

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในรายละเอียดในประเด็นศึกษาหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. ความหมายของการนิเทศภายใน
3. ชนิดของการนิเทศภายใน
4. หลักการนิเทศภายใน
5. ยุทธศาสตร์การนิเทศภายใน
6. ความหมายการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน โรงเรียน
7. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการ อย่างเป็นระบบ มีข้อมูลสารสนเทศ และวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์
8. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนา บุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
9. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมของความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ คู่กันและกัน
10. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่เคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล และดึงเอาศักยภาพออกมาใช้
11. การนิเทศแบบคลีนิก
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 12.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 12.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนไว้ ส่วนใหญ่มีความหมายสอดคล้องกัน ดังนี้

ซัค บุญญา (2546 : 43 - 44) กล่าวว่า การนิเทศ ในอดีตที่ผ่านมาความหมายของการนิเทศการศึกษาไม่มีข้อจำกัดแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางด้านการศึกษาคู่สมุ่งหมายและแนวทางการศึกษาแต่ละยุค บางครั้งขึ้นอยู่กับธรรมชาติของนักการศึกษาแต่ละท่านมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการให้บริการทางการศึกษา เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง

มงคล ทินาววัฒน์ (2545 : 11-14) อธิบายเรื่อง การนิเทศการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาต่างๆ ดังนี้ ทิมบอล กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือการแนะนำซึ่งกันและกัน การวางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ภิญโญ สาร (2519 : 274) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายาม ทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในการแนะนำครูผู้สอนที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีปรับปรุงการสอนหรือการให้การศึกษ

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 17) การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของบุคลากรทางการศึกษาที่จัดทำกิจกรรมและให้บริการแก่ผู้บริหารและครูทั้ง โดยตรงและโดยอ้อม ที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน

บันลือ พฤษะวัน (2536 : 13) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างมีแผนมีขั้นตอน และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้ครูผ่านกระบวนการนิเทศการศึกษาเกิดความตื่นตัว มีความเข้าใจที่จะใช้วิธีการในการพัฒนาวิชาชีพได้คล่องตัวขึ้น โดยมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มี การประกันคุณภาพการศึกษา ความหมายของการนิเทศการศึกษาจึงควรปรับเปลี่ยนได้ให้

ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่ทำให้ครูพึงพอใจและมีกำลังใจ ที่จะพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใดๆในโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานใดๆของโรงเรียน และของบุคลากรให้สูงขึ้น และรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์ทุกฝ่าย (ซัค บุญญา. 2546 : 43)

จากความหมายดังกล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษาในการที่จะปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และต้องคำนึงความต้องการของบุคลากร ความพึงพอใจ การกำหนดแนวทางร่วมกัน การประสานความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายเดียวกัน จึงจะทำให้การนิเทศศึกษามีประสิทธิภาพส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ซัค บุญญา (2546 : 44) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่ทำให้ครูพึงพอใจ และมีกำลังใจ ที่จะพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานใดๆในโรงเรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานใดๆของโรงเรียน และของบุคลากรให้สูงขึ้น และรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอกจากองค์กรเอกชน

โรงเรียนอัสสัมชัญ (2549) ระบุว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงาน และดำเนินงานร่วมกัน แนะนำช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน และครูให้สูงขึ้น

ซารี มณีศรี (2538: 201) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไปในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น

ไฉน ยังละออ (2540 : 10) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน การสอนในโรงเรียนโดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

เอนก ส่งแสง (2540 : 136) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การนิเทศที่อาศัยบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่โรงเรียนคัดเลือกและแต่งตั้งขึ้น โดยทำงานร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

สนธยา ผลหมู่ (2544 : 21) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนสูงสุดรวมทั้งครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542 : 17) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายการนิเทศภายใน พอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในอันที่จะแนะนำช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพราะการนิเทศภายในเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนาขึ้น การนิเทศภายในจะสนองตอบความต้องการของครูในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง การกำหนดแนวทางร่วมกัน การประสานความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายเดียวกัน จึงจะทำให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและมุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานของโรงเรียน

ชนิดของการนิเทศภายใน

มีผู้กล่าวถึงกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. กิจกรรมนิเทศภายในเป็นหัวข้อกิจกรรมต่างๆที่จะนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบวิธีการนิเทศตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือพิจารณากำหนดรายละเอียดในการดำเนินการนิเทศภายในตามหลักการและกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้ (ชาติ บุญญา. 2546 : 44)

- 1.1 การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่ ๆ
- 1.2 จัดประชุมชี้แจงเรื่องใหม่ ๆ
- 1.3 สาธิตการสอนโดยครูในโรงเรียน หรือจากโรงเรียนอื่นที่เชิญมา

- 1.4 การสัมมนาเสนอแผนการสอนประจำภาคเรียน
- 1.5 การนำเสนอผลงานประจำภาคเรียน
- 1.6 การสัมมนาสรุปผลการสอน หรือผลงานของครูในโรงเรียน
- 1.7 ศึกษาดูงาน คู่มือการนิเทศ
- 1.8 จัดประกวด หรือนิเทศการผลงานของครู
- 1.9 สังเกตการสอนในห้องเรียน
- 1.10 เยี่ยมชั้นเรียน
- 1.11 ให้คำปรึกษา แนะนำ
- 1.12 การร่วมกันวิจัยในชั้นเรียน

2. เทคนิคและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน คือ กิจกรรมสำหรับผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศต้องร่วมกันทำซึ่งต้องเลือกให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ กิจกรรมการนิเทศ มี 23 กิจกรรม ดังนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2536 : 71-82)

2.1 การบรรยาย การบรรยายนี้ผู้นิเทศจะมีบทบาทมากที่สุด โดยผู้นิเทศ เป็นผู้เล่า พูด อธิบายถึงเนื้อหาสาระวิชาการต่าง ๆ ให้ผู้รับการนิเทศได้ฟังโดยที่ผู้รับการนิเทศ จะฟัง จดบันทึกสิ่งที่ได้รับจากการบรรยาย

2.2 การบรรยายแบบใช้โสตทัศนูปกรณ์ ซึ่งเป็นการบรรยายที่ใช้ โสตทัศนูปกรณ์ช่วย เช่น แผ่นใส สไลด์แผ่นภูมิ และสื่อจากโสตทัศนูปกรณ์อื่น ๆ กิจกรรมการบรรยายนี้มีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศได้ฟัง และได้เห็นไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งผู้รับการนิเทศจะได้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบรรยายโดยทั่วไปการบรรยายในปัจจุบันนิยมบรรยายโดยใช้โสตทัศนูปกรณ์

2.3 การประชุมสัมมนา เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นด้วย ผู้บรรยายสามารถเสนอเป็นบทความบทวิเคราะห์ ผลการวิจัยต่อผู้ฟังเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันผู้ฟังก็มีส่วนร่วมโดยการซักถาม ตลอดจนเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.4 การใช้ภาพยนตร์และโทรทัศน์ แผ่นฟิล์มภาพยนตร์ ตลอดจนวีดิทัศน์ ได้รับความนิยมนำขึ้นในด้านการเรียนรู้ ซึ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้จัดการ โปรแกรมการนิเทศ โดยสามารถไปถ่ายทำจากแหล่งอื่นเพื่อนำเสนอ พร้อมกับการบรรยายทำให้การบรรยายน่าสนใจมากขึ้นสามารถใช้กับกลุ่มใหญ่ได้

2.5 การฟังจากเทป วิทยูและการบันทึกเสียง กิจกรรมนี้เป็นการใช้เสียง เพื่อเสนอความคิดเห็นทั้งกับกลุ่มใหญ่ และกลุ่มเล็กเพื่อพัฒนาความเข้าใจ และทักษะของผู้รับ การนิเทศ การใช้เทปบันทึกเสียงเหมาะกับการอภิปราย บทบาทสมมุติ และการฝึกการฟัง และการพูด บางครั้งก็ใช้เป็น การนำมาเปิดฟังภายหลังเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อช่วยให้ครูได้เข้าใจพฤติกรรมของตนเอง การใช้เทปบันทึกเสียงที่มีประโยชน์มากสำหรับ กิจกรรมการฝึกอบรมโดยการสัมภาษณ์ การสอนแบบจุดภาคและการใช้วีเคราะห์ตนเอง เหมาะสำหรับการใช้วิดิทัศน์ แต่การใช้เทป ก็ช่วยได้เนื่องจากความสะดวกสบายในการพกพา

2.6 นิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและอุปกรณ์จริง กิจกรรมช่วยในด้าน การพัฒนาสื่อการสอน การจัดนิทรรศการจะทำความเข้าใจกับการจัดประชุมสัมมนา การจัด นิทรรศการ จากหน่วยงานในสถานศึกษาเอง หรือการให้บริษัทห้างร้านที่มีวัสดุและอุปกรณ์ การสอนมาจัดแสดงก็ได้ นอกจากนี้การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับหนังสือใหม่ ๆ ตลอดจน สัปดาห์การแนะนำหนังสือของห้องสมุด เป็นกิจกรรมที่นำมาใช้ในการนิเทศการสอนได้ นอกจากการจัดนิทรรศการแล้วยังมีผลพลอยได้อีกหนึ่งก็คือ การฝึกการใช้วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสาธิตวิธีการใช้นั้น รวมทั้งการเชิญชวนบุคคลที่เกี่ยวข้องให้หันมาสนใจ และ มีส่วนร่วมในงานนิทรรศการนั้น

2.7 การสังเกตในชั้นเรียน การสังเกตในชั้นเรียนเป็นกิจกรรมการนิเทศ การสอนที่ผู้นิเทศให้การสังเกตการสอนอย่างมีระบบ เพื่อจะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ พฤติกรรมการสอนของครู และช่วยปรับปรุงแก้ไขการสอนในชั้นเรียน แต่มีความละเอียดกว่า ในด้านการประเมินผลการสอนด้วยการเยี่ยมชมชั้นเรียน ให้ดีขึ้น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน มีเทคนิควิธีใกล้เคียงกับการเยี่ยมชมชั้นเรียน แต่มีความละเอียดกว่าในด้านการประเมินการสอน ด้วยการเยี่ยมชมชั้นเรียน ต้องการผู้นิเทศที่มีทักษะในด้านเทคนิคการสอนและผู้นิเทศก็จะมี เครื่องมือที่ช่วยสังเกตในชั้นเรียนอย่างมีระบบ เช่น แบบสังเกต แบบประเมินผลการสอน โดยใช้ร่วมกับอุปกรณ์อื่น เช่น เทปบันทึกเสียง หรือวิดิทัศน์ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน สามารถมุ่งไปถึงพฤติกรรมของครู พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา ตลอดจน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ตลอดจนบรรยากาศห้องเรียน

2.8 การสาธิต คือ การยกตัวอย่างและแสดงให้เห็นผู้ฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน โดยใช้วัสดุและอุปกรณ์บางอย่างช่วย สามารถฝึกอบรมทั้งกลุ่ม หรือเดี่ยวได้ การใช้กลุ่มที่ใหญ่เกินไปอาจจะทำให้ผู้รับการนิเทศขาดความสนใจการสาธิต ต้องให้ผู้เข้ารับการสาธิตให้ความสนใจ และมีความพร้อมที่จะติดตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ ผลกระทบของประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง การสาธิตสามารถใช้ควบคู่ไปกับกิจกรรม

อื่น ๆ เช่น การสังเกตการณ์ใช้สื่อการสอนต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ความคิดเห็นและการอภิปราย รวมทั้งการฝึกปฏิบัติด้วย

2.9 การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง กิจกรรมการสัมภาษณ์ ได้เตรียมการในเรื่องที่ต้องสัมภาษณ์ ตลอดจนข่าวสารข้อมูลที่ต้องการจากการสัมภาษณ์ สิ่งสำคัญของการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างก็คือ ทักษะของผู้ที่จะสัมภาษณ์ที่จะต้องเข้าใจเนื้อหาและการตั้งคำถาม ให้ตรงเป้าโครงสร้างการสัมภาษณ์ ควรจะจัดเตรียมไว้พร้อมร่วมกับอุปกรณ์อื่นที่ช่วยในการสัมภาษณ์ เช่น เทปบันทึกเสียง เป็นต้น

2.10 การสัมภาษณ์อย่างเจาะจง ลักษณะของการสัมภาษณ์นี้ คือผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์และเรื่องราวที่ถูกต้อง ความสำคัญของสถานการณ์ผู้สัมภาษณ์จะเป็นผู้วิเคราะห์มีแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ในเรื่องประสบการณ์ตรงของผู้ถูกสัมภาษณ์ วิธีการนี้เหมาะสมกับสถานการณ์ของการนิเทศ โดยเฉพาะการสังเกตในห้องเรียน ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในห้องเรียนประกอบการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในด้านความคิดเห็น และประสบการณ์การสอนของครูเอง กิจกรรมนี้เหมาะสำหรับการศึกษาพฤติกรรมของครูในห้องเรียน

2.11 การสัมภาษณ์อย่างไม่มีทิศทาง การสัมภาษณ์ชนิดนี้เหมาะกับการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ได้ความรู้สึก เจตคติของผู้ถูกสัมภาษณ์โดยที่ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้ชี้แนวทางหรือกระตุ้นให้ผู้สัมภาษณ์ได้ระบายความรู้สึกนึกคิดของตน เช่น ความลำบากใจในการควบคุมชั้นเรียนความรู้สึกต่อนักเรียน ผู้ถูกสัมภาษณ์จะได้เข้าใจตนเองและรู้จักตนเองมากขึ้น เป็นลักษณะการประเมินผลตนเองของครู วิธีการสัมภาษณ์เหมาะสมสำหรับการปรึกษาหารือ การแสดงความรู้สึก การระบายความคับข้องใจของครูกับผู้นิเทศการสัมภาษณ์แบบจุดเน้นอยู่ที่ครู โดยเฉพาะ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน การสัมภาษณ์แบบนี้ควรมีบรรยากาศที่สบาย ไม่ตึงเครียด ไม่เร่งรีบ และผู้นิเทศให้กำลังใจครูโดยแสดงความรู้สึกจริงใจที่จะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งที่จะได้จากกิจกรรมการสัมภาษณ์อย่างไม่มีทิศทาง

2.12 การอภิปราย การอภิปรายเป็นการเน้นบทบาทที่ผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้ทั่วถึง การแสดงความคิดเห็นนี้ไม่ใช่เป็นการตอบคำถาม จึงไม่จำเป็นต้องผิดหรือถูก มักจะเป็นข้อสรุปที่เป็นการวางแนวทางจากสิ่งที่ได้จากความคิดเห็น เป็นการแสดงถึงกระบวนการความคิดการให้เหตุผล ประโยชน์ของการอภิปรายจึงมีความรู้ความเข้าใจควบคู่ไปกับเจตคติ

2.13 การอ่านกิจกรรมการอ่าน เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศแนะนำให้กับผู้รับการนิเทศในการศึกษาหาความรู้จากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย บทความทางวิชาการ ใช้ได้ดีมากในสถานศึกษา โดยเฉพาะในการใช้ประโยชน์จากการอ่านหนังสือในห้องสมุด การอ่านจะมีประโยชน์มากขึ้นภายหลังจากการอ่าน ได้มีการจัดกลุ่มอภิปรายสิ่งที่ได้จากการอ่าน

2.14 การวิเคราะห์และการตรวจสอบ กิจกรรมการนิเทศการสอนเป็นสิ่งที่ผู้นิเทศในสมัยก่อนนิยมใช้ เพื่อจะได้ผลเพื่อการ ประเมินผลการสอนของครู ระเบียบวิธีวิจัยช่วยให้ผู้นิเทศรู้และเข้าใจการประเมินได้อย่างเป็นระบบ โดยการตั้งมุ่งหมายและการดำเนินการเก็บข้อมูลตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

2.15 การระดมสมอง กิจกรรมนี้ต้องการผลที่ได้จากความคิดและข้อเสนอแนะจากบุคคลทุกฝ่าย โดยการร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน กิจกรรมจะช่วยกันคิดหาหนทางในการแก้ไขปัญหาการระดมสมองเป็นกิจกรรมกลุ่มขนาดเล็ก โดยใช้การแสดงความคิดเห็นในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง และช่วยกันออกความคิดเห็นในการแก้ปัญหานั้น

2.16 การใช้วีดิทัศน์และภาพถ่าย กิจกรรมนี้เป็นการใช้โสตทัศนูปกรณ์ ภาพถ่ายรวมไปถึงการถ่ายสไลด์และภาพนิ่ง โสตทัศนูปกรณ์ดังกล่าวถูกนำมาใช้เพิ่มขึ้นในงานนิเทศการสอนวีดิทัศน์มีประโยชน์มาก เพราะสามารถจะฉายกลับไปกลับมาให้ดูซ้ำได้ และสามารถถ่ายได้ในทุกอิริยาบถ เครื่องถ่ายวีดิทัศน์ปัจจุบันสามารถพกพาได้สะดวก และสถานศึกษาก็สามารถพกพาได้สะดวก และสถานศึกษาก็สามารถหามาใช้ได้

2.17 เครื่องมือและแบบทดสอบ กิจกรรมนี้รวมถึงแบบสอบถามแบบทดสอบชนิดต่าง ๆ ตลอดจนแบบสำรวจที่เป็นแบบประมาณค่าประโยชน์ของแบบสอบถามสามารถใช้ในเชิงปริมาณ คือ การแสดงความคิดเห็นจากคนจำนวนมากสามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยหลักสถิติ และแปลผลข้อมูลได้สิ่งสำคัญในการใช้แบบสอบถามก็คือ ความเชื่อถือของข้อมูลแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ต้องมีทั้งความเที่ยงตรง โดยทั่วไปสามารถใช้ประกอบกิจกรรมอื่น ๆ ส่วนแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้และความเข้าใจของครูรวมทั้งวัดเจตคติของครูควรใช้แบบทดสอบที่สร้างขึ้นอย่างมีมาตรฐาน

2.18 การอภิปรายกลุ่มย่อย กิจกรรมกลุ่มขนาดเล็กนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยกันให้ความคิดเห็นในปัญหาใดปัญหาหนึ่งก่อนจะถึงอภิปรายกลุ่มย่อย ผู้รับการนิเทศจะมีกิจกรรมอื่นมาแล้ว เช่น การฟังคำบรรยายการดูภาพยนตร์ หรือวีดิทัศน์ หรือรวมทั้งการประชุมสัมมนาแล้ว จึงถึงหัวข้อย่อยที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยสรุปเสนอความคิดเห็น โดยมีประธานกลุ่มและมีเลขานุการกลุ่มเป็นผู้จดรายงานการประชุม ประโยชน์ที่ได้รับจากการอภิปรายกลุ่มย่อย

2.19 การทัศนศึกษา เป็นการออกนอกสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้มีประสบการณ์ในสิ่งที่พบเห็นจากสถานที่อื่น ๆ โดยเฉพาะงานที่สัมพันธ์กับการทำงานของตนเองทัศนศึกษาที่นิยมมาใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น ๆ การไปชมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งรวมทั้งทัศนศึกษาในประเทศและต่างประเทศ

2.20 การเยี่ยมชมชั้นเรียน เป็นการไปศึกษาและการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนอื่นอาจจะคิดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อไปเยี่ยมชมชั้นเรียนของครูที่มีความสามารถในการสอนมีความสามารถในการนำสื่อการสอนมาใช้ รวมทั้งมีเทคนิควิธีในการฝึกทักษะปฏิบัติคล้ายกับการสาธิตการสอน แต่เป็นสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ครูที่สอนในชั้นเรียนนั้นก็แสดงบันทึกการสอนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน แบบทดสอบในงานต่าง ๆ ให้ผู้ที่ไปเยี่ยมชมชั้นเรียนได้ชมด้วย การเยี่ยมชมชั้นเรียนควรมีการตั้งจุดมุ่งหมายในการเยี่ยมชมชั้นเรียนนั้นว่าต้องการจะได้รับความรู้เรื่องใด การไปเยี่ยมชม ชั้นเรียนโดยไม่มีจุดมุ่งหมายจะไม่ได้ผลจากกิจกรรมนั้น

2.21 การสวมบทบาทสมมติ เป็นกิจกรรมการแสดงทางสังคมที่แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดแทนบทบาทนั้น บางครั้งจะเป็นบทบาทที่ขัดแย้งกันและคิดวิธีการในการแก้ปัญหา นั้น ผู้รับการนิเทศได้แสดงถึงว่ามีปัญหาขัดแย้งกับอีกผู้หนึ่ง หรือมีปัญหากับสถานศึกษาและแสดงวิธีการแก้ปัญหา โดยการใช้เหตุผลและข้อคิดเห็นมาอภิปรายโต้แย้งกัน การใช้วิธีการฝึกอบรมโดยการสวมบทบาทมักจะเป็นการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลเจตคติต่าง ๆ รวมทั้งการหาทางสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

2.22 การเขียน การเขียนเป็นกิจกรรมประจำของผู้นิเทศการสอนที่จะเขียนรายงานแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร เขียนคู่มือครู รวมทั้งการเขียนผลการสังเกต และการประเมินผลงาน ตลอดจนการเขียนประชาสัมพันธ์งานนิเทศการสอน สิ่งสำคัญของการเขียนก็คือ ความสามารถในการสื่อความหมายเป็นภาษาเขียนที่ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนเขียนสั้นกะทัดรัดได้ใจความและสื่อความหมายได้

2.23 การฝึกปฏิบัติ กิจกรรมทักษะปฏิบัติเป็นการเน้นกิจกรรมที่ได้มีการฝึกฝนและปฏิบัติจริง อาจจะเป็นการปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน หรือโรงประลองก็ได้ เป็นกิจกรรมกลุ่มขนาดเล็ก ผู้นิเทศต้องมีทักษะ

3. กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศดำเนินการนิเทศเองและร่วมกันดำเนินการนิเทศ โดยกำหนดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (สังัด อุทรานันท์, 2530 : 90 - 91)

- 3.1 กิจกรรมที่ผู้นิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การบรรยาย การสาธิต การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การจัดทำเครื่องมือ และการทำการทดสอบ
- 3.2 กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การประชุม การอภิปราย
- 3.3 กิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การฟัง การดู การอ่าน การเขียน การไปทัศนศึกษา บทบาทสมมุติ และนิทรรศการ
4. แนวทางในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มี 4 วิธีการ ดังนี้ (โรงเรียนอัสสัมชัญ, 2549)
 - 4.1 การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นทางเลือกสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศ ไปตกลงการทำงานร่วมกัน ด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ
 - 4.2 การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ครูทำงานโดยอิสระ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาตนเองตามโครงการที่วางไว้ วิธีการที่วางไว้ และทรัพยากรที่ต้องการ
 - 4.3 การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร เป็นการนิเทศที่ผู้บริหารดำเนินการ ในระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เป็นทางการ และการให้คำปรึกษา
 - 4.4 การนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้น ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน

จากชนิดการนิเทศภายในที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการบรรยาย การสาธิต การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การจัดทำเครื่องมือ การทำการทดสอบ การประชุม การอภิปราย การฟัง การดู การอ่าน การเขียน การไปทัศนศึกษา การแสดงบทบาทสมมุติ การจัดนิทรรศการ นอกจากนั้นการนิเทศที่ดีต้องเป็นกิจกรรมที่เป็น การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง เป็นการนิเทศแบบควบคุมเชิงกระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถที่จะเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเลือกใช้ให้เหมาะสมกับโอกาส เวลา และสถานที่ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของการนิเทศเป็นสำคัญ

หลักการนิเทศภายใน

167405

งานนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดทางการเรียนของนักเรียนมีจุดมุ่งหมายสำคัญ

2.3 การนิเทศการศึกษาในประเทศไทยเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ในอดีตการนิเทศศึกษามักแฝงไว้ด้วยอำนาจ ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาไม่ได้มีผลเฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่จะรวมไปถึงการยอมรับซึ่งกันและกันการเปลี่ยนบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน ด้วยการนิเทศแบบประชาธิปไตย ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้เป็นอย่างมาก

3. หลักการพื้นฐานของการนิเทศการศึกษาที่ควรดำเนินการในโรงเรียน กล่าวไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้ (ชารี มณีศรี. 2538 : 31-33)

3.1 การนิเทศ เป็นการช่วยกระตุ้นประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป ซึ่งอาจจะทำได้โดยจัดให้มีฝ่ายฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบวิธีการสอนทั่วไป พัฒนาหลักวิชาความรู้ใช้เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้มีความเชื่อมั่นในการสอน ให้มีประสบการณ์การสอนพัฒนาเจตคติในการทำงาน ให้อยู่ในเกณฑ์ดี และปรับปรุงแบบประมวลการเรียนการสอน โครงการสอนทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร อันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างแก่ผู้เรียนจัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอน ชนิดต่าง ๆ ทั้งที่ทำได้ในโรงเรียน และในท้องถิ่น ให้เข้าใจเทคนิคการประเมินผลและช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผลการวัดและการวางแผน ช่วยเด็กที่เรียนล่าช้า

3.2 การนิเทศ ตั้งอยู่บนรากฐานประชาธิปไตย ถือว่าครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษามากกว่าที่จะนิเทศโดยตำแหน่งการนิเทศยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูมีความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้คิดและกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย การนิเทศช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและก่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างครู ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์คือการช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3.3 การนิเทศ เป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ ซึ่งควรหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติไม่ชัดเจน การประเมินค่า เข้มงวดตรวจตรา จัดมาตรฐานและพิธีรีตอง การนิเทศ จึงสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่และอยากคิดสร้างสรรค์ หากเขามีความรู้สึกมั่นคงพอ การนิเทศต้องปล่อยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน

3.4 การนิเทศ เป็นการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน และถือว่า การนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหาการใช้หลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การใช้แหล่ง ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตร

3.5 การนิเทศ เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์และยอมรับนับถือบุคคลอื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น ตรงไปตรงมาและหาโอกาสร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับ คนอื่น

3.6 การนิเทศ มุ่งส่งเสริม บำรุงขวัญและกำลังใจของครูให้สูงขึ้นซึ่งช่วยให้ การเรียนการสอนติดตามไปด้วย การนิเทศไม่ขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่แม้ตัวเองก็ไม่ปรารถนา จะทำ

3.7 การนิเทศ มุ่งจัดช่องว่างระหว่างบุคลากร ด้วยการศึกษาวางแผน เพื่อทราบความต้องการและแก้ไข้ปัญหา ช่วยเหลือเร่งเร้าครูให้สำรวจการใช้แหล่งทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์ ร่วมมือกันในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียน และช่วยในการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงเทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับเด็ก มุ่งส่งเสริมให้ครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิตทางการเกษตร สัปดาห์ศิลปวัฒนธรรม การอยู่ค่ายพักแรม และการทัศนศึกษา เป็นต้น

4. หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติ อย่างเป็นระบบและมีการวางแผน ดังนี้ (สุภพร คล้ายเอม. 2537 :15)

4.1 การนิเทศภายในเป็นกระบวนการของความร่วมมือของผู้บริหารและครู อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และใช้วิถีทางแห่งประชาธิปไตยในการทำงาน

4.2 การนิเทศภายในต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับ ค่านิยม จุดมุ่งหมาย นโยบายทางการศึกษา

4.3 การนิเทศภายในเป็นการส่งเสริม และสร้างสรรค์ความเจริญองกรม ให้เกิดในตัวครูพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลให้เจริญถึงที่สุด

4.4 การนิเทศภายใน มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของ นักเรียนโดยผ่านตัวกลาง คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4.5 การนิเทศภายในเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับครู บุคลากร ทางการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง และชุมชน

5. หลักการนิเทศซึ่งเหมาะสำหรับการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวทางที่
 ผู้นิเทศควรยึดเป็นหลักปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ดังนี้ (Wiles,
 1983 : 53)

- 5.1 ให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่าต้องการความช่วยเหลือ
 จากเขา
- 5.2 แผนงานหรือความเจริญก้าวหน้าเป็นผลจากการทำงานเป็นคณะ
- 5.3 หาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ
- 5.4 เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม
- 5.5 เป็นมิตรไมตรีกับบุคคลทั่วไป
- 5.6 ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอันจะพึงมี
- 5.7 พิจารณาสภาพที่เป็นปัญหาโดยซักถาม สัมภาษณ์หรือให้คณะครูเสนอ
 ปัญหา
- 5.8 ผู้นิเทศควรกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา
- 5.9 บทบาทหลักของผู้นิเทศ คือ การประสานงานและช่วยเหลือทางวิชาการ
- 5.10 ฟังมากกว่าพูด
- 5.11 การปฏิบัติงาน
- 5.12 วางแผนปฏิบัติงานให้ชัดเจน
- 5.13 พยายามให้ประสบการณ์และความสามารถของครูอาวุโสให้เกิด
 ประโยชน์ในการนิเทศให้มากที่สุด
- 5.14 ตัดสินใจได้ดีและทันต่อเหตุการณ์
- 5.15 เอาใจใส่รู้งานในหน้าที่
- 5.16 ตำแหน่งและหน้าที่ไม่ควรทำให้ผู้นิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 5.17 สำนวณและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
- 5.18 สนใจด้านสวัสดิการของครู
- 5.19 มีความรับผิดชอบและเสริมสร้างความรับผิดชอบให้มีในหมู่คณะ
- 5.20 ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันมั่นคงในอาชีพ และสร้างมนุษยสัมพันธ์
 อันดีระหว่างหมู่คณะ

จากหลักการนิเทศภายในที่กล่าวมา สรุปได้ว่า นิเทศภายในโรงเรียน เป็นแนวทาง
 ที่ผู้นิเทศจะต้องเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยจัดกิจกรรมที่ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ โดยมี
 การวางแผนการดำเนินงานมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน บุคลากร

ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มีกิจกรรมที่ช่วย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นแบบไม่มีพิธีรีตอง เป็นประชาธิปไตย จัดบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ เน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 ก : 8 -9) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การนิเทศภายในเป็นกลวิธีที่สำคัญในการนิเทศ เน้นการนิเทศแบบพาทำ ในลักษณะการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสนับสนุน ที่มีรายละเอียดที่พูดถึงกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนอันจะเป็นผลช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้นิเทศช่วยเหลือครูในการพัฒนายุทธศาสตร์การนิเทศภายใน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกัน ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจริง ก่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
2. การมีส่วนร่วม การนิเทศภายในมุ่งเน้นกำลังของบุคลากรทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกันตั้งแต่การคิด การวางแผน การร่วมประเมิน การร่วมปรับปรุง การพัฒนางานจนสำเร็จ การร่วมชื่นชมผลสำเร็จ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
3. การพัฒนางานอย่างเป็นระบบด้วยตนเอง ผู้นิเทศจะเป็นผู้กระตุ้น ชี้แนะ สนับสนุนข้อมูล ความรู้เทคนิคการนิเทศและการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตามขั้นตอนเชิงระบบด้วยตนเอง

จากยุทธศาสตร์การนิเทศภายใน ดังกล่าว สรุปว่าวิธีการเสริมสร้างประสิทธิภาพนิเทศแบบร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน อย่างเป็นระบบ มีข้อมูลสารสนเทศพร้อม มีการช่วย คำเนิ่งถึงความต้องการของบุคลากร คำเนิ่งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล น่าจะเป็นวิธีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี

ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ศุมาลัย วิดาพานัง (2548 : 1-2) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การวางแผน การพัฒนาครู หรือ บุคลากร ในโรงเรียนที่เลือกเอา กิจกรรมต่างๆ เทคนิค วิธีการ ยุทธศาสตร์ มาเสริมสร้างกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรทุกฝ่ายในอันที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน โดยให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอฉะนั้น โรงเรียนควรมีการพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการนำเอากระบวนการสารสนเทศกระบวนการวางแผนการวิเคราะห์ครูเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การสร้างนวัตกรรม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนัก นำเอาความรู้ทักษะประสบการณ์ ไปพัฒนาการนิเทศภายในแก่บุคลากรในโรงเรียนดังนี้

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาบุคลากรทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาบุคลากรช่วยให้ประหยัดงบประมาณเนื่องจากการทำงานผิดพลาดน้อยลง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาบุคลากรช่วยให้ประหยัดเวลาประหยัดแรงงาน ในทำงานไม่ลองผิดลองถูก
4. การเสริมสร้างประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดเพราะครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้
5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาบุคลากรเป็นประโยชน์ต่อตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้สูงขึ้น

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลสารสนเทศ และวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2537 ก : 1-20) กล่าวว่า ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องดำเนินการในโรงเรียนคือ การเสริมสร้างให้ครูพัฒนา การปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผล โรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายในอนาคตให้ชัดเจน และมีภาพงานตลอดแนวที่มุ่งเน้นอนาคต ที่จะประกันได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะเกิดผล ตามที่คาดหวังไว้องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้าง โรงเรียนจะต้องมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ คือ มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนพัฒนา มีระบบการจัดงานที่เน้นให้ครูได้ใช้ ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงาน มีระบบ การเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องมีความไวในการปรับเปลี่ยน เลือกลงและตัดสินใจได้ทันเหตุการณ์ ง่ายต่อการแก้ปัญหา มีการปลูกฝังค่านิยมในการพัฒนาตนเอง มีกระบวนการวางแผนอย่างมี ยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการวิเคราะห์งานตลอดแนวอย่างเป็นระบบมีทางเลือกที่หลากหลาย ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่มีโอกาสประสบความสำเร็จมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นอนาคต กำหนดการดำเนินงานที่ชัดเจน

1. ก้าวเข้าสู่การนิเทศภายในโรงเรียนด้วยกลยุทธ์การพัฒนาคู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 4 -5) กล่าวว่า การก้าวสู่กระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในผู้นิเทศต้องมีการช่วย ทั้ทหาย ใน 3 ระดับ คือ การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสนับสนุนข้อมูล ซึ่งเปรียบเสมือนยุทธศาสตร์ สำคัญในการพัฒนาคูด้านการนิเทศภายใน การสำรวจสภาพความสำเร็จของงานนิเทศภายใน ของโรงเรียน และครูรู้วิธีการที่จะใช้กลยุทธ์ที่ได้ผลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนี้

- 1.1 รู้ศักยภาพถึงความรู้ความสามารถของครูทุกคน
- 1.2 รู้ครูคนไหนสมควรได้รับการพัฒนาเสริมสร้างเรื่องใด
- 1.3 รู้จักที่จะใช้เทคนิค วิธีการ ในการพัฒนาเสริมสร้าง
- 1.4 รู้ระยะเวลาในการที่จะดำเนินการลงมือพัฒนาคูคนใด เมื่อใด
- 1.5 รู้ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามกลยุทธ์พัฒนาไปอย่างไร

2. เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตกับการนิเทศการศึกษา

โรงเรียนอัสสัมชัญ (2549) การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ซึ่งเราสามารถนำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการนิเทศภายในได้อย่างหลากหลายมากมาย ดังนั้นการนิเทศภายในจึงไม่ควรจำกัดเฉพาะการนิเทศโดยตรงเท่านั้นควรใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น

2.1 การนำอินเทอร์เน็ต มาใช้ประกอบการเรียนการสอนและนำไปเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้ของครู

2.2 การนำอินเทอร์เน็ต มาใช้กับการลงทะเบียน การแจ้งผลการเรียน แม้กระทั่งการเรียนผ่านทางอินเทอร์เน็ต

2.3 การสร้างเว็บเพจ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการนิเทศ และข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิค การเรียนการสอนต่างๆ

2.4 การใช้อีเมล สำหรับการตอบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู และนักเรียน

2.5 การสร้างเว็บไซต์ ของโรงเรียนในโครงการสกุลเน็ต

การนำอินเทอร์เน็ต มาใช้กับการนิเทศภายในจะทำให้เกิดประสิทธิภาพโดยตรง เช่น ทำให้ประหยัด รวดเร็ว ไม่จำกัดเวลา

ตามสภาพกิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า เป็นวิธีการหนึ่งในการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้โดยนำกิจกรรมต่างๆ ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนเป็นปัจจุบัน การวางแผนที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีการสร้างความตระหนักแก่ครู มีการนำเทคนิควิธีการต่างๆ มาพัฒนาครู มีการวิเคราะห์งาน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การมีส่วนร่วมการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาจากทุกฝ่าย การวิเคราะห์ครู โดยรู้ศักยภาพของครูทุกคน การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มาช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน โดยการบันทึกรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ การนำข้อมูลสารสนเทศทุกด้านออกมาใช้ การประมวลผล การเผยแพร่ และตลอดจนการสร้างเครือข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

1. เทคนิคกระบวนการพัฒนาครู

ผู้นิเทศภายในต้องรู้กระบวนการพัฒนาครูโดยใช้เทคนิคอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นงานมุ่งพัฒนาให้ครูทุกคนสามารถคิดเอง ตัดสินใจเอง ลงมือทำเอง พัฒนาให้ดีขึ้นเองได้อยู่เสมอ การให้ผู้นิเทศมีภาพตลอดแนวของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ก็เพื่อให้ผู้นิเทศเป็นนักพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างแท้จริง ตามแนวทางพัฒนาดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 176)

1.1 การวิเคราะห์ครู ผู้นิเทศต้องรู้จักครูแต่ละคนให้มากที่สุด เพื่อรู้จักเด่น จุดด้อย ข้อจำกัดและความต้องการในการพัฒนาที่แท้จริงของครูจึงจะเกิดการร่วมมือบนพื้นฐานที่เป็นจริงเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาครูตามระบบการนิเทศภายใน

1.2 การสร้างนวัตกรรมพัฒนาครู ผู้นิเทศต้องคิดค้น แสวงหาแนวทางกิจกรรมวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาครูแต่ละคน ให้ครูสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมเต็มศักยภาพ

1.3 การนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาครู ต้องมีการวางแผน เทคนิควิธีการที่จะนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นอย่างเหมาะสมกับครู ไปลงมือพัฒนาครูตามโอกาส โดยมีการกำหนดการทำงานร่วมกันและมีการประเมินร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

1.4 การประเมินอย่างสร้างสรรค์ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ต้องประเมินซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อจับผิด แต่เป็นไปเพื่อจะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันแก้ปัญหาให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

จากสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการของกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการวิเคราะห์ครูทุกด้านเพื่อหา จุดเด่น จุดด้อย ความต้องการพัฒนาของครู ความรู้ความสามารถเพื่อเป็นแนวทางกำหนดวิธี การกิจกรรมพัฒนาครูด้านการนิเทศภายใน เช่น กิจกรรมการสนทนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การระดมสมอง การประชุมชี้แจง เรื่องใหม่ การร่วมกันวางแผน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเวลากำหนดได้เหมาะสม ทุกคนพึงพอใจ การตั้งศักยภาพของครู ออกมาใช้อย่างจริงจัง มีการจัดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการนิเทศการยึดผู้นิเทศเป็นศูนย์กลางการประเมินอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม

ทุกขั้นตอนของครูในการนิเทศภายใน จะเป็นแนวทางที่สามารถนำไปเป็นเทคนิควิธี
การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมของความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ต่อกันและกัน

ความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นจากการค่อยเป็นค่อยไป จนเกิดเป็น
ยุทธวิธีในการปฏิบัติอย่างรอบคอบ ท้ายที่สุดจะต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เป็นการที่เราได้
เริ่มงานบางลักษณะตามกระบวนการที่เชื่อมโยง เป็นการรวมเอาสิ่งเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่แยก
เป็นส่วน ๆ มารวมกันเป็นแผนรวมเชื่อมโยงกันและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนซึ่งจะต้องทำแบบ
ค่อยเป็นค่อยไปบนพื้นฐาน กติกา 5 ประการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ก : 177 -
188)

1. การวางแผนร่วมกัน บุคลากรในโรงเรียนต้องร่วมกันวางแผนเห็นพ้อง
ต้องกันกับเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม
2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานต้องระบุหน้าที่รับผิดชอบ
3 ระดับ คือ ใครจะเป็นผู้ปฏิบัติ ใครเป็นผู้รับรองว่างานสามารถปฏิบัติได้ ใครจะเป็น
ผู้รับผิดชอบ
3. การกำหนดระยะเวลา ควรกำหนดระยะเวลาทำงานสำเร็จอย่างชัดเจน
ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศต้องรับรู้ ระยะเวลาที่ต้องทำงานตามแผนงาน เพราะระยะเวลา
เป็นกลไกเพื่อประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จ
4. การเรียนรู้ร่วมกัน ไม่มีใครมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทุกด้าน
จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
5. การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันกันและกัน ไม่มีใครมีข้อมูลที่ต้องการทั้งหมด
ผู้นิเทศทุกคนต้องมีหน้าที่เรียนรู้และแบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้ให้กันและกัน ซึ่งต้องอาศัย
การสื่อสารทั้งแบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการ
6. การเข้าทำงานด้วยกัน ทุกคนในโรงเรียนและชุมชนต้องร่วมกันทำงาน
แต่ระดับการเข้าร่วมทำงานแตกต่างกันไปตามบทบาท สถานการณ์ การเข้าร่วมของทุกคน
จะเพิ่มขึ้น หากได้เห็นว่ากระบวนการนี้ประสบผลสำเร็จ การเข้ามาร่วมทำงานมากขึ้น ช่วยให้
การดำเนินงานประสบผลสำเร็จมากขึ้นด้วย

จากกิจกรรมของความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ต่อกันและกัน สรุปว่า เป็นกระบวนการที่สามารถที่จะกำหนดมาตรฐานสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานนิเทศภายใน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ผู้วิจัยคิดว่าการร่วมวางแผน ร่วมเสนอข้อมูลทุกด้าน ร่วมกำหนดทางเลือก ร่วมตัดสินใจทางเลือก ร่วมดำเนินการนิเทศ การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันช่วยเหลือการดำเนินงานการร่วมดำเนินงานตามบทบาท การกำหนดใครเป็นผู้ปฏิบัติ ใครเป็นผู้รับผิดชอบ การมองเห็นสภาพของโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ ความเสมอภาคทางด้านความคิด การให้เกียรติกันและกัน การร่วมประเมินผล ความพึงพอใจ ชื่นชมร่วมกัน จะเป็นสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ครูสามารถดำเนินการนิเทศภายในได้อย่างทั่วถึง ครอบคลุม

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและดึงเอาศักยภาพออกมาใช้

1. วิธีผู้การควบคุมและสั่งการครูตามลักษณะพฤติกรรม

การตัดสินใจว่าวิธีการใดวิธีการหนึ่งจะใช้ได้เหมาะสมกับครูคนใดคนหนึ่งหรือไม่ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ถึงระดับที่เหมาะสมในการพัฒนาครู วิธีการอื่นอีกซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจกันและกัน การร่วมมือ และช่วยเหลือกัน มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสำนักวิธีการที่ดีเพื่อทำงานกับครู ต้องเริ่มด้วยวิธีที่ง่ายก่อน โดยอาศัยทิศทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้ครู ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก : 106 - 109)

1.1 แนวทางแบบสั่งการและควบคุม เป็นการปฏิบัติที่เกิดจากฝ่ายนิเทศเพียงฝ่ายเดียวควรใช้ในกรณีที่มีความเร่งด่วนครูจนปัญญาไม่รู้อะไรโดยสิ้นเชิง วิธีนี้เลือกใช้น้อยครูจะเกิดความคิดอย่างรวดเร็วหลังจากใช้วิธีสั่งการ

1.2 แนวทางแบบสั่งการและให้ข้อมูลเป็นทางเลือก ผู้นิเทศจะกำหนดให้ครูเลือกจากทางเลือกที่ผู้นิเทศกำหนดให้

1.3 แนวทางแบบร่วมคิดร่วมทำ วิธีนี้ใช้มากที่สุดในโรงเรียนที่ส่งเสริมแบบร่วมมือเป็นหมู่คณะเป็นวิธีการที่สร้างความสัมพันธ์แบบเสมอภาคที่ให้เกียรติกัน

1.4 แนวทางแบบไม่สั่งการ เป็นวิธีที่ดีที่สุดเมื่อครูมีความรู้ความสามารถจะปล่อยให้ครูทำงานอย่างลำพัง แต่ผู้นิเทศจะอำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูที่คิดขึ้นมาเอง และจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จะช่วยให้งานบรรลุผล

2. ระดับพันธกิจของครูลักษณะเฉพาะในการพัฒนา

ผู้นิเทศสามารถประเมินสภาพของครูแต่ละคนโดยใช้ตัวแปร 2 ตัว คือ ระดับพันธกิจและระดับการคิดเชิงนามธรรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้ เลือกวิธีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน และแสดงประเภทของครู ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 106 -109)

2.1 ประเภทออกกลางคัน ครูประเภทนี้มีระดับพันธกิจและการคิดเชิงนามธรรมต่ำไม่สามารถคิดเปลี่ยนแปลงพอใจทำหน้าที่ซ้ำซากไปตลอดวันมองไม่เห็นการปรับปรุง

2.2 ครูผู้ขาดจุดมุ่งหมาย ครูประเภทนี้มีระดับพันธกิจสูงแต่มีการคิดเชิงนามธรรมต่ำเป็นครูที่มีประสิทธิภาพแต่เผชิญอุปสรรคจากการขาดความสามารถในการพิจารณาปัญหาให้ทะลุปรุโปร่งจึงมีความท้อแท้สับสน

2.3 ครูผู้สังเกตการณ์แบบวิเคราะห์วิจารณ์ มีพันธกิจต่ำแต่มีการคิดเชิงนามธรรมสูงเป็นครูชอบวิจารณ์ แต่ไม่เต็มใจทำงาน ไม่เสียสละ ไม่เอาใจใส่ที่จะทำงานให้สำเร็จ

2.4 ครูวิชาชีพ มีพันธกิจและความคิดเชิงนามธรรมสูง มุ่งมั่นปรับปรุงตัวเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถคิดและพิจารณาทางเลือกได้ตัดสินใจถูกต้องช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

จากสภาพกิจกรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล และดึงเอาศักยภาพของบุคคลออกมาใช้อย่างเต็มที่ ดังกล่าว สรุปว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารและครู จำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถจำเป็นต้องสั่งการควบคุมในกลุ่มครูที่มีปัญหา กลุ่มครูที่สั่งการแต่กำหนดทางเลือกให้กลุ่มที่พาคิดพาทำ กลุ่มที่ปล่อยทำงานอย่างลำพังเป็นอิสระ กลุ่มครูที่มองไม่เห็นพันธกิจ กลุ่มครูที่ขาดจุดมุ่งหมาย กลุ่มที่ชอบวิจารณ์ ไม่ชอบทำงาน กลุ่มครูวิชาชีพ ผู้วิจัยคิดว่าภาวะผู้นำการดำเนินงานในการวิเคราะห์ครูให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อนำมาสู่การพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสม และช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองทางด้านกรณีศึกษาภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี

การนิเทศแบบคลินิก

เอนก ส่องแสง (2540 : 106) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิก เป็นการนิเทศที่มุ่งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเรียนการสอน ซึ่งจำเพาะเจาะจงลงไปโดยผู้นิเทศมีบทบาทคล้ายหมอ และผู้รับการนิเทศเหมือนคนไข้ ซึ่งมาขอรับคำปรึกษา โดยมีกระบวนการร่วมมือของครูและผู้นิเทศ

1. วัตถุประสงค์ของการนิเทศแบบคลินิก

- 1.1 เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่เด่นชัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนการสอน
- 1.2 เพื่อวินิจฉัยและปรับปรุงการเรียนการสอนร่วมกัน
- 1.3 เพื่อช่วยเหลือครูให้พัฒนาทักษะในการใช้ยุทธวิธีวิธีการสอน
- 1.4 เพื่อช่วยพัฒนาเจตคติที่มีต่อวิชาชีพการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ช่วยให้ผู้นิเทศพัฒนาตนเองอย่างจริงจังเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับครู

2. กระบวนการนิเทศแบบคลินิก มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครู โดยการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูในเรื่องการนิเทศแบบคลินิก ชักนำให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศแบบคลินิก

2.2 วางแผนร่วมกัน ครูกับผู้นิเทศวางแผนเตรียมการสอนร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบข่ายในการดำเนินงาน ระยะเวลา กำหนดผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2.3 การสังเกตการสอน เพื่อรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมการเรียนการสอน มาวิเคราะห์เพื่อหาทางปรับปรุง

2.4 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านนิเทศแบบคลินิก

2.5 ประชุมปรึกษาหารือ ประชุมครูให้รับทราบถึงพฤติกรรมการเรียนการสอนที่ผ่านมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างลึกซึ้งในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

2.6 ปรับแผน เป็นการตกลงกันว่าพฤติกรรมใดที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ และนำพฤติกรรมนั้นมาปรับปรุงและวางแผนการอย่างต่อเนื่อง

จากแนวทางการนิเทศภายในแบบคลินิกดังกล่าว สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่สามารถสร้างความตระหนัก สร้างเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ทำให้ครูได้รับทราบถึงทิศทาง และเป้าหมาย

ที่ตรงกัน จะเป็นสภาพในการเสริมสร้างประสิทธิภาพที่ดีสำหรับการดำเนินงานนิเทศภายใน
ของโรงเรียนขนาดเล็กได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ได้มีผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

มงคล ทินาววัฒน์ (2545 : 98-107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงาน
นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย
พบว่า

1. ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสามารถของครูในการจัดการเรียน
การสอนอยู่ในระดับมาก ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน
อยู่ในระดับปานกลาง กำหนดเกณฑ์ความรู้ความสามารถหรือเจตคติต่อการนิเทศภายในระดับ
ปานกลาง

2. ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ภาพรวม
การแสวงหาทางเลือกในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้
มีการสรุปผลการนิเทศภายในประจำปี อยู่ในระดับมาก เลือกแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม
คณะครูยอมรับร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง และได้นำผลสรุปในการนิเทศภายในไป
พิจารณากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา

3. การแสวงหาทางเลือกเพื่อพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การประเมินสรุปผลการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก
การเลือกแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง นำผลสรุปมาพิจารณากำหนด
แนวทางพัฒนากำหนดแนวทาง อยู่ระดับปานกลาง

4. การลงมือปฏิบัติ พบว่า การลงมือปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนระดับปานกลาง
กำหนดปฏิทินการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ได้กำหนดแผนการนิเทศระดับ
ปานกลาง

5. การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง รายชื่อพบว่า อยู่ในระดับกลาง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศรายงานผลการนิเทศ

อยู่ในระดับกลาง ผู้นิเทศชี้แจงให้ผู้รับการนิเทศทราบอยู่ในระดับปานกลาง และมีการประเมินผลสรุปผลการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง

6. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่า ด้านประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ด้านวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านแสวงหาทางเลือกเพื่อพัฒนา ไม่แตกต่างกัน ด้านลงมือปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ไม่แตกต่างกัน

วนิดา กุลสุวรรณ (2545 : 79 - 82) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและครูผู้สอนภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพแก่ครู ด้านการให้คำแนะนำและช่วยเหลือครู ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผลการวิจัยยังว่า การเปรียบเทียบระดับการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นระหว่างผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกันซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ไกรสวัสดิ์ แก้วคำหาญ (2545 : ก - ข) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

1. ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการหาแนวทางเลือก และปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับ

มากทั้งโดยรวมและรายด้านยกเว้นด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนต่อระดับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพพบว่า โดยรวมด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และด้านลงมือปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมด้านการลงมือปฏิบัติ และด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

สมควร ยิ่งยอด (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกระบวนการนิเทศ และประสิทธิภาพการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า

1. พฤติกรรมที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมในเรื่องเสรีภาพ และการแสดงออกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาความมั่นคงในการทำงานความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานการสื่อสารและสมรรถภาพในการทำงานตามลำดับ พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพในการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความตั้งใจในการทำงานและความสามารถในการทำงานตามลำดับ

2. พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3. เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกระบวนการนิเทศและประสิทธิภาพการนิเทศภายในระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ธีรพงษ์ เจริญผ่อง (2548 : 9-14) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 พบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ระดับที่มีประสิทธิภาพมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จมากกว่าล้มเหลว

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในนโยบายและแผนปฏิบัติ ข้อที่มีปัญหามาก คือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยากซับซ้อน งานที่ไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

กิตติฤทธิ์ วงศ์อารีย์ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า

1. ครูผู้ให้การนิเทศและครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ของเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 4 มีการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เขตปฏิบัติการนิเทศที่ 1 2 และ 3 มีการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 1 เห็นว่ามีการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2. ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เห็นว่ามีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูในเขตปฏิบัติการนิเทศต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและเขตปฏิบัติการนิเทศต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบในภาพรวม และรายด้าน

พงษ์ศักดิ์ บึงมูม (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า บุคลากรโดยส่วนรวม และครูวิชาการเห็นว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดำเนินการตามมาตรฐานการนิเทศภายใน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนเห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในและมีคำสั่งแต่งตั้งที่ชัดเจน โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่ใช้วางแผนการนิเทศ มีแผนนิเทศที่นำไปใช้ได้บ้างเกิดผลจริงได้

วิจิต ขุราณี (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ การให้คำปรึกษาหารือ การประชุม การศึกษานอกสถานที่การศึกษาเอกสารตำรา และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสาธิตการสอน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการประชุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูลี ผลว่า (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า

1. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนะต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยครูผู้สอนในโรงเรียน

6. คุรราชงานพฤติกรรมทางการนิเทศของครูใหญ่ ด้านที่ไม่มีประสิทธิภาพมากกว่าด้านที่มีประสิทธิภาพ แสดงว่า ครูใหญ่เชื่อว่าคนทำหน้าที่ดีที่สุดแล้วมากกว่าที่ครูคิด สโพน (Spohn. 1987 : 17 - 19) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการนิเทศ เพื่อให้โรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องพุ่มพื้กับการปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญหลาย ๆ เรื่อง เช่น การวางแผน การดูแลเด็ก การประเมิน การควบคุม ความประพฤติ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อจูงใจให้ผู้นิเทศมองเห็น ข้อบกพร่อง ในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว บทความนี้แนะนำให้สร้างแบบจำลองการฝึกอบรมที่ใช้การได้ และแนะนำให้เขียนโครงร่างคุณสมบัติของผู้นิเทศที่พึงปรารถนา

สวินน์ และแรเดล Sweeney and Lindesy. 1987 : 11 - 13) จากรายงานผลการประชุมประจำปีของสมาชิกบริหาร โรงเรียนในแคลิฟอร์เนีย เรื่อง การแก้ปัญหา การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศอธิบายว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศจะต้องมีความเข้าใจถึงระดับจิตใจของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบการทำงานภายในโรงเรียนด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องคิดอย่างรอบคอบมีทักษะ และใช้ให้เหมาะสมกับวาระโอกาสตามความเป็นไปได้ จากรายงานผลการประชุมดังกล่าวได้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศไว้ 4 ระดับดังนี้

1. เป้าหมายที่ตั้งไว้ระยะสั้นและระยะยาว จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งจะดูได้จากพฤติกรรมและการประเมินผล
2. การหาวิธีการที่จะพัฒนาปรับปรุงการสอน เทคนิคการสอนต้องเป็นไปอย่างผสมผสานหรือรูปแบบบูรณาการ ตามกระบวนการทางการศึกษา
3. การให้คำปรึกษาตามโอกาสต่าง ๆ ถือเป็นเทคนิคของผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่จะนำมาใช้ผสมผสานกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประกอบเหตุผลที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จ หรือเพื่อการค้นคว้าและปรับปรุงการปฏิบัติงาน
4. การประเมินงานควรทำในโอกาสต่าง ๆ เพื่อการสรุปรงานในรอบปี ซึ่งจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการ

จากการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ระดับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนระหว่างผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพ

ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ไกรสวัสดิ์ แก้วคำหาญ (2548 : 100 - 110) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษา ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาศสินธุ์ เขต 2 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งเป็น ผู้บริหาร และตำแหน่งครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในโรงเรียนประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำนวน 110 โรงเรียน มีกิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศ ภายในที่แตกต่างกัน และผู้บริหาร กับครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการนิเทศภายใน แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY