing) การกระตุ้น
 ให้แรงจูงใจ (Motivating) การควบคุมติดตาม (Controlling)

Hoover (1998) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความ
 ซับซ้อนหลากหลายมิติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน
 ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนพฤติกรรม ตลอดจนมุมมองของตนให้สอดคล้องกับการชี้นำของคณะครู
 นักเรียนและผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนเป้าหมายและแนวทางการ

แก้ปัญหา ได้กลายมาเป็นหลักสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ กระบวนการทุกขั้นตอนต้องนำไปสู่การเรียนการสอนนักเรียนเป็นสำคัญ

Coleman and Adams (1998) กล่าวว่า หลักสำคัญของการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการประกอบด้วยหลักสำคัญ คือเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจในภาวะงาน มีทักษะที่เหมาะสม การเป็นผู้มีความรู้ในหน้าที่ หมายถึง มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กลวิธีการสอน การบริหารงานวิชาการ และการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรรู้คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญา ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและจุดอ่อน จุดแข็งของนักปรัชญาแต่ละคนมีการเข้าใจในภาระงานของผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การกำกับดูแล นิเทศ และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ ทำวิจัย ส่งเสริมบรรยากาศ และคติที่ดีในโรงเรียน และสัมพันธ์กับชุมชน การมีทักษะที่เหมาะสม ทักษะที่จะเป็นสำหรับภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ต้องมีคือ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและเทคนิคในการทำงาน ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลประกอบไปด้วย การสื่อสาร การโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา และการจัดการเก็บข้อขัดแย้ง ส่วนเทคนิคในการทำงานประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การเตรียมการวางแผน การสังเกตกิจกรรม การเรียนการสอนและการประเมินผล

Sayfarth (1999) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารในฐานะผู้นำทางด้านวิชาการ (Principal as Instructional Leader) จะต้อง มีบทบาท ดังนี้คือ การมีมุมมองและแนวโน้มนำเกี่ยวกับหลักสูตร การประเมินผลการเรียนของนักเรียน จัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครูและการวางแผนสำหรับการพัฒนาครูมืออาชีพ

Kaiser (2000) ได้กล่าวเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจและความสำคัญทางวิชาการ พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นิเทศกำกับในการเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนด สร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของครู บรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย กระแสเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์ด้านต่างๆ จึงเกิดกระแสเรียกร้องการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง โดยมีเป้าหมายที่มุ่งสร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม และมุ่งสร้าง “คน” หรือ “ผู้เรียน” ซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีคุณลักษณะมีศักยภาพ และความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จึงกำหนดไว้ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด มาตรา 22 หลักการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสร้างและพัฒนา “ผู้เรียน” ให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ที่มีลักษณะการบูรณาการศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ เข้ามาเป็นองค์เดียวกัน จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายและเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และเจตคติเข้าด้วยกัน เกิดความสัมพันธ์กันในเรื่องที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างทันที่ (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2542)

3.1 ความหมายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2542) ให้ความหมาย การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการจัดให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด

ประวิทย์ บึงสว่าง (2543) ให้ความหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเองและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ

ดำรงชีวิต โดยครูเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียน จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้น ทำท่ายให้ กำลังใจและช่วยแก้ปัญหาหรือชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

กิ่งฟ้า สีนวัญ (2545) ให้ความหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหมายถึง การจัดกิจกรรมที่ให้โอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมมากที่สุดด้วยความมุ่งหวังที่จะให้ผู้เรียน ได้พัฒนากระบวนการสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีปฏิสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและผู้เรียนด้วยกันเพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในบริบทที่มีอยู่ และเกิดขึ้นตามสภาพจริง ตลอดถึงการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะช่วยทำให้คุณภาพของชีวิตดีขึ้น

ทิตนา เขมมณี (2547) ให้ความหมาย การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการจัดให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น มีใจจดจ่อผูกพัน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

จากความหมายของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนให้มากที่สุด ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ ทั้งนี้กิจกรรมจะต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้เรียนและเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสนใจที่จะเรียนรู้

3.2 หลักการพื้นฐานของแนวคิด “ผู้เรียนเป็นสำคัญ”

จากทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง Carl R. Rogers ทำให้เกิดหลักการพื้นฐานของแนวคิดการจัดการเรียนรู้อที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบมีส่วนร่วมเต็มที่ต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ แนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตน โดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ดังนี้ (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2542)

1) ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ บทบาทครูเป็นผู้สนับสนุนและเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งเลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษา ค้นคว้ารับผิดชอบการเรียนรู้ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) เนื้อหาวิชาที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย เนื้อหา ประสบการณ์เดิมและความต้องการของผู้เรียนการเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับเนื้อหาและเทคนิคการสอน

3) การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์จากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ๆ ประเด็นที่ท้าทายความสามารถในเรื่องใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่ผู้เรียนริเริ่มด้วยตนเอง

4) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียน การปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงามการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงานและการจัดการชีวิตของแต่ละคน สัมพันธภาพที่เท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5) ครูคือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลืออย่างไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้ นั่นก็ได้

6) ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างกันออกไป ผู้เรียนมีความมั่นใจตนเองและควบคุมตัวเองได้มากขึ้น สามารถเป็นสิ่งที่อยากเป็น มีวุฒิภาวะสูงขึ้นมาก ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมกับเหตุการณ์ต่างๆ มากขึ้น

7) การศึกษา คือการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายๆ ด้านไปพร้อมกัน การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียนหลายๆ ด้าน ทั้งคุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติ ทักษะ และด้านอารมณ์ความรู้สึก เจตคติที่จะได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

สมศักดิ์ ภู่วิถาวรชน (2544) ได้กล่าวถึงหลักการของการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง กล่าวคือให้สามารถ เรียนรู้จากประสบการณ์ในสภาพที่เป็นจริงสามารถวิจัยเชิงปฏิบัติการและสืบค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นการพึ่งพาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงใน

ชีวิตประจำวันและสามารถเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตนเองได้ กล่าวคือรู้วิธีการของตนเองและพร้อมที่จะปรับวิธีการได้อย่างเหมาะสมไม่เน้นที่การจดจำเพียงเนื้อหา เน้นการประเมินตนเองซึ่งแต่เดิมครูผู้สอนจะเป็นผู้ประเมินผลการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองได้ชัดเจนขึ้น รู้จุดเด่นจุดด้อยและพร้อมที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การประเมินในส่วนนี้เป็นการประเมินตามสภาพจริงและใช้เพิ่มสะสมผลงานเข้าช่วยและเน้นความร่วมมือ

และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นใจแบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบดั้งเดิมทั่วไป ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเดิมและแบบใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประเด็น	การเรียนรู้แบบเดิม	การเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
1. หน่วยการเรียนรู้	- หน่วยเดียว	- กลุ่ม / เดี่ยว
2. จุดเน้น	- เนื้อหา	- กระบวนการ
3. การพัฒนาประสบการณ์	- สติปัญญา	- ร่างกาย อารมณ์ สังคม ปัญญา รู้จักตนเอง ค่านิยม ความเชื่อ
4. บทบาทผู้เรียน	- ฟัง จด จำ สอน ลืม	- มีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์ ค้นคว้า สรุปด้วยตนเอง กระตือรือร้น
5. บทบาทครูผู้สอน	- บอก บรรยาย ตั้งประเมิน	- อำนวยความสะดวกเป็นแหล่งความรู้ สนับสนุน กระตุ้น
6. การสื่อสาร	- ทางเดียว	- สองทาง
7. บรรยากาศ	- เป็นทางการ ย่ำสถานภาพครูกับนักเรียนปิดกัน	- ไม่เป็นทางการผ่อนคลาย สนุก ไม่ย่ำสถานภาพครูกับนักเรียน
8. วิธีการเรียนรู้	- ครูตั้งโจทย์คำถามที่ดีที่สุด	- หาทางกระตุ้นสนับสนุนให้คิดคำถามที่ลึกซึ้งและหาคำตอบ
9. ผู้รับผิดชอบต่อการเรียน	- ครู	- ผู้เรียนและครู
10. ผู้ได้รับการตอบสนอง	- ครู	- ผู้เรียน
11. การถ่ายโอนการเรียนรู้	- น้อยและไม่แน่นอน	- มากและต่อเนื่อง
12. การประเมิน	- เนื้อหา	- ผลงานและกระบวนการ

3.3 หลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงหลักการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) ได้เสนอแนวคิดไปสู่หลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเรียนรู้มีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเรียนรู้มีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา กิจกรรมที่จัดควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะดังนี้

(1) ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะๆ เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน

(2) มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิด เป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปเหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

(3) ช่วยผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

(4) ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน เกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์และความจริงของผู้เรียน

2) ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ได้พูดปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น โดยจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

3) ยึดการค้นพบด้วยตนเองเป็นวิธีการสำคัญ โดยครูผู้สอนพยายามจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใดๆ ด้วยตนเอง ผู้เรียนมักจะจดจำได้ดี และมีความหมายโดยตรงต่อตัวผู้เรียนรวมทั้งเกิดความคงทนในการเรียนรู้

4) เน้นกระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับผลงาน (Product) โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มิใช่จะมุ่งพิจารณาถึงผลงานเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการ

5) เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสค้นหาแนวทางที่นำความรู้เข้าไปใช้ในชีวิตประจำวันพยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริงและพยายามติดตามผลการปฏิบัติของผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ เหมาะสมกับวัย มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิด ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ ยึดการค้นพบด้วยตนเองเป็นวิธีการสำคัญ เน้นกระบวนการ เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

3.4 รูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีระดับบทบาทของครูและผู้เรียนมากน้อยแตกต่างกันไป ดังนี้ (วัฒนาพร ระบุว่าทุกข์, 2542)

1) รูปแบบที่ 1 Student – centered Class ครูเป็นผู้เตรียมเนื้อหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อทั้งหมด ขณะผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีครูคอยกำกับ ดูแล และให้คำปรึกษา กิจกรรมในรูปแบบนี้ส่วนมากเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือจับคู่

2) รูปแบบที่ 2 Learnr-based Teaching เป็นรูปแบบที่ครูจะเป็นผู้กระตุ้นหรือมอบหมายให้ ผู้เรียนค้นคว้าเนื้อหาข้อมูลของเรื่องที่จะเรียนเองหรือจัดทำสื่อการเรียนรู้เอง โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญพิเศษของผู้เรียนเป็นฐาน

3) รูปแบบที่ 3 Learning Independence หรือ Self – directed Learning เป็นรูปแบบที่ผู้เรียนมีอิสระจากชั้นเรียน สามารถศึกษาค้นคว้าจากสื่อไว้ในศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองแล้วเลือกทำงานหรือฝึกปฏิบัติตามความต้องการ ตามความสนใจและตามศักยภาพของตน โดยอาจศึกษาตามลำพังหรือจับคู่ศึกษากับเพื่อนก็ได้

อรทัย มุลคำ (2542) ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนี้

- (1) การสืบสวนสอบสวน (Inquiry)
- (2) การแก้ปัญหา (Problem – Solving)
- (3) การแก้สถานการณ์ (Situation)
- (4) การทดลอง (Experimentary)
- (5) สถานการณ์จำลอง (Simulation)
- (6) กรณีตัวอย่าง (Case Study)
- (7) พัฒนากระบวนการคิด (Inductive Thinking)
- (8) โปรแกรมสำเร็จรูป (Programme Instruction)
- (9) ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center)
- (10) ชุดการสอน (Instruction Package)
- (11) กลุ่มสัมพันธ์ (Group Process)

- (12) ความคิดรวบยอด (Concept Attainment)
- (13) กลุ่มสืบค้นความรู้ (Group Investigation)
- (14) บทบาทสมมติ (Role – Play)
- (15) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)
- (16) ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Self Directed Learning)
- (17) อภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discuss)
- (18) อริยสัจ 4 (4 Noble Truth Method)
- (19) การนำเสนอโดยวีดีโอ (VDO Persentation)
- (20) โครงการ (Project)
- (21) เกมการศึกษา (Educational Game)
- (22) การตอบคำถาม (Question – Answer)
- (23) การเรียนรู้จากห้องสมุด (Library Study)
- (24) ศิลปสร้างสรรค์ (Creative Arts)
- (25) พิศุระห์แหล่งข้อมูล (Resources Indentification)
- (26) คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted)
- (27) ปทัสฐานของกลุ่ม (Norminal Group)
- (28) ทักษศึกษาออกสถานที่ (Field Trip)
- (29) งานวิเคราะห์ภาคสนาม (Force Field Analysis)
- (30) วิธีสตอรีไลน์ (Storyline Method)

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหน่วยการเรียนรู้นี้ ใช้วิธีการได้หลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้แบบกลุ่มสัมพันธ์ การสร้างแผนผังความคิด การตั้งคำถาม การนำเสนอโดยวีดีโอ การอภิปรายกลุ่มย่อย การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การทัศนศึกษาออกสถานที่ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและวิธีสตอรีไลน์ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาระการเรียนรู้ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนที่สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและวิเคราะห์ ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดแสดงไว้ตามตาราง ดังต่อไปนี้ (ถิตดา ศิลาน้อย และคณะ, 2544)



ตารางที่ 2 รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ด้านผู้เรียน	กิจกรรมการเรียนการสอน	ตัวบ่งชี้ด้านครู
1. ได้รับประสบการณ์ตรงกับสิ่งแวดล้อม 2. ฝึกปฏิบัติค้นพบความถนัดด้วยตนเอง 3. ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม 4. ฝึกคิดอย่างหลากหลายสร้างจินตนาการ ได้แสดงออก	ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน - สร้างความสนใจในบทเรียน - เตรียมความพร้อมในการเรียน - เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้เก่า - การทดสอบก่อนเรียน	1. เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธี 2. จัดสิ่งแวดล้อมบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจ เสริมแรงการเรียนรู้ 3. เอาใจใส่ผู้เรียน เมตตาผู้เรียน 4. จัดกิจกรรมสถานการณ์ให้ผู้เรียนแสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
5. ได้รับการเสริมแรง ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมกัน 6. ได้ฝึกค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง 7. เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจอย่างมีความสุข 8. ฝึกตนเองด้านวินัย รับผิดชอบต่อการปรับปรุงตนเองยอมรับผู้อื่น	ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ - ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจริง การเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้กับชีวิต - การใช้สื่อในลักษณะการคิดวิเคราะห์เพื่อโยงไปสู่การเรียนรู้ - การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง - การใช้สิ่งที่อยู่รอบตัว - ให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างหลากหลาย - สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข - มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในชั้นเรียน	5. ส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มปรับปรุงส่วนดีของผู้อื่น 6. ใช้สื่อเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ 7. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงกับชีวิตจริง 8. ฝึกกิริยา มารยาท วินัย 9. สังเกต พัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ด้านผู้เรียน	กิจกรรมการเรียนการสอน	ตัวบ่งชี้ด้านครู
	<p>ขั้นสรุปและวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - อภิปรายผลและสรุปผลจากกิจกรรมการเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนสรุปด้วยตนเอง - ผู้สอนตั้งประเด็นคำถามเพื่อการสรุป - ใช้ผลงานผู้เรียนเป็นบทสรุป - สรุปด้วยสื่อรูปแบบต่างๆ เช่นแผนผังภาพ <p>ขั้นประเมินผล</p> <p>ประเมินผลทั้งกระบวนการและผลงานด้วยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน - สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม - ตรวจสอบผลงานของผู้เรียนทุกครั้ง - ประเมินเพิ่มสะสมงานของผู้เรียน 	

จากแนวคิดและหลักการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ สรุปได้ว่า คือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุดโดยการลงมือปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างองค์ความรู้เองและสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วย ทั้งนี้รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้

คิด ค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างกัน มีส่วนร่วมในการสร้างความรู้อย่างมีกระบวนการ ได้ผลงานที่ดีและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง ซึ่งขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถสรุปเป็นขั้นตอนคือ ขั้นนำ ขั้นสอน ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล

3.5 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากปรัชญาการศึกษาที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนจนถึงทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มหลักๆ และทฤษฎีการเรียนรู้ที่ประยุกต์สู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งแนวคิดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน มั่นคงจนเป็นสภาพที่เด่นชัดในปัจจุบันว่าแนวทางนี้เป็นยุทธศาสตร์หลักที่จะนำพาการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายนั่นคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นประชากรในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนี้

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ (2543) กล่าวไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องมีการออกแบบและวางแผนอย่างรัดกุมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพสูงสุด ดังนั้นพื้นฐานสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ การที่ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ต้องรู้ให้มากพอที่จะดูแลและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนได้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) กล่าวไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้จัดต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิหน้าที่ของผู้เรียน มีการวางแผนการออกแบบกิจกรรมและจัดประสบการณ์รู้อย่างมีความหมายเป็นระบบและสำคัญที่สุดต้องเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

โกวิท ประวาลพฤษย์ (2543) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นการสอนที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนที่เน้นผู้เรียนสร้างความรู้โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเองจะเป็นแนวทางให้เยาวชนของชาติสามารถสะสมองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่างๆ
- 2) ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทร่วมกันในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนจากสถานการณ์จริงที่เป็น

ประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริง เรียนรู้ความจริงในตัวเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3) กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการจัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้ดังนี้

1) การสำรวจความต้องการ

- (1) สำรวจความต้องการ / ความสนใจของผู้เรียน
- (2) สำรวจพื้นฐานความรู้เดิม

2) การเตรียมการ

- (1) ครูเตรียมเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ และองค์ประกอบอื่นๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- (2) วางแผนการเรียนการสอน

3) การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้

- (1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน
- (2) ชี้นำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- (3) ชี้นำวิเคราะห์ อภิปรายผลงาน/องค์ความรู้ที่สรุปได้จากกิจกรรมการเรียนรู้
- (4) วิเคราะห์ อภิปรายกระบวนการเรียนรู้

4) การประเมินผล

5) การสรุปและการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรายละเอียด ดังนี้

1) การสำรวจความต้องการ

ขั้นแรกควรศึกษาธรรมชาติและกำหนดความต้องการของผู้เรียน โดยการซักถาม สังเกต สัมภาษณ์พูดคุย หรือทำแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อกระตุ้นความสนใจ สำรวจความสนใจ และพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนรายบุคคลรวมทั้งศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 22 เป็นแนวสำหรับการดำเนินการ

2) การเตรียมการ

ครูต้องเตรียมสาระเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และจุดประสงค์การเรียนรู้ อย่างไรก็ตามทำไมจึงต้องการอย่างนั้น เพื่อการวางแผนจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกัน และหากเป็นไปได้ควรเชื่อมโยงและบูรณาการสาระการเรียนรู้แต่ละวิชาที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด ทั้งนี้ครูต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วน

ร่วมกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัด เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจรายบุคคล เนื่องจากครูไม่ใช่ผู้บอกผู้สอนเพียงอย่างเดียว ครูต้องเตรียมแหล่งข้อมูลทั้งเป็นสื่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามต้องการ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ อุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการ เป็นต้น

3) การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้แก่

- (1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน
- (2) ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- (3) ขั้นวิเคราะห์อภิปรายผลงาน องค์ความรู้ ที่สรุปได้จากกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ก. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

ขั้นนี้ครูควรใช้ประเด็นคำถามสถานการณ์หรือกิจกรรมที่กระตุ้นหรือท้าทายให้ผู้เรียนเกิดความสงสัยใฝ่รู้ ครูควรเป็นกัลยาณมิตรของผู้เรียนและให้ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นเพื่อนที่ช่วยเหลือเขาได้ทุกเรื่อง ครูต้องรู้จักผู้เรียนรายบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อให้ทราบถึงความถนัด ความสนใจ ถิ่นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นจุดกระตุ้นศักยภาพของแต่ละบุคคลและดึงดูดให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและเต็มใจ

ข. ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มุ่งจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยใช้สื่อที่หลากหลายในลักษณะขององค์รวมที่เหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน คำนึงถึงการใช้สมองทุกส่วน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมเสนอ กิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน สรุปความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทั้งสมาชิกภายในกลุ่มและสมาชิกระหว่าง กลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้

ค. ขั้นวิเคราะห์

อภิปรายผลงาน/องค์ความรู้ที่สรุปได้จากกิจกรรมการเรียนรู้ ครูและนักเรียนร่วมอภิปรายผลที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบองค์ความรู้ที่ได้รับชัดเจนเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจการค้นหาคำความรู้ต่อไป

4) การประเมิน

การประเมินผลสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญนั้นเป็นการประเมินซึ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูต้องศึกษามาตรา 26 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในสาระและจุดเน้นการประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของผู้เรียน และตรวจสอบว่ากระบวนการเรียนรู้ได้พัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ อีกทั้งผลการเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย ดังนั้นการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องวัดและประเมินให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงาน ทั้งด้านความรู้ ด้านความรู้สึกและทักษะการแสดงออกทุกด้าน และประเมินตามสภาพจริง ซึ่งในการประเมินผลสามารถประเมินระหว่างการเรียนการสอนและประเมินสรุปรวม โดยมีขั้นตอนในการประเมิน ดังนี้

(1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน

(2) พิจารณาขอบเขต เกณฑ์ วิธีการและสิ่งที่ประเมิน ตัวอย่าง เช่น

ก. ประเมินพัฒนาการด้านศิลปะ ดนตรี คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

พัฒนาการทางร่างกาย พัฒนาการของบุคลิกภาพ เป็นต้น

ข. ขอบเขตที่จะประเมิน เช่น ด้านความรู้ ทักษะ ความรู้สึก คุณลักษณะ เป็นต้น

(3) พิจารณากำหนดองค์ประกอบ และผู้ประเมินว่ามีใครบ้างที่เป็นผู้ประเมิน เช่น นักเรียนประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้เกี่ยวข้อง

(4) เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินหลากหลาย เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการประเมิน เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การบันทึกพฤติกรรม แบบสำรวจความคิดเห็น บันทึกจากผู้เกี่ยวข้องเพิ่มสะสมผลงาน

(5) กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมินเช่น ประเมินระหว่างนักเรียนทำกิจกรรม ระหว่างการทำงานกลุ่ม/โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เหตุการณ์/งานพิเศษ

(6) วิเคราะห์ผลและการจัดการข้อมูลการประเมิน

ก. รายการกระบวนการ

ข. เพิ่มสะสมผลงาน

ค. การบันทึกข้อมูล

(7) สรุปผลการประเมินผลเพื่อพัฒนาและสรุปข้อบกพร่องการเรียนรู้อ และพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน ในกรณีที่เป็นประเมินสรุปรวมเพื่อพิจารณาตัดสินใจเลื่อนชั้น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดให้ นำผลการประเมินระหว่างเรียนมาประกอบการพิจารณาด้วย

5) การสรุปและนำไปประยุกต์ใช้

เป็นขั้นตอนผลึกของกระบวนการเรียนรู้รายบุคคล ผู้เรียนแต่ละคนจะเกิดการมองสิ่งต่างๆ อย่างเป็นองค์รวม มองอย่างเชื่อมโยง หยั่งรู้ เกิดการค้นพบตัวเองว่ามีความสามารถมีจุดเด่นจุดด้อยด้านสิ่งใดซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนหลังจากเขาได้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้การแสดงออกจากระบวนการดังกล่าวข้างต้น ซึ่งพิจารณาได้จากการหาข้อสรุปจากบทเรียนโดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะเพิ่มเติม

สรุปได้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เริ่มต้นที่ การสำรวจความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน พื้นฐานความรู้เดิม การเตรียมการของครูผู้สอน การดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และการสรุปตลอดถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้

3.6 ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งบูรณาการจากทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี ประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย และการฝึกฝนกาย วาจา ใจ โดยแยกตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก่อน – ระหว่างและหลังการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

1) ตัวบ่งชี้การเรียนของนักเรียน

- (1) นักเรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) นักเรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
- (3) นักเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
- (4) นักเรียนฝึกคิดหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล
- (5) นักเรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน
- (6) นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
- (7) นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข
- (8) นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
- (9) นักเรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2) ด้วบงชี้การสอของครู

- (1) ครูเตรียมการสอทั้งเนื้อหาและวิธีการ
- (2) ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจูงใจ และเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
- (3) ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
- (4) ครูจัดกิจกรรม และสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออก และคิดอย่างสร้างสรรค์
- (5) ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
- (6) ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนค้อยของนักเรียน
- (7) ครูใช้สื่อการสอเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และค้นพบความรู้
- (8) ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
- (9) ครูฝึกฝนกิริยามารยาท และวินัยตามวิถัวัฒนธรรมไทย
- (10) ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

กึ่งฟ้า สินธุวงษ์ (2545) ได้เสนอด้วบงชี้หรือบทบาทของผู้เรียนและด้วบงชี้หรือบทบาทของผู้สอ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดตามหลักการในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และหลักการ 12 ข้อ ของ American Psychological Association (APA) เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและกระบวนการสอของครูผู้สอ ไว้ดังนี้

1) ด้วบงชี้ของผู้เรียน

- (1) ได้มีโอกาสร่วมวางแผนกับผู้เรียนอื่นและผู้สอด้วกันในการเรียนรู้
- (2) ใช้ความรู้ที่มีมาก่อน เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ได้อย่างมีความหมาย
- (3) ฝึกการคิดและการกระทำกับประสบการณ์จริง
- (4) ฝึกการคิดหลากหลาย คิดไกล คิดกว้าง และคิดถึงการประยุกต์ใช้
- (5) มีการเรียนรู้แบบร่วมมือกับกลุ่มเพื่อน
- (6) ได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- (7) มีการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย
- (8) มีการแสดงความคิดเห็นจากการเรียนรู้ โดยวิธีการเขียน อธิบาย อภิปราย และ

นำเสนอ

- (9) ความสุขในการเรียน
- (10) เก็บใจความสำคัญหรือข้อสรุปข้อความรู้ได้
- (11) สะท้อนผลการเรียนรู้ให้กับผู้สอนได้

2) ตัวบ่งชี้ของผู้สอน

กิจกรรม

เรียนรู้

- (1) วางแผนร่วมกับผู้เรียนในการตั้งจุดประสงค์ รูปแบบ และลักษณะของ
- (2) เตรียมการวัดและประเมินผลโดยให้ผู้เรียนสรุปข้อความรู้ สะท้อนผลการ
- (3) คิดเห็นและอภิปรายร่วมกัน
- (4) จัดกลุ่มให้ผู้เรียนและร่วมมือกันเรียนรู้
- (5) เปิดโอกาสให้ซักถามและใช้เวลาในการคิดสม่ำเสมอ
- (6) ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน
- (7) ให้มีการนำเสนอผลงาน
- (8) ทำบรรยากาศให้อบอุ่นเป็นกันเอง ไม่เครียด
- (9) กระตุ้นและเสริมแรงผู้เรียนสม่ำเสมอ
- (10) ส่งเสริมการคิดโดยวิธีการหลากหลาย
- (11) การให้ทำกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ
- (12) มีตัวอย่างที่เป็นประสบการณ์จริงใกล้ตัว และสัมพันธ์กับเรื่องที่เรียน
- (13) แจกเอกสารและบอกแหล่งความรู้ล่วงหน้า
- (14) มีคำถามหรือประเด็นสำคัญให้ผู้เรียนได้เตรียมตัวก่อนเรียน
- (15) ใช้สื่ออย่างเหมาะสม
- (16) อธิบายและสื่อความหมายให้ชัดเจน

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในด้านผู้เรียนนั้น นักเรียนจะเป็นเจ้าของกิจกรรม ได้รับประสบการณ์ตรงจากกิจกรรม คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา เลือกกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข มีวินัย รับผิดชอบสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง มีโอกาสร่วมวางแผนกับผู้เรียนอื่นและผู้สอนด้วยกันในการเรียนรู้ใช้ความรู้ที่มีมาก่อน เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่ได้อย่างมีความหมายฝึกการคิดและการกระทำกับประสบการณ์จริง ฝึกการคิดหลากหลาย คิดไกล คิดกว้าง และคิดถึงการประยุกต์ใช้ มีการเรียนรู้แบบร่วมมือกับกลุ่มเพื่อน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย มีการแสดงความคิดเห็นจากการเรียนรู้ โดยวิธีการเขียน อธิบาย อภิปราย และนำเสนอ



มีความสุขในการเรียน เก็บใจความสำคัญหรือข้อสรุปข้อความรู้ที่ได้ สะท้อนผลการเรียนรู้ให้กับผู้สอนได้ ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน และด้านครูผู้สอนจะต้องเตรียมการ เอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงาน ทำบรรยากาศให้อบอุ่นเป็นกันเอง ไม่เครียด กระตุ้นและเสริมแรงผู้เรียนสม่ำเสมอ ส่งเสริมการคิดโดยวิธีการหลากหลาย มีการให้ทำกิจกรรมหลากหลายรูปแบบมีตัวอย่างที่เป็นประสบการณ์จริงใกล้ตัว และสัมพันธ์กับเรื่องที่เรียนแจกเอกสารและบอกแหล่งความรู้ล่วงหน้า มีคำถามหรือประเด็นสำคัญให้ผู้เรียนได้เตรียมตัวก่อนเรียนใช้สื่ออย่างเหมาะสมอธิบายและสื่อความหมายให้ชัดเจน จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้คิด แก้ปัญหา ค้นพบความรู้ และสังเกตประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

4.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ไว้ดังนี้

สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2539) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการนำความรู้เชิงทฤษฎีมาผสมผสานหรือมาบูรณาการกับความรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ไขหรือแสวงหาคำตอบที่แจ่มชัด อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างทันที่

สุวิมล ว่องวาณิช (2544) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ทำโดยผู้ปฏิบัติการสอน (Practitioner=ครู) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและทำความเข้าใจในวิชาชีพของตนเอง ถือเป็นวิธีการสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะในวิชาและหลักสูตรสำหรับครูประจำการ และการวิจัยการเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มีผู้เข้าไปทำและทำอย่างรวดเร็ว และมีลักษณะ 3 ประการคือ

1. เพื่อหาทางปรับปรุง
2. มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนร่วม
3. มีการสะท้อนผลวิจัย

อุทุมพร จามรมาร (2537) กล่าวว่า การวิจัยที่เรียกว่า Action Research เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู ของครูและเพื่อครู เป็นวิจัยที่ครูเป็นผู้ตั้งปัญหาในการเรียนการสอนออกมา และครูผู้ซึ่งต้องแสวงหาข้อมูลเพื่อมาแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ผลการวิจัยคือคำตอบที่ครูอีกนั้นแหละจะเป็นผู้นำไปใช้ในการแก้ปัญหาของตน

สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2539) กล่าวว่า การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อวงการศึกษาคือ ช่วยลดความยุ่งยาก ความขัดแย้ง หรือความแตกต่างของสภาพการต่างๆ พยายามแสวงหาวิธีการที่ยืดหยุ่นเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและความสลับซับซ้อน

ของสังคม โดยถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของสถานศึกษา การพัฒนางานวิชาชีพและการปรับปรุงโปรแกรมหรือโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2544) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR) คือการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

การวางแผนอย่างเป็นระบบและการพัฒนานโยบายของสถานศึกษาทั้งนี้เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการวิจัยที่สะท้อนถึงตนหรือการตรวจสอบตนเอง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมทำการวิจัยได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ประการหนึ่งทำให้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานของตนและทีมงานขององค์กร ประการหนึ่ง และการตัดสินใจในการเลือกสภาพการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการดำเนินการทางการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ ประการหนึ่ง

ประวิต เอราวรรณ (2545) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบส่องสะท้อนตนเองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยการระบุปัญหาหรือความต้องการพัฒนาในงานรับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เป็นการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการทำงานต่อไป

จากความหมายและคำจำกัดความของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนหรือกระบวนการที่ครูทำการทดลองวิธีการต่างๆ ในชั้นเรียน มีการตรวจสอบผลการทดลองวิธีการเหล่านั้น และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

4.2 รูปแบบของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ

นักวิจัยหลายท่านได้เสนอรูปแบบและลักษณะการวิจัยปฏิบัติการไว้หลากหลายดั่งจะนำเสนอบางรูปแบบต่อไปนี้

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537) ได้เสนอกรอบแสดงลักษณะวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา (Action Research in Education) ไว้ดังนี้

วงจรปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart คือการวางแผน (Planning) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนการปฏิบัติการ (Reflecting) ตลอดจนการปรับปรุงผล (Re-Planning) หรือการนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะ ได้รูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจ และได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป

สรุปได้ว่า รูปแบบของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เน้นการปฏิบัติการ ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ ใช้วงจรการปฏิบัติการ คือ การวางแผน การปฏิบัติการสังเกต การสะท้อนการปฏิบัติการ ตลอดจนการปรับปรุงผลลัพธ์ที่ได้

4.3 คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังนี้

สุณีย์ เหมะประสิทธิ์ (2539) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการไม่แตกต่างจากการวิจัยประเภทอื่นๆ ในแง่ของเทคนิคและวิธีการวิจัย (Technique) คือ ใช้การทดลอง การสำรวจ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ การสังเกตและอื่นๆ นั่นคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลไม่แตกต่างจากวิธีการวิจัยอื่น หากแต่จะแตกต่างที่วิธีการ (Method) ซึ่ง การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะของวิธีการที่บ่งชี้ถึงการวิจัยที่เป็นวงจรแบบเกลียวสว่านซึ่งสะท้อนถึงตนเอง (A Self-Reflective Spiral Cycles) ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผนอย่างมีกลยุทธ์
2. การกระทำ (Acting) หมายถึง การประยุกต์ใช้กลวิธีทำได้จากการวางแผน
3. การสังเกต (Observing) หมายถึง การประเมินผลการกระทำหรือการปฏิบัติโดยใช้วิธีการและเทคนิคที่เหมาะสม

4. การสะท้อนกลับ (Reflecting) หมายถึง การสะท้อนผลและการประเมินกระบวนการต่างๆ ของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อนำไปสู่การนำไปสู่การกำหนดปัญหาใหม่ (ซึ่งอาจมีมากกว่า 1 ปัญหา) และเกิดวงจรใหม่ของการวางแผน การกระทำ การสังเกต และการสะท้อนกลับเช่นนี้เรื่อยไปด้วยลักษณะวิธีการดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ เมื่อแก้ปัญหาหนึ่งได้ อาจเกิดปัญหาอื่นหรือส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาใหม่ ซึ่งผู้วิจัยต้องเริ่มทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จึงมีลักษณะเป็นเกลียวสว่าน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน (Practitioners) ควรจะเป็นผู้ทำวิจัยหรือผู้

ร่วมทำวิจัยกับบุคคลภายนอก (Outsider) เพราะเป็นผู้รู้ปัญหาและกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะของวิธีการที่บ่งชี้ถึงการวิจัยที่เป็นวงจรแบบเกลียวสว่านซึ่งสะท้อนถึงตนเอง ประกอบด้วยขั้นตอน การวางแผน การกระทำ การสังเกต และการสะท้อนกลับ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

พงษ์ฉัตร ทະบุรี (2546) ได้วิจัย “การพัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกอบรมตามโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคยโสธร” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูนิเทศและครูฝึกในสถานประกอบการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรแผนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอยู่ในระดับมากเข้าจัดการเรียน การสอนและการเทียบเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ การวัดผลประเมินผลการเรียนตามโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอยู่ในระดับมาก ครูนิเทศและครูฝึกในสถานประกอบการมีการวางแผน ประสานงานให้ความร่วมมือ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของนักศึกษาครูฝึกในสถานประกอบการ สามารถกำหนดบทบาทของตัวเองได้และสามารถจัดการฝึกอาชีพและการสอนงานประเมินผลและการรายงานผลได้ และมีการจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการนิเทศไว้ศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลประเมินผลและเครื่องมือในการผลประเมินผล การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศการฝึกอาชีพอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้การปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาได้รวดเร็วและผลงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

พันธ์ทิพย์ มิ่งขวัญ (2546) ได้วิจัย “การพัฒนานุเคราะห์ด้านการนิเทศภายในโรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาผู้ช่วยผู้บริหารหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายใน ทำให้โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการด้านนิเทศภายในได้อย่างมีระบบ โดยโรงเรียนไม่มีการจัดทำโครงการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผน ไม่มีขั้นตอนปฏิบัติที่แน่นอนขาดการบันทึกการนิเทศการประเมินผลการนิเทศไม่ต่อเนื่อง เมื่อได้รับการพัฒนาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ วนรอบที่ 1 พบว่า นุเคราะห์มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น แต่ยังมีประเด็นที่ยังเป็นปัญหา คือ ยังไม่มีความเข้าใจชัดเจนในด้านการวางแผนการนิเทศและการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน กับกลุ่มผู้ร่วมศึกษาจึงดำเนินการพัฒนาต่อโดยการเยี่ยมห้องเรียน ห้อง

ปฏิบัติงาน การสนทนาวิชาการ การบริหารเอกสารวิชาการผลปรากฏผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจ สามารถติดตาม ประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ

กานต์ เนตรกลาง (2547) ได้วิจัย “การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนแก้งเต็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลังจากได้ดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอนการปฏิบัติการทำให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูตามตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ ครูสามารถวางแผนการสอน โดยมีการจัดทำแผนการสอน ครูจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลุกเร้าให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและใช้สื่อการสอน และแหล่งเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติและทำกิจกรรมหลากหลายผู้เรียนแสดงออกในการร่วมกิจกรรมการเรียน ได้ฝึกการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการสอนที่ดีขึ้น

สุระ บุญมี (2547) ได้วิจัย “การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านบัวโคก อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนได้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และศึกษาข้อมูลประสบการณ์ด้วยตนเองผู้เรียนสามารถไปศึกษานอกสถานที่ร่วมกับชุมชนและสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลโดยสรุปเป็นองค์ความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันต่อไปผลการศึกษาค้นคว้านี้ชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้ กลยุทธ์ การศึกษาเอกสาร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาฐานและการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าประสงค์ทุกประการ

วงเดือน พายุพัด (2547) ได้วิจัย “การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลชัยภูมิ อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันปัญหาของการนิเทศภายในก่อนการพัฒนาครูผู้นิเทศขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายในขาดระบบกำกับติดตามที่ชัดเจนประสิทธิภาพไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันซึ่งการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ผลจากการพัฒนาทำให้ครูผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผน และกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ มี

ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน สามารถปฏิบัติงานนิเทศภายในโดยการตรวจแผนการสอน สังเกตการณ์สอนของครู และให้คำปรึกษากับครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำราญ เสียงตรง (2548) ได้วิจัย “การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านมะม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดนุริรัมย์” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนในครั้งนี้ ทำให้ โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนมีแผนการนิเทศภายในและคู่มือประกอบการนิเทศ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานนิเทศภายใน ยังคงมีจุดอ่อนที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา กล่าวคือ เนื่องจากโรงเรียนอยู่ในที่กันดาร บุคลากรมีการย้ายเข้า ย้ายออกบ่อยมากทำให้ต้องปรับเปลี่ยนบุคลากรในการทำหน้าที่กรรมการนิเทศภายในและต้องพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ซึ่งอาจส่งผลให้การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในขาดความต่อเนื่อง

อนิรุทธิ์ วัฒนสิทธิ์ (2548) ได้วิจัย “การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 จังหวัดนุริรัมย์” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร คือครูผู้สอนสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากการนิเทศภายในของผู้นิเทศไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนในด้านการออกแบบระบบที่ยังก่อให้เกิดการงูงใจ ซึ่งครูต้องพัฒนารูปแบบและสาระของระบบต่อไป

ฉันทนา จตุปาริสุทธิ์ (2548) ได้วิจัย “กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนตะกั่วป่าเสนา นุกูล อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ก่อนการปรับปรุงกระบวนการ พบว่า โรงเรียนมีขั้นตอนการนิเทศภายใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุปผล และพบว่าแต่ละขั้นตอน ไม่มีดัชนีวัดคุณภาพที่สามารถสะท้อนถึงผลผลิต หลังการปรับปรุงกระบวนการนิเทศ พบว่าโรงเรียนมีขั้นตอนการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุปผล และขั้นปรับปรุงแก้ไข มีดัชนีวัดคุณภาพที่สามารถสะท้อนถึงผลผลิตได้ในทุกขั้นตอน

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549) ได้วิจัย “สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โรงเรียนควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจังและเป็นระบบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในและควรมีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในและกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจน

อัครเดช จันทุทธ (2549) ได้วิจัย “การพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหินสาวนำงวิทยา อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนา การนิเทศภายในโรงเรียน กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในโรงเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าก่อนดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ มีความต้องการรับ การนิเทศภายในเกี่ยวกับการเขียนแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ และการนำไปใช้ประกอบการสอน ซึ่งหลังจากใช้กลยุทธ์ดังกล่าว พบว่า กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้ามีการพัฒนาขึ้นทุกด้าน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้น สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความสามารถและเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนมีทักษะในการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถนำแผนการเรียนรู้ไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด หารินไสล (2550) ได้วิจัย “การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนการนิเทศ และการจัดทำโครงการ การดำเนินงานการนิเทศการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือการประเมินผลการนิเทศ

บงการ กุสุริย์ (2551) ได้วิจัย “การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านการเรียนการสอน โรงเรียนบ้านดอนวิเวก อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันปัญหาการนิเทศภายในก่อนการพัฒนาครูผู้นิเทศขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายในขาดระบบกำกับติดตามที่ดี ขาดประสิทธิภาพไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันซึ่งการพัฒนาการกระบวนการนิเทศภายใน โดยกลยุทธ์ที่ใช้ คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ผลจากการพัฒนาทำให้ครูผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผน และกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อ และเครื่องมือ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศมีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในสามารถปฏิบัติงานนิเทศภายใน โดยการตรวจแผนการสอนสังเกตการสอนของครูและให้คำปรึกษากับครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ครูผู้สอนสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากการนิเทศภายในของครูนิเทศไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลถึงความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามความมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Collin (2003) ได้ศึกษาการนิเทศภายในและการประเมินผลครู จุดประสงค์ของการศึกษานี้ก็เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายใน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากหกโรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้บริหารหนึ่งคนและครูอีกสองคนทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการจึงทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี โดยในเร็ว ๆ นี้ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมาก อันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน ดังนั้นการนิเทศภายในก็จะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้พัฒนาขึ้น

James (2002) ได้ศึกษาบทบาทของหัวหน้าหมวดโรงเรียนมัธยมศึกษาในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เรื่อง การประเมินครู การพัฒนาการสอน การพัฒนาหลักสูตร และมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน การศึกษานี้ เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของสายงานและบทบาทของหัวหน้าหมวด เก็บข้อมูลจากหัวหน้าสายงาน 56 โรงเรียน การพัฒนาหัวหน้าสายงานโดยการอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการหัวหน้าสายงานที่ผ่านประสบการณ์พัฒนามีความขัดแย้งน้อยลง มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ตื่นเต้น น่าสนใจ สร้างสรรค์ มีประโยชน์ มีประสิทธิภาพ และพึงตนเองได้มากกว่าที่ไม่ผ่านการพัฒนา จากการวิเคราะห์ทำให้เห็นบทบาทมากขึ้นของหัวหน้างานในการประเมินบุคลากรในหน่วยงาน การฝึกครูใหม่ การกำหนดหลักสูตร และการจัดการกับนักเรียน จากการศึกษาพบว่าบทบาทของหัวหน้าหมวดขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ความต้องการที่จำเป็นและการพัฒนาเพื่อตอบสนองการศึกษา และการจัดการความต้องการของระบบโรงเรียน

Mobley (2003) ได้ศึกษาความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อระบบการประเมินผลการเรียนการสอนในรัฐเทนเนสซี จุดหมายของการศึกษานี้ เพื่อศึกษาเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อรูปแบบการประเมินผลการเรียนการสอนของโรงเรียนในรัฐเทนเนสซี เพื่อจะตรวจสอบความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาต่อมาตรฐานที่ตั้งไว้ ศึกษาผลกระทบด้านต่างๆ ตลอดจนความเข้าใจที่ชัดเจนของครูต่อการประเมินผลการเรียนการสอนด้วย ผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในรัฐเทนเนสซี ใช้แบบสอบถามประเมินหัวข้อเป็นแนวทางการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อว่าการนิเทศภายในควรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และร่วมรับผิดชอบกับ

การบริหารสถานศึกษาร่วมกัน ก็ยังมีความเห็นว่า ต้องการที่จะพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้เป็นแผนงานเสริมสร้างประสบการณ์และความสามารถของครูด้วย

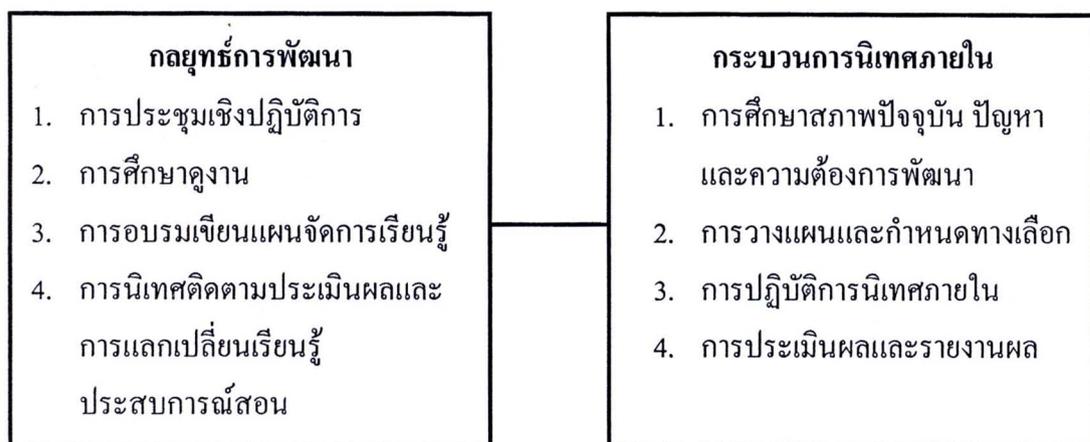
Tagger (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพโดยรวมกับการปฏิบัติกา
 นิเทศ มีความมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิภาพโดยรวมในการนิเทศกับการ
 ปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 83 คน มีนักศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโทและ
 ปริญญาเอกในสาขาวิชาการบำบัดทางคลินิก การให้คำปรึกษาจิตวิทยา การให้คำปรึกษาหรือการ
 สโมสรและการบำบัดครอบครัว ผลการศึกษาพบว่าเมื่อผู้รับการฝึกอบรมและผู้นิเทศรู้สึกร่วมกัน
 ทำงานด้วยกันได้ดีและสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยรวมแล้วผู้รับการฝึกอบรมมักจะปฏิบัติกับลูกค้
 ของตนได้ดีขึ้น ระดับการพัฒนาและลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ กลุ่มชาติพันธุ์หรือจำนวน
 ปีที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม

จากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง สรุปแนวคิด และทฤษฎีได้ว่า ในการ
 พัฒนาการกระบวนการนิเทศภายในนั้นจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนคือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน
 ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา การวางแผนและกำหนดทางเลือก การปฏิบัติกา
 นิเทศการประเมินผลและรายงานผล ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเป็นการวิจัย
 แบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือ (Participation and Collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วม
 วิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความ
 คิดเห็นเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนนโยบายการวิจัย เน้นการปฏิบัติการ (Action
 Oriented) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติ
 เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) คือ เป็นการวิเคราะห์การ
 ปฏิบัติการอย่างลึกซึ้งซึ่งจากสิ่งที่สังเกตได้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อการปรับปรุง
 แนวการปฏิบัติการ ใช้วงจรปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) คือการวางแผน (Planning)
 การลงมือปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนการปฏิบัติการ (Reflecting)
 ตลอดจนการปรับปรุงผล (Re-Planning) ในวงรอบที่ 2 เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มี
 ประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งในการดำเนินการนั้นผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
 สามารถสนทนาทางวิชาการ จัดอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สอนซึ่งกันและกัน โดยเน้น
 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มาก
 ที่สุด โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเองและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือ
 แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ
 ดำรงชีวิต โดยครูเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียน จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้น ทำท่ายให้

กำลังใจและช่วยแก้ปัญหาหรือชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จึงจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ หลักการและแนวคิดในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย