

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ในจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การนิเทศการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

2.1.3 หลักการนิเทศการศึกษา

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.2 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.3 รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.4 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.5 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

2.3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน

2.3.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

2.3.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

2.3.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล

2.3.4 ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล

2.3.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

2.4 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การนิเทศการศึกษา

การนิเทศหรืออัล-ตัจกีร (Al-Tazkir) มีความสำคัญต่อการบริหารคุณภาพการศึกษา ด้านบริหารจัดการวิชาการ บุคลากร อาคารสถานที่หรืออื่นๆ และยังถือเป็นวิธีการในการพัฒนาคุณภาพงานที่มีประสิทธิผลอย่างหนึ่ง จากเดิมผู้บริหารดำเนินการตัดสินใจใช้แบบสั่งการเพียงลำพัง เขาได้เปลี่ยนมาใช้วิธีการปรึกษาหารือแทน โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการลักษณะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการยอมรับระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

ในอิสลามได้กำหนดให้มีการตักเตือนและปรึกษาหารือในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับผู้ศรัทธา และประชาชาติอิสลามทุกคน การร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถือเป็นข้อเตือนสติหรืออัล-ตัจกีรที่เกิดขึ้นตามประวัติศาสตร์ในสมัยท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ และสมัยศอฮาบะฮ์จนถึงปัจจุบัน ดังเช่นในประวัติศาสตร์มีศอฮาบะฮ์นบี ﷺ ท่านหนึ่งเขาได้ใช้การตัจกีรในการเตือนสติท่านนบี ﷺ ตอนที่ท่านละมาดอัลอาซีญ (หมายถึงละหมาดซุฮ์รหรืออ้อซริ) ญามาอะฮ์กับบรรดาศอฮาบะฮ์ เมื่อท่านละหมาดได้สองรอกะอ์ต ท่านให้สาলামทั้งๆ ละหมาดยังไม่แล้วเสร็จ สมบูรณ์ แล้วท่านก็ยื่นขึ้นเดินไปพิงกับไม้ที่วางอยู่ในมัสยิด ในขณะที่ศอฮาบะฮ์ของท่านได้ทยอยออกจากมัสยิดโดยข้อสงสัยว่า ท่านนบี ﷺ ละหมาดย่อหรือไม่ อย่างไร บังเอิญมีชายคนหนึ่ง (ในบรรดาศอฮาบะฮ์มีชายคนหนึ่งชื่อ “ซุลยะคาย”) ได้เรียนถามท่านนบี ﷺ ว่า “โอ้อริชูลุลลอฮ์! ท่านลืมหรือว่าท่านละหมาดย่อ” ท่านนบี ﷺ กล่าวว่า “ฉันไม่ได้ลืมและฉันก็ไม่ได้ละหมาดย่ออีกด้วย” หลังจากนั้น ท่านหันไปถามศอฮาบะฮ์ท่านอื่นๆ ซึ่งท่านอนุบักร์และท่านอุมร์อยู่ด้วย เรื่องมันเกิดขึ้นตามที่เขาพูดใช่ไหม บรรดาศอฮาบะฮ์ก็ตอบว่า “ใช่ครับท่าน” ท่านนบี ﷺ ก็ได้ละหมาดต่อจนครบสมบูรณ์

จากเหตุการณ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การตักเตือนหรือข้อเตือนสติท่านศาสดามุฮัมมัด ﷺ ในครั้งนั้นเป็นผลดีแก่บรรดาศอฮาบะฮ์ของท่านทุกคน อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการนิเทศ รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้ อิสลามได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศ เนื่องจากมีชะดิษบทหนึ่งกล่าวถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างมลาอิกะฮ์ญิบรีล ﷺ กับท่านนบี ﷺ และบรรดาศอฮาบะฮ์ ได้สนทนากันพูดคุยหลักการพื้นฐานของอิสลามที่มุสลิมทุกคนต้องรู้และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด จากสายรายงานออบูสุรัยเราะฮ์ ﷺ กล่าวว่า

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : ((كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَارِزًا يَوْمًا لِلنَّاسِ فَأَتَاهُ جِبْرِيلُ فَقَالَ مَا الْإِيمَانُ قَالَ الْإِيمَانُ أَنْ تُؤْمِنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ وَتُؤْمِنَ

بِالْبُعْثِ قَالَ مَا الْإِسْلَامُ قَالَ الْإِسْلَامُ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ وَلَا تُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا وَتُقِيمَ الصَّلَاةَ وَتُؤَدِّيَ
 الزَّكَاةَ الْمَفْرُوضَةَ وَتَصُومَ رَمَضَانَ قَالَ مَا الْإِحْسَانُ قَالَ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ
 تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ قَالَ مَتَى السَّاعَةُ قَالَ مَا الْمَسْئُولُ عَنْهَا بِأَعْلَمَ مِنَ السَّائِلِ وَسَأُخْبِرُكَ
 عَنْ أَشْرَاطِهَا إِذَا وَلَدَتْ الْأُمَّةُ رَبِّهَا وَإِذَا تَطَاوَلَ رِعَاةُ الْإِبِلِ الْبُهْمُ فِي الْبُنْيَانِ فِي
 خَمْسٍ لَا يَعْلَمُهُنَّ إِلَّا اللَّهُ ثُمَّ تَلَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ عِلْمُ السَّاعَةِ
 (...)) فتح الباري بشرح صحيح البخاري

ความว่า “จากอาบีสูรียเราะฮ์^{رضي الله عنه}กล่าวว่า ท่านนบี^ﷺในวันที่โดดเด่นสำหรับผู้คน
 มลาอิกะฮ์ ญิบรียล^{عليه السلام} เข้ามาหาท่านนบี^ﷺ และได้ถามท่านว่า การศรัทธา
 หมายถึงอะไร ท่านนบี^ﷺได้กล่าวว่า เป็นความเชื่อในอัลลอฮ์และบรรดามลาอิกะฮ์
 ของพระองค์ บรรดาคัมภีร์ของพระองค์ การเข้าพบกับพระองค์ การเชื่อในบรรดา
 รุซูลของพระองค์ และการเชื่อในวันฟื้นคืนชีพ หลังจากนั้นเขาก็ถามเกี่ยวกับอิสลามว่า
 อะไรคืออิสลาม ท่านก็กล่าวว่า อิสลามเป็นการเคารพและภักดีต่ออัลลอฮ์ ไม่
 เคารพบูชาในสิ่งอื่นใดนอกจากพระองค์ ดำรงการละหมาด การจ่ายซะกาต การถือศีล
 รอมฎอน และแล้วเขาได้ถามเกี่ยวกับการกุศล (الإحسان) หมายถึงอะไร ท่านนบี^ﷺกล่าวว่า
 ท่านจงเคารพภักดีในอัลลอฮ์ เสมือนท่านเห็นพระองค์แต่ท่านไม่สามารถเห็นพระองค์ได้
 พระองค์ทรงเห็นท่านเสมอ หลังจากนั้นมลาอิกะฮ์ ได้ถามท่านนบี^ﷺ เกี่ยวกับวันปรโลกว่า
 เกิดขึ้นเมื่อใด ท่านนบี^ﷺกล่าวว่า สิ่งที่ถูกถามนั้นไม่มีผู้ใดรู้ยิ่งกว่าผู้ถาม
 หลังจากนั้นมลาอิกะฮ์ให้ท่านนบี^ﷺบอกสัญญาณต่างๆของวันปรโลก นบี^ﷺกล่าวว่า
 เมื่อบุตรผู้เป็นมารดาคลอดมานั้น มีพฤติกรรมเป็นนาย เมื่อเกิดภาวะการแข่งขัน
 ด้านสถาปัตยกรรมของประชาชาติผู้มีอาชีพรับจ้างเลี้ยงอูฐ และห้าประการที่
 พระองค์เท่านั้นเป็นผู้ทรงรอบรู้ หลังจากนั้นท่านนบี^ﷺได้อ่านอายะฮ์
 "إِنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ عِلْمُ السَّاعَةِ" ...” (บันทึกโดย Bukhari)

จากหะดีษข้างต้น อิสลามได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เมื่อมุสลิมมีความรู้
 ด้านศาสนาแล้ว ชีวิตของเขาจะเกิดผลดีต่อการดำรงตน เนื่องจากอิสลามได้ให้ความสำคัญต่อการ
 พัฒนาบุคลิกภาพของมุสลิมให้เป็นคนดี มีสติปัญญา โดยจะเลือกกระทำสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์ และ
 เว้นสิ่งที่ชั่วร้ายไม่มีประโยชน์ เพื่อเป็นบ่าวที่เชื่อฟังและภักดีต่ออัลลอฮ์ และเป็นพลเมืองที่ดีของ
 ประเทศชาติ

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายแนวคิดที่น่าสนใจและนำมาศึกษา ดังนี้

ฉวีวรรณ พันวัน (2552 : 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2547 : 22) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวของเขา (ครูและนักเรียน) ตลอดจนสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 15) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับการเรียนการสอนของครู และคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 204) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่งในหลายๆกิจกรรมของการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่กัน

ไวลด์ และ โลเวลล์ (Wiles&Lovell, 1975 : 6 อ้างถึงใน อภิรดี มนูญพันธ์, 2551 : 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

แอกการ์วัล (Aggarwal, 1967 : 486 อ้างถึงใน เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์, 2548 : 320-321) กล่าวว่า การนิเทศ (Supervision) คือ การพัฒนาหรืออรรถงาม การให้บริการทางเทคนิคจากผู้เชี่ยวชาญ การร่วมมือและประสานงานซึ่งมีความหมายโดยสรุปดังนี้

S คือ การสนับสนุน (Support) การมีส่วนร่วม (Share) การบริการ (Service)

U คือ ความสามัคคี (Unity) ความเข้าใจ (Understanding) การยกฐานะ (Upgrading)

P คือ การวางแผน (Planning) การเลื่อนขั้น (Promotion) การแก้ปัญหา (Problem-solving)

E คือ การศึกษาหาความรู้ (Education) การประเมินผล (Evaluation) การทดลอง (Experiment)

R คือ การวิจัย (Research) การรายงาน (Report) การบันทึก (Record)

V คือ การเยี่ยมชม (Visiting) การรู้คุณค่า (Value) การมีคุณธรรม (Virtue)

I คือ การปรับปรุง (Improvement) การให้ข่าวสาร (Information)

S คือ การปรับตนเอง (Self-adjustment) ความมั่นใจตนเอง (Self confidence)

I คือ นวัตกรรม (Innovation), ความฉลาดรอบรู้ (Intelligence) ความสนใจ (Interest)

O คือ การสังเกต (Observation) การจัดรูปร่าง (Organization) การตั้งจุดประสงค์ (Objective)

N คือ ความต้องการ (Needs) การประนีประนอม (Negotiation) ความจำเป็น (Necessity)

แฮร์ริส (Harris, 1985 : 9 อ้างถึงใน สดใส ศรีสวัสดิ์, 2548 : 7) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการสอนที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

Jubran Saleh (2551 : 60-62) กล่าวถึงคำว่า การนิเทศตรวจตราหรือมูรออบะห์ (Muraqubah) ว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกส่วนลึกที่เกิดขึ้นในจิตสำนึกของบุคคลอันเนื่องมาจากมีความเชื่อว่า อัลลอฮฺ ﷻ ทรงเห็นและทรงเฝ้ามองเขาอยู่ตลอดเวลาในทุกที่ๆเขาอยู่ ดังนั้นการงานต่างๆที่บุคคลทำก็จะอยู่ภายใต้การเฝ้ามองดูของอัลลอฮฺ ﷻ และด้วยเหตุนี้เอง ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่จะทำในสิ่งที่ดีอยู่ในกรอบของหลักชารีอะฮฺของพระองค์

ท่านรอซูลมุฮัมมัด ﷺ ได้อธิบายความหมายของมูรออบะห์ เมื่อมีผู้ถามท่านเกี่ยวกับความหมายของอิหซาน ท่านรอซูล ตอบว่า อิหซานคือการภักดีต่ออัลลอฮฺ ﷻ เสมือนท่านเห็นพระองค์ และมาดเม้นท่านไม่ได้เห็นพระองค์ แต่พระองค์ ทรงมองเห็นท่าน

ดังนั้นมุสลิมทุกคนจะต้องระลึกถึงพระองค์ในทุกการงานที่ทำและจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ที่สุด โดยจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าอัลลอฮฺ ﷻ สอดส่องดูแลเสมอ ดังที่พระองค์ตรัสว่า

﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงสอดส่องดูพวกเจ้าอยู่เสมอ” (อันนิสาอ : 1)

มูรออบะห์ทางการบริหารในอิสลามจะมีที่มาจากคุณลักษณะหนึ่งของอัลลอฮฺ ﷻ ซึ่งมุสลิมทุกคนจะต้องยอมรับว่า อัลลอฮฺ ﷻ คือผู้ควบคุมดูแลที่ยิ่งใหญ่แห่งมวลสรรพสิ่ง เนื่องจากมุสลิมมีจุดมุ่งหมายของการดำเนินชีวิตคือเพื่อภักดี และปฏิบัติตามชะรีอะฮฺของอัลลอฮฺ มุสลิมจึงมีหน้าที่ที่จะต้องยึดถือและปฏิบัติตามชะรีอะฮฺของอัลลอฮฺ ﷻ อย่างเคร่งครัด และจะต้องปฏิบัติตามตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด มุสลิมจะต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อที่จะทำให้งานเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องระลึกถึงอายะฮฺของอัลลอฮฺ ﷻ อยู่เสมอที่ว่า

﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ...﴾

ความว่า “จงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) ว่า พวกท่านจงทำงานเถิด แล้วอัลลอฮ์จะทรงเห็นการงานของพวกท่าน และร่อซูลของพระองค์และบรรดามุอ์มินก็จะเห็นด้วย” (อัตเตาบะฮ์ : 105)

มูรอกอบะห์จะทำให้บุคคลรู้สึกมีความมั่นใจในตนเองและให้เกียรติต่อผู้อื่น มุฮัมมัด อัล-บะฮ์อีญี กล่าวไว้ว่า ข้อแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพแห่งความเป็นตัวตนโดยไม่พึ่งใครกับบุคลิกภาพที่พึ่งพิงต่อผู้อื่นหรืออำนาจภายนอกเสมือนความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สามารถควบคุมหรือตรวจสอบตนเองกับผู้ที่ไม่มีความสามารถดังกล่าวนี้

มูรอกอบะห์จะทำให้บุคคลได้คิดใคร่ครวญในสิ่งที่จะทำว่า เป็นไปตามหลักปรัชญาชีวิตอิสลามหรือไม่ นั่นคือปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและห้ามปรามในสิ่งที่ชั่วร้ายดังนั้น โดยหลักการดังกล่าวนี้ ผู้บริหารการศึกษามุสลิมจะต้องไม่ปฏิบัติหรือเข้าไปเกี่ยวข้องในการงานนโยบายหรือการตัดสินใจใดที่ขัดกับหลักศาสนาอิสลาม นอกจากนี้มูรอกอบะห์จะช่วยทำให้เกิดความตระหนักในความรับผิดชอบต่ออัลลอฮ์ เป็นลำดับแรกและความรู้สึกที่จะไม่ปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความตกต่ำ

กล่าวโดยสรุป คำว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเป็นความพยายามที่จะให้คำปรึกษา โดยการนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อมุ่งช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริมครูให้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อที่จะเอาความสามารถของครูออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนและโรงเรียนในที่สุด

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนมีเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2543 : 13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นที่ไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคมและวัฒนธรรม วิชาชีพต่างๆ

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544 : 67-69) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษามีเป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาชีพ คือ ฝึกให้มีประสิทธิภาพตรง เช่น การประชุมอบรมสัมมนา การทดลองใช้หลักสูตรวิธีสอนและประสบการณ์โดยอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ครูมีโอกาสพบปะทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ช่วยสร้างครูให้มีลักษณะความเป็นผู้นำการทำงานร่วมกับคนอื่นอันจะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอนดียิ่งขึ้น กล่าวว่าโดยย่อก็คือมุ่งพัฒนาคนและพัฒนางาน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อมุ่งช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริมครูให้พัฒนาในด้านต่างๆอย่างเต็มที่เพื่อที่จะเอาความสามารถของครูออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนและโรงเรียนในที่สุด

2.1.3 หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาก็มุ่งหมายเพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาให้ดีขึ้นและยังช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและยังเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนก็คล้ายกับการบริหารการศึกษาจำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักการในการให้การนิเทศเป็นสำคัญเพื่อที่จะให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและกระจ่างยิ่งขึ้นซึ่งในเรื่องหลักการนี้มีนักวิชาการกล่าวถึงไว้ ดังนี้

เบอร์ตัน และบรัคเกอร์ (Burton and Bruckner, 1965 อ้างถึงใน กภาพ วิทยาลัย, 2551 : 14-15) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) คือเป็นไปตามค่านิยม ความจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีการวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน
2. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือเป็นไปอย่างมีลำดับเป็นระเบียบในการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือเคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ ใช้อำนาจน้อยที่สุด
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 227) ได้กล่าวถึงหลักการการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า หลักการการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะมีวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่งคั่งต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึภกภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

เขาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 112) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาว่า เน้นที่กระบวนการประชาธิปไตยเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมุ่คณะ ขณะเดียวกันก็มุ่งส่งเสริมความคิดริเริ่ม การช่วย และส่งเสริมความคิดอย่างเสรีให้แก่ครูในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง ให้สามารถนำตนเองได้แทนที่คอยรับคำแนะนำช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ผู้นิเทศต้องถือการนิเทศการศึกษาเป็นการใช้อิทธิพล (Influence) มากกว่าการอำนาจหน้าที่ (Authority) คำว่าอิทธิพล หมายถึงการส่งเสริมให้บุคคลมีการกระทำ เจตคติ ความสนใจ และนิสัย อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการโดยอาศัยการศึกษา การสื่อสาร การฝึกอบรม การประเมินผล และการกำหนดมาตรฐานส่วนการใช้อำนาจหน้าที่ หมายถึงอำนาจในการสั่งการที่มีลักษณะเป็นการบังคับให้กระทำตามความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามสายแห่งการบังคับบัญชาการให้อำนาจหน้าที่ที่มีสภาพเป็นการบังคับให้บุคคลต้องยอมรับที่จะมีพฤติกรรมตามที่แนะนำโดยปราศจากการไตร่ตรองและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า หลักการนิเทศเป็นหลักแห่งความเป็นประชาธิปไตย หลักของการมีส่วนร่วมในการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หลักของการปฏิบัติงานการนิเทศที่มีแผนและกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง หลักของความเป็นผู้นำและมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษานักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้หลายลักษณะแตกต่างกันไปตามวิวัฒนาการด้านการศึกษา

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษานักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2547 : 22) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวของเขา ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

นวลจันทร์ พูลสวัสดิ์ (2546 : 15) กล่าวว่า การนิเทศภายในหมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางของบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนที่จะนำไปแก้ไขปรับปรุง แนะนำ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการน้ดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนา สร้างสรรค์การปฏิบัติงานของครูต่อการศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นด้วย

นิยม สะอาดแก้ว (2545 : 9) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

พัชรี สานติอาวรณ์ (2552 : 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

วัชรา เล่าเรียนดี (2545 : 130) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการนิเทศ การศึกษาและกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาใน โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียน โดยตรง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน (In-School Supervisions) ไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและเมื่อมีการนิเทศภายในโรงเรียนแล้วจะต้องบรรลุผล คือ การพัฒนาคน การประสานสัมพันธ์ และการสร้างขวัญและกำลังใจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนความสำคัญของการนิเทศ นักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหา
มากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่าง
ต่อเนื่อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 262-263) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความเป็นมาของ
การนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษาจะมี
คุณภาพขึ้นอยู่กับที่การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ดังนั้นภารกิจหลักของโรงเรียนก็คือ
การดำเนินงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานหลักสูตรและการเรียนการสอน และมีภารกิจในการ
สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งานอาคารสถานที่งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งาน
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและการเงิน และได้กล่าวถึงความสำคัญของ
การนิเทศการเรียนการสอน คือ

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการ
สอนในห้องเรียน
2. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่ง
บุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย
3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกันมี
ความรู้สึกร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
4. การประสานในโรงเรียนสะดวกเพราะความคุ้นเคยกันสามารถประชาสัมพันธ์งานได้
ทั่วถึง

ส่วนสุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีส่วนสำคัญ
ต่อผลสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ

1. เพื่อช่วยให้ครูอาจารย์ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของโรงเรียนเพื่อ
เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารและวิชาการ
2. เพื่อให้ครูอาจารย์สามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับเด็กได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่
วางไว้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปรับปรุงได้
4. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้สอน
5. เพื่อมุ่งให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานกันเป็นอย่างดีภายในระบบงานของโรงเรียน
6. เพื่อควบคุมมาตรฐาน และพัฒนางานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการก้าวสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถครูผู้สอนในฐานะผู้รับการนิเทศให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยจะต้องมีการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.2.2 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

หลักการนิเทศภายใน โรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายใน โรงเรียน ประกอบด้วย

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครู และนักเรียน

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550 : 2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ได้แก่

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52-53) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่

1. การนิเทศภายใน จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาของโรงเรียน คือ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. การนิเทศภายในจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครูในโรงเรียนและสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
4. เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือ การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือ การสอนหรือสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองและเชื่อมั่นในศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.2.3 รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลายรูปแบบด้วยกัน การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร ที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและขนาดของโรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 7-8) ได้เสนอแนะรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ
 - 1.1 การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศโดยตรงไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น
 - 1.2 การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศทางวิทยุโรงเรียน โทรทัศน์ หรือส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น
2. เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เมื่อพิจารณาทางด้านผู้รับการนิเทศ สามารถแบ่งรูปแบบการนิเทศภายในออกเป็น 2 ลักษณะเช่นกัน คือ

2.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การได้รับการนิเทศครั้งละคนเพื่อแนะนำช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้รับการนิเทศ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งงานให้ทำและมอบหมายงานให้ค้นคว้า เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่ม หมายถึง การให้การนิเทศครั้งละหลายๆ คน เช่น สนทนา วิชาการ ประชุมปฏิบัติการ ค้นคว้าวิจัย การสร้างสื่อ การอบรมสัมมนา เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดว่าการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดและสภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดให้มีการนิเทศภายในโดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบการนิเทศได้ 3 รูปแบบ คือ

2.2.1 การนิเทศโดยผู้บริหารเอง ซึ่งเหมาะสมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นหรือพอดีกับชั้นเรียน การนิเทศแบบนี้มีข้อจำกัดค่อนข้างมากเนื่องจากบุคลากรมีน้อย ผลสำเร็จของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.2.2 การนิเทศโดยผู้บริหารและผู้ที่ถูกมอบหมาย วิธีนี้ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูที่เห็นว่ามีรู้ความสามารถร่วมเป็นผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน การจัดบุคลากรการนิเทศตามวิธีการนี้เหมาะสมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีครูเกินชั้นเรียน

2.2.3 การนิเทศโดยผู้บริหารและกลุ่มครู การจัดบุคลากรการนิเทศแบบนี้เหมาะสมสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมาก ลักษณะการนิเทศเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาการเรียนการสอนลักษณะของการจัดกลุ่มจะทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.3.1 กลุ่มแนวนอน คือ กลุ่มชั้นที่มีได้ครบ 6 กลุ่ม คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือ 3 กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง โดยแบ่งเป็นกลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2, กลุ่ม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4, กลุ่ม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6

2.2.3.2 กลุ่มแนวตั้ง เป็นการจัดกลุ่มตามลักษณะของการสอน ซึ่งจะแบ่งตามกลุ่ม ประสบการณ์ในลักษณะนี้จะมีสมาชิกในกลุ่มประมาณกลุ่มละ 6 คน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 27) กล่าวถึงแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนสรุปได้ดังนี้

1. วิธีการเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวคิดการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนมีความมุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน โดยพิจารณาตามความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา และหรือพัฒนา

ทดลองดำเนินการ ติดตามประเมินผล ปรับปรุงและนำไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด

2. วิธีการเชิงมนุษยนิยม (Humanistic Approach) เป็นแนวความคิดการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้วิธีการประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร ร่วมมือ ร่วมใจ ผู้บริหารและครูได้รับการยกย่อง เชิงชูเกียรติ ให้ขวัญกำลังใจ และมีความรู้สึกอิสระที่จะแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน

3. วิธีการร่วมพัฒนา (Collaborative Approach) เป็นแนวความคิดการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้วิธีการร่วมคิด ร่วมทำระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียน และมีการประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางภายนอกหรือแหล่งวิทยากรภายนอกเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อวิเคราะห์แนวคิดในการนิเทศภายใน 3 วิธีการดังกล่าวข้างต้น มีจุดเด่นเฉพาะ กล่าวคือ วิธีการเชิงระบบ ประกอบด้วย กระบวนการมีขั้นตอนชัดเจน เริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาทางเลือกเพื่อใช้ในการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา

เยาวยา เดชะคุปต์ (2542 : 145) วิธีการและกิจกรรมการนิเทศเป็นเรื่องมือที่จะช่วยให้การนิเทศบรรลุจุดมุ่งหมายของการ นิเทศ ซึ่งกิจกรรมการนิเทศแต่ละชนิดให้ประสบการณ์แตกต่างกันไป กล่าวคือบางกิจกรรมจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์สูง แต่บางกิจกรรมก็ทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์ในระดับปานกลางและบางกิจกรรมก็ทำให้เกิดประสบการณ์ในระดับต่ำ สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาก็คือระดับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นที่พอใจหรือไม่ และกิจกรรมใด ควรจะนำมาใช้ในสถานการณ์ใดเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การประชุมเพื่อศึกษาปัญหาและลงมือปฏิบัติจริงการประชุมปฏิบัติ การนี้จะจัดขึ้นเมื่อพิจารณาแล้วว่าเป็นความต้องการของครูและสมาชิกทุกฝ่าย ในโรงเรียน เช่น การทำ แผนการสอน บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้อาจใช้เวลาช่วงหนึ่ง คือทั้งภาคการศึกษาหรือตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้แล้วแต่ความต้องการของครูหรือเนื้อเรื่อง ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้นิเทศที่เห็นความสำคัญยอมรับและเห็นด้วยที่จะให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน อาจพิจารณาถึงกลวิธีที่จะช่วยให้ขั้นตอนและกระบวนการในริเริ่มและดำเนินงานสำเร็จดังนี้

1.1 สร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง กล่าวแสดงความคิดเห็น เต็มใจที่จะร่วมงานในกลุ่มและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

1.2 ใช้ เทคนิคกระบวนการเล่นในการพิจารณาหัวข้อหรือเรื่องที่จะประชุมอาจขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจศึกษา

1.3 ขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดโครงสร้างของการประชุมและเปิดโอกาสให้ครูและผู้นิเทศที่สนใจเข้าร่วมการประชุม

2. การอบรมสัมมนา เป็นส่วนหนึ่งของงานการนิเทศและนิยมจัดทำกันมาก เมื่อมีปัญหาในทางปฏิบัติหรือต้องการจะเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น การอบรมสัมมนาไม่ได้มุ่งแต่เพียงให้ครูมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานเท่านั้นการอบรมยังมุ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่คณะครูด้วย นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานและแสวงหาทางก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3. การสังเกตการเรียนการสอน เป็นเทคนิคพื้นฐานอย่างหนึ่งของการนิเทศที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอน ครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูใหม่หรือครูเก่าจะได้รับประโยชน์จากการสังเกตการสอนของครูอื่นที่มีความชำนาญยิ่ง ถ้าเป็นครูที่บรรจุใหม่ การสังเกตจะให้ครูใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน จัดแบ่งกลุ่มนักเรียน และการวางแผนการสอน นอกจากนี้การสังเกตการเรียนการสอนยังช่วยให้ผู้นิเทศกับผู้ได้รับการนิเทศได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายหลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งนับว่าได้ประโยชน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นทำได้หลายลักษณะ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องร่วมมือกับครูในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2.4 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนต่างๆเพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

สังัด อุทรานนท์ (อ้างถึงในกฤษฎา สิงขร, 2552 : 23) กล่าวว่า หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน

1.1 การวางแผนการนิเทศ

1.2 การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้

2. การปฏิบัติการณ์เทศ
3. การสร้างขวัญและกำลังใจ
4. การประมวลผลการนิเทศ

วัชร่า เล่าเรียนดี (2548 : 27-28) ได้เสนอถึงกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆและการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ
7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 28) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสู่การปฏิรูป การเรียนรู้ไว้ดังนี้ การนิเทศภายในเป็นรูปแบบการทำงานเป็นคณะ (Teamwork) ซึ่งการดำเนินงานมีกระบวนการโดยสรุป คือ กระบวนการนิเทศภายใน ต้องอาศัยขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ กระบวนการและขั้นตอนของการนิเทศการศึกษานั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันในส่วนแต่โดยหลักการมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้น จึงได้หลอมรวมให้เข้ากับกระบวนการนิเทศการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ดำเนินงานเหมาะสมกับสภาพของ ความจำเป็นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานภายในโรงเรียน ร่วมศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน จัดเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับนิเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ขั้นตอนการนิเทศภายในกำหนดเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ

2.1 การนิเทศเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการปฏิรูปการศึกษาการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมเครือข่ายวิชาชีพ การเยี่ยมสถานศึกษา ครูต้นแบบแห่งอื่นๆ ฯลฯ

2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน การตรวจบันทึกการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา ฯลฯ

3. ขั้นตอนประเมินผลเป็นการประเมินและสรุปการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจากการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในตามกรอบการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครูอาจารย์นำไปจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโครงการ การวิเคราะห์ การวิจัยฯ เพื่อนำผลสรุปที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานการนิเทศภายในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

จากกระบวนการนิเทศภายในดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คำว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนการศึกษาความต้องการรับการนิเทศของผู้รับการนิเทศ การวางแผนนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลและรายงานการนิเทศ การเผยแพร่และชื่นชมผลงานที่เกิดจากการนิเทศ

2.2.5 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (เอกสารลำดับที่ 3, 2555 : 7) กล่าวว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการโรงเรียน ตลอดจนจนถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้หน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปจากโรงเรียน ศึกษาานิเทศก์และอาจารย์รวมถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ก็คือ ผู้นิเทศซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายต่างๆ รวมไปถึงครูที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในโรงเรียน ส่วนผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้ที่ได้ประโยชน์จากการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ คือ ครูที่ช่วยให้งานนิเทศบรรลุตามเป้าหมาย

2.3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน

สุทธนู ศรีไสย์ (2545 : 11-12) กล่าวถึงบทบาทผู้นิเทศภายในโรงเรียนว่า ผู้นิเทศมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำหรือจัดกิจกรรมกระตุ้น เร้า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ดำเนินการปรับปรุงการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองและหรือ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำครูทางการสอน หัวหน้าหมวดวิชาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องและชำนาญในการสอนภายในโรงเรียน เป็นต้น โดยผู้นิเทศจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. พื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ ของครูผู้สอนเข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอน และเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะการติดต่อประสานงาน มีความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจ และเต็มใจ

3. ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Assessing) และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (Evaluating Instructional Improvement)

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 22-25) ได้เสนอแนะว่า ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมต่างๆเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนคือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำของผู้นิเทศดำเนินการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียน และร่วมมือกับคณะผู้นิเทศเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

2. ร่วมกับผู้รับการนิเทศในโรงเรียนสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือ

3. ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

ส่วน สมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า งานของผู้บริหารการศึกษาจะสำเร็จได้ด้วยดีนั้น ต้องสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องให้แก่คณะครูและบุคลากรอื่นๆเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในส่วนของการนิเทศภายในผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการนิเทศดังนี้

1. บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ขจัดความขัดแย้งต่างๆที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้หมดไป พยายามสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มเสริมสร้างความเป็นเอกภาพ

2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่เพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การตัดสินใจร่วมกับการใช้อำนาจ

3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารถือว่าการพัฒนาด้านการจัดองค์กรในสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการและฝ่ายต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกลุ่มตัดสินใจแล้ว ต้องไม่คัดค้านพยายามให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายเป็นเอกภาพ

4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้บุคลากรเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องศึกษาข้อมูลบุคคลที่ได้จากการพิจารณาสรรหาบุคคลใหม่ให้ตรงกับความต้องการเข้ามาทำงาน โดยให้ผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณา มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของเขา

5. บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจของครู ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการให้เขามีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ให้เขารู้สึกมีความสำคัญทำงานด้วยความสบายใจในมีสิทธิ์ต่างๆที่ควรจะได้รับและโอกาสของความก้าวหน้าในงานอาชีพ

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากรจัดให้มีการบรรยายเสริมความรู้ จัดอบรม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา ส่งเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องให้ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาบุคลากรจะส่งผลในด้านประสิทธิภาพการเรียนการสอน

เป็นที่น่าสังเกตว่า การกระตุ้นและการจูงใจมีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นบุคลากรแต่ละสถาบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการจูงใจโดยผู้บริหาร ซึ่งในอิสลามมูลเหตุจูงใจหลักคือ การได้รับความโปรดปรานจาก อัลลอฮฺ การอภัยโทษจากพระองค์และการเข้าสู่

สวรรค์ของพระองค์ อัลลอฮฺ ﷻ ได้เน้นย้ำถึงผลรางวัลตอบแทนสำหรับผู้เชื่อฟังพระองค์โดยที่บุคคลเหล่านั้นจะได้เข้าสวรรค์ในวันแห่งการพิพากษา อัลลอฮฺ ﷻ ตรัสไว้ว่า

﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾

ความว่า “ผู้ใดปฏิบัติความดีไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ตาม โดยที่เขาเป็นผู้ศรัทธา ดังนั้นเราจะให้เขาดำรงชีวิตที่ดีและแน่นอนเราจะตอบแทนพวกเขาซึ่งรางวัลของพวกเขา ที่ดียิ่งกว่าที่พวกเขาได้เคยกระทำไว้” (อันนะห์ล : 97)

มุสลิมผู้ศรัทธาที่เข้มแข็งจะได้รับการตอบแทนอันยิ่งใหญ่จากพระองค์อัลลอฮฺ ﷻ ที่ดียิ่งกว่าผลตอบแทนใดๆที่ได้รับในโลกนี้ ชุลก็อรนัยน์ คือตัวอย่างของผู้ที่มีความยำเกรงที่ได้ปฏิบัติเงินรางวัลสำหรับการสร้างเขื่อนเพื่อป้องกันผู้คนจากยะฮ์ญและมะฮ์ญญ แต่กลับพึงพอใจต่อสัญญาของอัลลอฮฺ ﷻ ที่ให้ไว้ดังปรากฏในอัลกุรอานว่า

﴿قَالُوا يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنَ لَا تَجْعَلْ لِّك خٰرِجًا عَلٰٓى اَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًا ۗ قَالَ مَا مَكَّنٰٓى فِىْهِ رَبِّىْ خَيْرًاۗ فَاَعْيُنُوْنِىْ بِقُوَّةٍۗ اَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا ۗ﴾

ความว่า “พวกเขากล่าวว่า โอ้ชุลก็อรนัยน์ แท้จริงยะฮ์ญและมะฮ์ญญนั้นเป็นผู้บ่อนทำลายในแผ่นดินนี้ ดังนั้น เราขอมอบบรรณาการแก่ท่าน เพื่อท่านจะได้สร้างกำแพงกั้นระหว่างพวกเรากับพวกเขา เขากล่าวว่า สิ่งที่พระผู้เป็นเจ้าของฉันได้ให้อำนาจแก่ฉันดียิ่งกว่า ดังนั้นพวกท่านจงช่วยฉันด้วยกำลัง ฉันจะสร้างกำแพงแน่นหนากั้นระหว่างพวกท่านกับพวกเขา (อัลกะฮ์ฟี : 94-95)

มีรายงานว่า มีผู้ชายคนหนึ่งได้ถามท่านรศูลมุฮัมหมัด ﷺ ว่าเขาจะเสียชีวิตในสมรภูมิฮุคุดเพื่ออัลลอฮฺ ﷻ หรือไม่ รศูล ﷺ ได้บอกแก่เขาว่า เขาจะได้เข้าสวรรค์ ผู้ชายคนนั้นได้โยนอินทผลัมที่ถือไว้ในมือและได้ทำการรบจนกระทั่งเขาเสียชีวิต อย่างไรก็ตามรางวัลเชิงวัตถุก็ไม่ควรที่ถูกละเลย เพราะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นเราต้องให้ความสำคัญทั้งต่อรางวัลที่เป็นวัตถุและรางวัลทางจิตพร้อมทั้งรางวัลในวันแห่งการพิพากษา (Jubran Soleh, 2551 : 78-79)

สรุปการจงใจเป็นประโยชน์แก่งานที่ได้ปฏิบัติไปซึ่งเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและทั้งระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อผลงานจะได้เป็นไปอย่างสมบูรณ์แบบตาม

เจตนาธรรมขององค์การ ซึ่งอิสลามถือว่ามูลเหตุจูงใจหลักคือ การได้รับความโปรดปรานจากอัลลอฮ์^ﷻ การอภัยโทษจากพระองค์และการเข้าสู่สวรรค์ของพระองค์อัลลอฮ์^ﷻ

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งคือ หน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่แนะนำปรับปรุงให้คณะผู้สอนได้ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หากคณะผู้สอนคนใดไม่ได้ปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษผู้สอนได้ตามความเหมาะสมเพื่อมิให้บุคคลอื่นได้กระทำเป็นแบบอย่างต่อไป

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีรายละเอียดและสาระสำคัญดังนี้

2.3.1 บทบาทของผู้บริหารด้านหลักสูตรกับการนำหลักสูตรไปใช้

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรมจริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองเพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัดที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้ เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็นโครงการ แผนงานข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (ฉันท ชาติทอง, 2550 : 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่งซึ่งจะทำได้ดี จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิด และวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่ เป้าหมายของการศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหลักต่อการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 255) และการที่จะให้ได้ผลดังกล่าวนั้นจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติในการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งนักการศึกษา ได้เสนอแนะบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 38-40) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ดังนี้

1. ต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ ให้ทราบเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรให้แน่ชัด ในเรื่องหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ มวลประสบการณ์เวลา

เรียน การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเอกสารหลักสูตรชนิดต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ครูให้ได้ไปใช้และปฏิบัติตามหลักสูตรได้ถูกต้องเหมาะสม

2. ต้องเป็นผู้นำในหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ คู่มือการดำเนินการ ดำเนินการ ประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องและครูผู้สอน เพื่อชี้แจง แนะนำ ทบทวนหลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียนหรือก่อนลงมือสอน ติดตามผลการปฏิบัติและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3. จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร แนวการสอน คู่มือครู แผนการสอนให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียนให้พร้อมและเพียงพอที่ครูจะใช้ แผนการสอนคู่มือครู หนังสือเรียน หนังสืออ่านเพิ่มเติม คู่มือประเมินผลและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร และวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผล ตามที่หลักสูตรกำหนด ช่วยให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่เคยปฏิบัติอยู่เดิมสู่แนวหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ ณ ขณะนั้น

5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ เพื่อจะได้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลในเด็กดียิ่งขึ้น

6. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้จัดทำแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างสะดวกและราบรื่น

7. สนับสนุน ส่งเสริม ให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม เช่นการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมวิชาการต่างๆ ชมรมกีฬา ชมรมยุวกาชาด ชมรมส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น

8. จัดด้านการบริการ การใช้หลักสูตรแก่ครูในโรงเรียน โดยจัดให้มีฝ่ายบริหารหลักสูตร เช่น โสตทัศนศึกษา ห้องสมุด การแนะแนวสนับสนุนการใช้หลักสูตรหลัก จัดหาวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสถานที่ที่จะใช้ประกอบการเรียนการสอน เช่น ห้องวิชาการต่างๆ สนามกีฬา แปลงเกษตร ฯลฯ

9. นิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร โดยการเยี่ยมและสังเกตการสอนเป็นครั้งคราว เพื่อจะได้ทราบปัญหา จะได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้องและจัดให้มีการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

ฟาริด เตมะหมัด (2549 : 11) ได้สรุปว่า งานบริหารหลักสูตรสถานศึกษา หรืองานนำหลักสูตรไปใช้นั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ นักเรียนมีคุณลักษณะตามความคาดหวังของหลักสูตร โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาหลักสูตรให้ถ่องแท้ รวมทั้งจัดเตรียมเอกสาร

หลักสูตรให้พร้อมเสมอไว้สำหรับครู จัดให้มีการวางแผนนำหลักสูตรไปใช้ นิเทศ ติดตาม กำกับ แก้ปัญหา รวมถึงการพัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้เรื่องหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีบทบาทสำคัญมากในการที่จะทำให้การสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมอย่างเต็มที่ โดยสรรหาทรัพยากรมาใช้เพียงพอในการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารมีภารกิจหลักหลายประการ ได้แก่

1. การเตรียมในเรื่องครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการจัดทำหลักสูตร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ข้อมูล สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความตระหนักในความจำเป็นและความสำคัญ ความสามารถในการจัดทำ ตลอดจนการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจจะทำได้โดยการประชุม การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การใช้สื่อประชาสัมพันธ์โดยผ่านสื่อต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรม การสำรวจความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการของครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง การจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ การประชุมชี้แจง การประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร การตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร การจัดทำงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น การแสวงหาวิทยากร และแหล่งวิทยากร การจัดทำข้อมูล สารสนเทศ และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญโรงเรียน เป็นต้น

2. การประสานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำหลักสูตร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ จุดหมายของการจัดการศึกษา โครงสร้างหลักสูตร การวิเคราะห์มาตรฐานและสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

3. จัดการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตรให้ครอบคลุม 3 ภารกิจหลัก คือ

- 3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียน จัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี สร้างบรรยากาศส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ครูสอนซ่อมเสริม ทำการวิจัยและใช้วิธีวิจัยในการสอน

- 3.2 การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยให้ครู กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ การแก้ปัญหาอื่นๆ และจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการจัดกิจกรรม

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสนใจที่หลากหลาย ส่งเสริมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และสนับสนุนชุมนุมตามความสนใจ ทั้งด้านวิชาการและบริการสังคม

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารมีบทบาท เป็นผู้นำทางวิชาการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามความคาดหวังของหลักสูตร โดยการทำ ความเข้าใจสาระสำคัญของหลักสูตร หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และความสัมพันธ์กับเอกสารหลักสูตรชนิดต่างๆ ต้องเป็นผู้วางแผนจัดประชุมชี้แจงการนำหลักสูตรไปใช้ให้แก่ครูผู้สอนก่อนเปิดภาคเรียนหรือก่อนลงมือสอน และมีการนิเทศ ติดตาม กำกับ แก้ปัญหา รวมถึงการพัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้เรื่องหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนรู้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 95) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนให้ครูทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักการสำคัญ เพราะจะช่วยในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ เมื่อแนวคิดเปลี่ยน การกระทำย่อมเปลี่ยนไปด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทที่สำคัญ คือ

1. สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
2. สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
3. กำกับ ติดตามและประเมินผล

ฟาริด เตมะหมัด (2549 : 15) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องจัดในหลายด้าน ตั้งแต่วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ แบบพิมพ์ต่างๆ กระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตร แผนการสอน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม ห้องเรียน อาคารสถานที่ เตรียมพร้อมด้านบุคลากร การควบคุมกำกับ ติดตามงานการเรียนการสอน รวมถึงเทคนิคกระบวนการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้ที่ต้องบริหารจัดการการใช้วัสดุอุปกรณ์ แบบพิมพ์ต่างๆ แผนการสอน อาคารสถานที่ สนับสนุนบุคลากรครูให้ครูทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัย สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน กำกับ ติดตามและประเมินผล

2.3.3 บทบาทของผู้บริหารด้านการวัดและประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 85) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นกิจกรรมที่วัดเพื่อจะได้ทราบผลว่า การเรียนการสอนนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การวัดและการประเมินผลจึงเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา การประเมินผลนับเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานซึ่งจะได้อะไรโดยวิธีใดก็ตาม โดยผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลในเรื่อง ประเภทของข้อสอบ ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่สอบและการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง มาตรฐานในการสอบวัดผล และการเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องถือป้อนปรี้นท์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก
3. พยายามส่งเสริมครูอาจารย์ให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผล ข้อสอบ ตลอดจนการรายงานผลการสอบ
4. การจัดทำตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบและการควบคุมสอบ
5. ควรมีการประเมินผลการสอน หากมีการบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไป หรือเสนอแนวทางในการนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

ส่วนชาญชัย อาจินสมาจาร (2545) กล่าวถึง บทบาทของครูใหญ่ในทีมการประเมินผลในฐานะครูใหญ่ มีบทบาทในฐานะสมาชิกของทีมการประเมินผล คือ

1. ผู้นำทางการสอนของโรงเรียนต้องเป็นผู้นำของทีมการประเมินผลด้วยถ้าบทบาทภาวะผู้นำนั้นได้แต่งตั้งให้กับผู้อื่นผู้ที่ได้รับมอบตำแหน่งต้องมีความเชี่ยวชาญอย่างเพียงพอในการจัดการกับบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูใหญ่ต้องเป็นผู้สอนสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะที่เท่าเทียมกัน
3. ครูใหญ่เป็นผู้ส่งเสริมโดยต้องสามารถแทรกแนวคิด ข้อเสนอแนะ คำถามและข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำให้ทีมดำเนินต่อไป บางครั้งครูใหญ่ต้องตัดสินใจสำหรับพวกเขา
4. ครูใหญ่ต้องสามารถแปลงงานของทีมการประเมินผลให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการ โรงเรียนและชุมชน

5. ครูใหญ่เป็นผู้สื่อความหมาย คือ การประกาศโปรแกรมให้ทราบโดยทั่วกันควรอยู่ภายในขอบข่ายของบทบาทของครูใหญ่ โดยผ่านทางจดหมายข่าวของโรงเรียนและสื่อในท้องถิ่น

6. การประสานงานของทุกฝ่าย ควรเน้นการประสานงานกับผู้อยู่ภายนอกโรงเรียนให้มากเป็นพิเศษ เช่น ผู้ปกครองและสมาชิกอื่นๆ ของชุมชน

กล่าวโดยสรุป บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารด้านการวัดและประเมินผล เป็นผู้กำหนดนโยบาย ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ ระเบียบในการควบคุมสอบและการประสานงานกับผู้ปกครองและสมาชิกอื่นๆ ของชุมชน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องถือปี่ปรีนท์ ส่งเสริมครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล โดยการจัดอบรมหรือการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผลข้อสอบ และการรายงานผลการสอบ

2.3.4 บทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการบริหารงานบุคคล

แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคล ควรยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การรักษาความเป็นมาตรฐาน ต้องมีระบบคุณธรรมเป็นหลักส่งเสริม
2. การสร้างประสิทธิภาพ และความประหยัด
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน

เมื่อมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากกระทรวงไปยังสถานศึกษาและเขตพื้นที่ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารทั้งสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจะเป็นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ความรับผิดชอบของผู้บริหารจะมีมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะต้องบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่คณะกรรมการกำหนดแล้วยังจะต้องบริหารหน่วยงานให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดการบริหารงานบุคคลตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษานั้น คณะกรรมการจะมีอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยกำกับดูแลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางที่

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด ทั้งนี้ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลในหลายเรื่อง เช่น การสรรหาบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ความดีความชอบ หรือการดำเนินการทางวินัย จะแล้วเสร็จในระดับสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้บริหารจึงต้องสอดคล้องกับบทบาทและพันธกิจดังกล่าว เช่น เป็นนักบริหาร มืออาชีพ ทันสมัยและมีผลการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

สิทธิเจตน์ วงษ์ไพลทอง (2553 : 190) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มฝ่ายบริหาร คือ กลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ประกอบด้วยผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มครูผู้สอน คือ กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน กลุ่มครูสนับสนุนการเรียนการสอน หรือบุคลากรทางการศึกษา คือ กลุ่มบุคคล หรือครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในหน่วยงานสนับสนุนการสอนภายในสถานศึกษา ได้แก่ งานแนะแนว งานโสตศึกษา งานทะเบียนวัดผล งานพัสดุ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการบริหารงานบุคคล คือ เป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในทุกๆด้านอย่างจริงจัง เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จด้านการเรียนการสอน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ความดีความชอบหรือการดำเนินการทางวินัย เพื่อเป็นนักบริหารมืออาชีพ และทันสมัยโดยใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่าและหลักความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม

2.3.5 บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หากบุคคลในองค์กรมีขวัญดีแล้ว จะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย คำขวัญของหมู่คณะเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานดังที่กล่าวว่า ขวัญหมายถึงน้ำใจที่อยากทำงานให้ดีด้วยความสมัครใจ และมีความสุขกับงานนั้น ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ผู้บริหารที่ดีเสมือนแม่ทัพที่ดี คือเวลาออกรบขวัญของทหารเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แม่ทัพต้องทำให้ทหารมีขวัญดีเสียก่อนจึงจะออกรบได้ (ภิญโญสาทร, 2550 : 192-194)

อรุณ รักธรรม (2547 : 212) กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างและปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่งแม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำ หรือที่ถ้อยหมดกำลังใจก็ไม่ควรแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานเป็น เพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างผู้นำ

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุผลและมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไปเป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนทนสนมแก่ผู้ปฏิบัติงานพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควรหรือ มีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้น ให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อาทิเช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในห้องที่มีสภาพการทำงานดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานผู้ปฏิบัติงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ในการปรับปรุงงาน ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานบางคนมีขวัญดี ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน แต่บางครั้งขวัญอาจจะตกได้ หากผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้น แล้วไม่สามารถไปร้องทุกข์กับผู้ใด ฉะนั้นในการรักษาขวัญที่สามารถแก้ไขได้ดี ควรดำเนินการทันทีแต่ถ้าไม่สามารถทำได้ก็ควรอธิบายชี้แจงหรืออธิบายให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ ซึ่งเรื่องนี้ควรจะได้อ่างระเบียบให้รัดกุมชัดเจน

สุจริต เพียรชอบ (2543 : 24) ได้เสนองานนิเทศภายในที่ผู้บริหารควรปฏิบัติในการสร้างขวัญของครูในโรงเรียน ได้แก่

1. ช่วยให้ครูในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การบริหาร และการดำเนินการสอนอย่างเพียงพอ
2. จัดสภาพการทำงานได้ดี สะดวกสบายเป็นสุข
3. ช่วยให้ครูมีความอบอุ่นสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข
4. เป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูได้ทุก โอกาส
5. สร้างลักษณะนิสัยเป็นผู้นำให้กับครู เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ใช้ความคิดริเริ่มของตัวเองให้มาก
6. พยายามให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไป
7. ควรเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของครู
8. ช่วยให้ครูมีความสำเร็จในการทำงานมีความเจริญงอกงาม
9. ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย
10. ให้ครูมีความนับถือตนเองไม่รู้สึกว่าได้รับการหู่เกียรติหรือรู้สึกด้อย
11. การดำเนินการต่างๆในโรงเรียนควรเป็นประชาธิปไตย
12. ครูใหญ่ควรมีความยุติธรรมต่อครูทุกคน

สรุป บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในสถานศึกษาช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการ ให้เขามั่นใจในความสามารถของตนเอง ให้เขารู้สึกมีความสำคัญ ทำงานด้วยความสบายใจ มีสิทธิ์ต่างๆที่ควรจะได้รับ และโอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นโรงเรียนที่มีพัฒนาการที่ยาวนานมาพร้อมกับการก่อตัวของชุมชนมุสลิม ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความสำคัญของการศึกษาในศาสนาอิสลาม จึงเป็นผลให้เกิดสถาบันทางการศึกษาของชุมชนมุสลิมขึ้น (Reemtohsun, 2000 : 17) โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เริ่มต้นในชื่อเรียกว่า ปอเนาะ และด้วยนโยบายรัฐที่ต้องการพัฒนาทางการศึกษาของประชาชน และสร้างความมั่นคงของประเทศ จึงทำให้ปอเนาะมีการพัฒนาและเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม โดยในปัจจุบันรัฐได้กำหนดให้ปอเนาะมีสถานภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอน

ศาสนาอิสลาม ถึงแม้สถานภาพหลายประการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หรือ ปอเนาะในอดีตเปลี่ยนแปลงไป แต่ก็ยังมีเอกลักษณ์บางอย่างคงไว้ ทำให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ปัจจุบันได้รับการพัฒนาจากปอเนาะในอดีต ซึ่งเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่คนในชุมชนมุสลิม

อิมรอน มะลูลีม (2548 : 37) ได้อธิบาย ลักษณะของปอเนาะไว้ว่า ปอเนาะจะประกอบด้วยกระท่อมจำนวนหนึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัยของนักเรียน ซึ่งจะพักที่นั่นเป็นเวลานาน ปอเนาะส่วนใหญ่อยู่ในชนบทที่ดินที่ใช่ปลูกกระท่อมเป็นของครู หรืออาจเป็นที่ดินที่คนบริจาคโดยนักเรียน ไม่ต้องเสียค่าเช่า อาคารที่ครูใช้สอนเรียกว่า “บาลัยเซาะ” หรือ “บาลัย” มักจะติดกับบ้านของโต๊ะครู ตัวครู เรียกว่าโต๊ะครู ทำการสอนโดยไม่ได้รับเงินเดือนจึงต้องทำงานอย่างอื่นด้วย เช่น ทำนา ทำไร่ หรืออาชีพอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นเหมือนบิดากับบุตร นักเรียนส่วนใหญ่ที่มาศึกษาอายุระหว่าง 15-25 ปี ซึ่งมีทั้ง โสัดและแต่งงานแล้ว

ปอเนาะในปัตตานี กลายเป็นสถานศึกษาซึ่งมุสลิมในประเทศไทยส่งบุตรหลานไปเล่าเรียนเพื่อเตรียมความพร้อม เพื่อจะส่งไปศึกษาต่อยังประเทศในแถบตะวันออกกลางหรือในประเทศมุสลิมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ณ มัสยิดอัล-หะรอม ในกลุ่มมักกะฮ์ ซึ่งมีครูผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ คอยให้ความรู้แก่พวกเขา ปอเนาะในปัตตานีซึ่งมีชื่อเสียงโด่งดังในอดีตและยังคงมีชื่อเสียงอยู่ในปัจจุบันคือ ปอเนาะดาลอ ปอเนาะเขมลา ปอเนาะพอมิง ปอเนาะบังโง สำหรับปอเนาะที่หายสาบสูญไปแล้วก็มีหลายปอเนาะ เช่น ปอเนาะตะโละมานาเนาะ ปอเนาะบินดังคายอ ปอเนาะบือคังกูจิด และปอเนาะจูกู โวก (หะสัน หมัดหมาน, 2002 : 12)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตอนล่างปัจจุบัน คือ ปอเนาะในอดีตที่เป็นต้นกำเนิดในปัตตานี ต่อมาได้แพร่กระจายไปทั่วพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตอนล่าง และขยายไปทั่วประเทศตลอดจนประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญสำหรับมุสลิมที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตอนล่าง เพราะเป็นสถาบันการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของมุสลิมที่มีการจัดการเรียนการสอนด้านศาสนาเป็นหลัก ทำให้มุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตอนล่างได้ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตอนล่างจนถึงปัจจุบัน

ความเปลี่ยนแปลงของปอเนาะเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ.2441 โดยรัฐมีนโยบายที่ต้องการให้ประชาชนชาวไทยสามารถอ่านออกเขียนได้ และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราโชบายขยายการศึกษาสู่หัวเมือง แต่การดำเนินการจัดการศึกษาก็เป็นพระสงฆ์ในพุทธศาสนาทำให้ประชาชน รู้สึกไม่คิดต่อการจัดการศึกษาของ

ทางราชการ แหล่งการจัดการศึกษาของมุสลิมคือ ปอเนาะ สุเหร่า ตลอดจนบ้านผู้รู้ต่างๆ (วินิจ สังขรัตน์, 2544 : 61) ทั้งนี้ประชาชนยังคงให้ความสำคัญกับการศึกษาในรูปแบบของปอเนาะและไม่เห็นความสำคัญของการเรียนภาษาไทย

ในปี พ.ศ. 2453 จึงเริ่มมีการสนับสนุนให้สอนภาษาไทยในโรงเรียนมลายู ซึ่ง มีการสอนตามสุเหร่าต่าง ๆ รวมถึงปอเนาะด้วยซึ่งปกติใช้ภาษามลายูในการสอน โดยทางรัฐบาลส่งครูไปสอน แต่เนื่องจากครูที่ไปสอนนั้นนับถือศาสนาพุทธ เพราะคนมุสลิมที่เรียนหนังสือพอที่จะสามารถเป็นครูได้นั้นยังไม่มีจึงสร้างความไม่พอใจให้กับผู้ปกครองของนักเรียน ทำให้นโยบายดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จในที่สุด โดยในปี พ.ศ. 2455 มีโรงเรียนมลายูตามสุเหร่าที่จัดสอนภาษาเพียงสามแห่งเท่านั้นคือ โรงเรียนอำเภอไต่ะโมะ โรงเรียนอำเภอยะรัง และโรงเรียนบังนรา (นภคล โรจนอุดมศาสตร์, 2523 : 43)

ในปี พ.ศ. 2461 ได้มีการตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อใช้ควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั่วราชอาณาจักร เพราะเดิมโรงเรียนบุคคลหรือโรงเรียนเขลยศักดิ์มีการดำเนินการสอนที่เป็นอิสระอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของรัฐ ด้วยเหตุนี้พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในระบอบการเปลี่ยนแปลงการปกครองในต่างประเทศ โรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้นเป็น โรงเรียนจีนและฝรั่ง ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของประเทศชาติได้จึงตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินี้ก็เพื่อให้โรงเรียนราษฎร์เหล่านั้นดำเนินการสอนให้นักเรียนสามารถอ่าน เขียน และเข้าใจภาษาไทย ตลอดจนเข้าใจถึงหน้าที่ของพลเมืองที่ดี และปลูกฝังความจงรักภักดีต่อกรุงสยาม แต่เมื่อพิจารณาสภาพของปอเนาะตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราช พ.ศ. 2461 ฉบับนี้แล้ว พบว่า เป็นโรงเรียนที่ตั้งผิดตามพระราชบัญญัติ ซึ่งปรากฏไว้ในรายงานตอนหนึ่งว่า โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยผิดพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 สำหรับจังหวัดนี้มีมากในพวกสยามมลายูแทบจะทุกตำบลและหมู่บ้าน โดยเหตุนี้จึงมีการผ่อนผันการประกาศใช้พระราชบัญญัติ พ.ศ.2461 สำหรับปอเนาะ โรงเรียนสุเหร่า หรือโรงเรียนตามบ้านต่างๆ ในมณฑลปัตตานี เพื่อมิให้ราษฎร์เดือดร้อนและเกิดความยุ่งยากทางการปกครอง ต่อมาในปี พ.ศ.2464 ได้มีพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 มีบทบังคับให้เด็กที่มีอายุ 7-14 ปี ต้องเข้าเรียนหนังสือในโรงเรียน แต่พระราชบัญญัตินี้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อปอเนาะแต่อย่างใด

ปลายปี พ.ศ. 2472 เกิดการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาอิสลามในปัตตานีคือ เกิดการสอนอิสลามในรูปแบบของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามแทนการเปิดปอเนาะ ซึ่งเป็นแนวคิดของหะยีสุหลง อับดุลกอเดร์ โดยโรงเรียนดังกล่าวในขั้นต้นจะใช้ชื่อโรงเรียนว่า “พระยาพิพิธเสนามาศย์ เจ้าเมืองยะหริ่ง ปัตตานี ฮ.ศ. 1350” แต่เนื่องจากมีปัญหาบางประการจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มัคเราะซาหะห์

อัล-มูอาริฟ อัล- วาฏอนียะฮ์ ปัตตานี” ซึ่งได้ก่อสร้างเสร็จและเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2476 (วินิจสังขรัตน์, 2544 : 100 -102)

ความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของปอเนาะ ที่นำไปสู่การเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน เริ่มจากในสมัยรัฐบาลของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในปี พ.ศ. 2501 ซึ่งได้กำหนดโครงการพัฒนาการศึกษาในส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการศึกษาของประเทศที่ดำรงอยู่คือ สถานศึกษามีอยู่ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนและขาดแคลนครูในส่วนภูมิภาค เป็นเหตุให้ผู้ที่จบการศึกษาในส่วนภูมิภาคหลังไหลเข้ามาศึกษาต่อในจังหวัดพระนครเป็นจำนวนมาก ตลอดจนมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาการศึกษาในส่วนภูมิภาคให้มีระดับมาตรฐานทัดเทียมกับการศึกษาในส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ได้รวมจังหวัดที่มีลักษณะความเป็นอยู่ของประชาชนและปัญหาการศึกษาค้ำคลึงเข้าด้วยกัน โดยแบ่งภาคการศึกษาออกเป็น 12 ภาค และจากการแบ่งภาคการศึกษานี้ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสภาพทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ภาษา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างเดียวกัน และประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกันได้จัดให้เป็นภาคการศึกษาเดียวกัน คือ ภาคการศึกษา 2 และมีการจัดตั้งครูสัมมนาภาคการศึกษา 2 ขึ้นที่จังหวัดยะลา (รุ่ง แก้วแดง, 2550 : 72) และการปฏิบัติงานภายในภาคการศึกษา 2 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้น 3 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการอำนวยการ โครงการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำภาคการศึกษา 2 และคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาการศึกษา ภาคการศึกษา 2 (ศูนย์พัฒนาการศึกษา ภาคการศึกษา 2, 2551 : 8)

โดยสรุปแล้ว โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตอนล่าง นั้นเป็นโรงเรียนที่แปรสภาพจากเดิม คือ “ปอเนาะ” ซึ่ง ปอเนาะในอดีตมีการเรียนการสอนโดยโต๊ะครูเพียงคนเดียว และโต๊ะครู เป็นทั้งผู้บริหารและครูสอน ซึ่งจะสอนบนบวาลัย (สถานที่ละหมาด) หรือบ้านของโต๊ะครูเองตามความสะดวกของแต่ละสถาบัน หรือตามความสะดวกของโต๊ะครูเอง และรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนของปอเนาะปราศจากการกำกับดูแลจากภาครัฐ ทั้งทางด้านหลักสูตรและการบริหารจัดการ สำหรับนักเรียนที่เข้ามาเรียนในสถาบันปอเนาะจะพักอยู่ตามกระท่อมเล็กๆ ซึ่งผู้ปกครองได้สร้างขึ้นในบริเวณปอเนาะ และ “ปอเนาะ” บางแห่งได้แปรสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 ต่อมาในปี 2525 จึงได้เปลี่ยนชื่อพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับชื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และปัจจุบันการดำเนินการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นไปตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2554

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548 : 105) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาครู ด้านการฝึกอบรมครูประจำการและด้านช่วยเหลือครูโดยตรง สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวม จำแนกตามระดับและรายด้าน มีความสมบูรณ์อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับการปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกมิติ เรียงตามลำดับ คือ การกำหนดเป้าหมาย และลำดับสุดท้ายคือการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา การปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษฎา สิงขรรักษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการรับการนิเทศของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วมีระดับความต้องการในการรับการนิเทศ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานประเมินผล อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานนิเทศบริการพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการรับการนิเทศของครูครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามประสบการณ์ทำงาน จำนวน 10 ด้าน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 งานนิเทศงานบริการพิเศษ ไม่ต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการรับการนิเทศของครูครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเขตพื้นที่การศึกษา ระดับความต้องการในการรับการนิเทศของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำนวน 10 ด้าน ไม่ต่างกัน

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554 : บทคัดย่อ) การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี พบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้

ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และการจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการในเทศภายใน 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศ มีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

บุญคำ ไชหนัก (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความเห็นว่าการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ ปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนและกำหนด ทางเลือกในการนิเทศภายใน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน และการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธี การนิเทศภายใน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในการปฏิบัติ การนิเทศภายใน การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายใน

นิรุช ธรรมสุนทร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน 2) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความ

คิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติในกิจกรรมงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2545 : 110-116) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่า ครูมีความพึงพอใจมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับสูงสุด ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ ทุกขั้นตอนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนชั้นที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษา มีความพึงพอใจ มากกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและมากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ส่วนในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

มาลี กิจเจริญ (2548 : 96-98) ได้วิจัยการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ได้มีการดำเนินงานน้อย แต่มีความคาดหวังมากคือการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้า กลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกัน และได้มีการดำเนินงานน้อย ได้แก่ การให้บริการเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่เอื้อให้ครูได้รับความสะดวก เพื่อให้จัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกัน และได้มีการดำเนินงานน้อยได้แก่ การจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐานเพื่อให้ครูศึกษาค้นคว้า ด้านการประเมินผล ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเห็นที่

สอดคล้องกันและได้มีการดำเนินงานน้อย ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นที่สอดคล้องกันและได้มีการดำเนินงานน้อย แต่มีความคาดหวังมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนให้นำวิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้านมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สมใจ ดวงแก้ว ฌริณ ศรีวิหะ และนนทพร โสภณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

สิริศักดิ์ คุณภาค (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วินัยพร ทองสุข (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการและการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมมีระดับมากและระดับการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนโดยรวมมีมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ชีวบูรณ์ วิริยะพงษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทการนิเทศการศึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง อยู่ในระดับปานกลาง 2) บทบาทที่คาดหวังของนิเทศ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มาลี พิณสาย (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและคาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังให้ปฏิบัติในระดับมากทุกด้านโดยลำดับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านงานพัฒนารูปแบบ เทคนิควิธีการ สื่อ และเครื่องมือการนิเทศการศึกษา ด้านระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา และงานวิจัย การบริหารการนิเทศ และการเรียนการสอน 2) บทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ปฏิบัติในระดับปานกลางและน้อย เรียงจากมากไปน้อย คืองานด้านมาตรฐานการศึกษา รองลงมาคืองานพัฒนาแนวทางการจัดประสบการณ์ระดับก่อนประถมศึกษาและอันดับสุดท้ายคือ งานวิจัยการบริหารการนิเทศและการเรียนการสอน 3) การเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและคาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า โดยส่วนร่วมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การนิเทศภายในเป็นวิธีการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารให้เป็นผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จะมีบทบาทตั้งแต่การริเริ่มการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงพัฒนาร่วมกัน ในระหว่างการดำเนินการนิเทศผู้บริหารโรงเรียนจะคอยช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนอำนวยความสะดวกและประสานงานฝ่ายต่างๆ และเมื่อดำเนินการแล้วจะต้องติดตามประเมินผลและหาแนวทางร่วมกันปรับปรุงแก้ไขพัฒนารูปแบบและกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานตามโอกาสต่าง ๆ นั้นเป็นสภาพที่แสดงถึงความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ