

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด และทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอ
เนื้อหาที่สำคัญ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศการศึกษากับการนิเทศการสอน
2. การนิเทศภายใน
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญและจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.4 หลักการนิเทศภายใน
 - 2.5 สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. กระบวนการนิเทศภายในตามรูปแบบของโกลด์แฮมเมอร์
4. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 4.1 การจัดระบบการนิเทศภายใน
 - 4.2 การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ
 - 4.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
 - 4.4 การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศการศึกษากับการนิเทศการสอน

แนวความคิดในการจัดการนิเทศการศึกษานั้น เป็นเรื่องที่มีขอบเขตที่กว้างขวางมาก ซึ่งจะรวบรวมกิจกรรมหลายประเภทเอาไว้ ในกระบวนการของการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความที่ชัดเจนลงไปให้ในกระบวนการของการนิเทศการศึกษานั้น มีองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญมาก คือ การนิเทศการสอน และการนิเทศ การสอน ก็มีองค์ประกอบย่อย ๆ ออกไปอีก 2 ประการที่เรียกว่าการนิเทศการสอนนอกห้องเรียน และการนิเทศการสอนภายในห้องเรียน การนิเทศการศึกษา โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงการนิเทศการศึกษา มักจะหมายถึง การนิเทศการศึกษาทั่ว ๆ ไป เช่น

โคแกน (Cogan. 1973 : 9. อ้างในนิพนธ์ ไทยพานิช, 2535 : 12) ให้ทัศนะถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการดำเนินงานการนิเทศที่ปฏิบัตินอกห้องเรียน ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงระบุถึงงานต่าง ๆ เช่นการเขียน การแก้ไขหลักสูตร การเตรียมพัฒนากระบวนการ และเครื่องมือสำหรับรายงานการเรียนของนักเรียนต่อผู้ปกครอง และความเกี่ยวข้องกว้าง ๆ เช่น การวัดผลประเมินผลของโปรแกรมการศึกษาทั้งหมดในโรงเรียน

กลิคแมน (Glickman. 1981 : 6) ให้ทัศนะถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า โดยทั่ว ๆ ไป เป็นความคิดที่เกี่ยวกับเรื่องของการงาน และพันธกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียน และพันธกิจที่เกี่ยวข้องและช่วยปรับปรุงการเรียน การสอนตัวอย่างเช่นแฮร์ริส (Harris, 1975) ได้เสนอหลักสำคัญ 10 ประการของการงาน และพันธกิจของการนิเทศการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตร
2. งานจัดระบบการสอนแนะนำการสอน
3. การจัดครูทำการสอน
4. งานจัดสรรเครื่องอำนวยความสะดวก
5. งานเตรียมและจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การสอน
6. งานเตรียมและพัฒนาอบรมครูประจำการ
7. งานปฐมนิเทศครูใหม่
8. งานที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือบริการพิเศษกับนักเรียน
9. งานพัฒนาโปรแกรมประชาสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน
10. งานวัดประเมินผลการเรียนการสอน

งานและพันธกิจของการนิเทศการศึกษากับการนิเทศการสอน ลักษณะของงานและพันธกิจของการศึกษา ลักษณะของงาน และพันธกิจของการนิเทศการศึกษา สามารถจำแนกออกได้ 4 รายการใหญ่ ๆ คือ

1. ให้บริการต่อครูในทางอ้อม
2. ให้บริการต่อครูในทางตรง
3. เกี่ยวกับผู้บริหาร
4. เกี่ยวกับผู้วัดผล

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศการศึกษา กับการนิเทศการสอน เป็นเรื่องของงาน และพันธกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยทั่วไป ส่วนการนิเทศการสอน นั้นเป็นชุดย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงงานและพันธกิจในชั้นเรียน และกิจกรรมที่ดำเนินในสถานศึกษา โดยที่กระทำหรือทำงานโดยตรงกับครู

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ไวล์และโลเวล (Wiles and Lovell. 1976 : 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือระบบพฤติกรรมขององค์กรซึ่งเป็นการทำงานที่มีผลกระทบสู่พฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนแก่นักเรียนให้ดีขึ้น

แฮริส (Harris Ben M. 1985 : 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินงานหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน มุ่งให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในด้านงานสอนเป็นสำคัญ

กลิคแมน (Glickman. 1990 : 6) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า เป็นแนวความคิดกับงานและหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและการเตรียมและพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้ความพยายามทุกอย่างเพื่อดำเนินงานหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2. การนิเทศภายใน

2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การนิเทศการภายใน (Educational Supervision) ไว้มากมาย โดยมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ไฉน ยั่งละออ (2540 : 10) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

อนเนก ส้งแสง (2540 : 137) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ บุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้จะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน

ชารี มณีศรี (2542 : 201) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

นริศรา อุปกรณ์ศิริกร (2542 : 17) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็น กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะทำให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียน การสอนให้มีคุณภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

วนิดา กุลสุวรรณ (2545 : 12) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน ตลอดจนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในการจะแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้ความพยายามทุกอย่างเพื่อดำเนินงานหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

นักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 5) กล่าวว่า การนิเทศภายในนั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาคู ให้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การศึกษา ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรได้กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

เพ็ญศิริ จารุจินดา (2539 : 7) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมาย เพื่อที่จะช่วยเหลือครูให้มีกำลังใจในการพัฒนาตนเองในการพัฒนาการเรียนการสอนทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในวิชาชีพ ตลอดจนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพและชุมชน และมีส่วนทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น

ไฉน ยั่งละออ (2540 : 11) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน มีความมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และช่วยให้ก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

อนก ส่งแสง (2540 : 36) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยทั่วไป มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน
2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการประชุม อบรม สัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ
4. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

5. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหากับการเรียนการสอน การปรับตัวของครูผู้สอน และนักเรียน เช่น การทำการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา จัดการแนะแนวในโรงเรียน อบรมควบคุมความประพฤติ จัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น

เสถียร เทียงธรรม (2542 : 38) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ไว้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมด้านขวัญกำลังใจ ปรับปรุงให้ความรู้ มีความมั่นคงในอาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียนในที่สุด

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในเป็นการช่วยเหลือครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการประชุมอบรมและสัมมนาปฏิบัติการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความมั่นคงในอาชีพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 ความสำคัญและจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นวิธีการช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา เพื่อปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เกิดประสิทธิภาพของครูนักการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นดังต่อไปนี้

ไฉน ยังละออ (2540 : 13) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำการนิเทศการสอนของครูได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน มีการดำเนินงานได้รวดเร็วตรงตามสภาพปัญหา และความต้องการถือว่าเป็นการนิเทศที่ดีที่สุด

นริศรา อุปกรณ์ศิริกร (2542 : 21-22) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญที่โรงเรียนพึงกระทำอย่างจริงจัง ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและครูปฏิบัติงาน / กิจกรรมในการนิเทศตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับต้องการทำให้ประสิทธิภาพของการนิเทศส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี

ชารี มณีศรี (2542 : 201-202) ได้ให้เหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้การนิเทศภายใน โรงเรียน ดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ อาศัยการนิเทศจากภายนอก เมื่อขยาย โรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกทำไม่ทั่วถึงจึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน
2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูดีไม่ใช่เพียงเป็นผู้สอนดี มีความรู้ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากร โรงเรียนไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย พัฒนานิเทศกันเอง
3. การช่วยเหลือกันและกัน เมื่อเดือนสิงหาคม 2532 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาได้จัดทำเอกสารการนิเทศ เพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองโดยประสานงานภายนอกและการนิเทศภายในให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัย
4. ปรับปรุงงานวิชาการซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกันการที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอกจะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับแม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงถึงคุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม ความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน
6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ในสภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมิน และผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียน เป็นต้น

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 179) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. โรงเรียนต้องมีการนิเทศภายใน เพราะเป็น โครงการที่ประกอบด้วยข้อมูล การนิเทศจะช่วยให้การจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
3. การนิเทศสามารถกระตุ้นชี้แนะทางความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียนโดยเฉพาะที่นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

4. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ

5. เป็นการให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั่วไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

6. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันที่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่หลากหลายวิธี โดยไม่ต้องรอรับการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยการจัดระบบการนิเทศภายในการจัดกิจกรรมการนิเทศ ดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในและผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่การนิเทศอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

2.4 หลักการนิเทศภายใน

เมื่อพิจารณาหลักการของการนิเทศภายใน พบว่า มีผู้เสนอแนวคิดไว้ หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ไฉน ยังละออ. (2540 : 18) ได้กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในก็มีหลักการ เช่นเดียวกับการนิเทศการศึกษา คือ ยึดหลักความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีหลักการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตย ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมบำรุงขวัญให้นักศึกษามีความก้าวหน้าในอาชีพ และเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้หลักการสร้างสรรค์และการยืดหยุ่น เชื่อในศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล

วิชิต กำมันตะคุณ (2540 : 19) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในที่จะให้ผลดีนั้นจำเป็นต้องยึดหลักหลายประการ และหลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา คือวิธีการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อให้ครูสามารถช่วยเหลือตนเองได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ข : 52-53) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ทั้งถึงตามกระบวนการของการนิเทศ
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหาร โรงเรียน และจะต้องเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาของครู และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
4. เป้าหมายหลักสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือ อาจกล่าวสั้น ๆ ว่า เป้าหมายที่สำคัญของการนิเทศ คือ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

มยุรี พรหมภักดี (2542 : 33-34) ได้สรุปหลักสำคัญของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. หลักการบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย จึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการเลือกใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของการดำเนินการ
2. หลักความมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการนิเทศภายใน เพื่อความสำเร็จของงานทุกฝ่ายต้องมีความพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จึงต้องให้ทุกคนใช้หลักการของความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
3. หลักแห่งคุณภาพของนักเรียนการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายให้ครูได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ ให้นักเรียนมีคุณภาพ ดังนั้นการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก็เพื่อคุณภาพของนักเรียน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1984 : 3-4) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. การบริหารต้องคำนึงการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่าง ๆ และรวมไปถึงการดำเนินการโดยทั่วไป
2. การนิเทศต้องคำนึงถึงการปรับปรุงแนวทางการเรียน โดยทั่วไป

3. การบริหารและการนิเทศโดยหน้าที่แล้วไม่สามารถแยกออกจากกันได้ทั้งสองอย่าง จะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้านระบบการศึกษา

4. การนิเทศที่ดีนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์

5. การนิเทศที่ดีนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและประชาธิปไตย

6. การนิเทศที่ดีนั้นจะต้องยึดทัศนคติและวิธีการวิทยาศาสตร์

7. การนิเทศที่ดีในสถานที่ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการศึกษา การปรับปรุง และการประเมินผลทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลที่เกิดขึ้น

8. การนิเทศที่ดีจะต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่ใช่การเขียนใบสั่งให้ทำ

9. การนิเทศที่ดีนั้นจะต้องมีการวางแผนอย่างมีระเบียบ มีการประสานความร่วมมือ และจัดให้มีกิจกรรมต่อเนื่อง

10. การนิเทศที่ดีนั้น จะต้องเป็นวิชาชีพ จะต้องส่งเสริมการหาแนวทางการประเมินบุคลากร วิธีการ และผลจะต้องมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้

มาร์ค และสทูป (Mark Jame R. and King Stoop. 1979 : 3-4) ได้ให้หลักเบื้องต้นของการนิเทศการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษา ซึ่งจะเป็นบริการที่จะทำเป็นทีมและอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2. ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศบริการอันนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่

3. การนิเทศการศึกษาถูกปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรของโรงเรียน

4. การนิเทศช่วยจำแนกและประกาศความต้องการของบุคลากร และต้องให้เกิดผลดี

5. การนิเทศจะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาแจ่มชัดยิ่งขึ้น

6. การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียน และช่วยพัฒนาในด้านความรู้สึกร่วมกันในด้านดี

7. การนิเทศจะต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมร่วมหลักสูตร ซึ่งจัดสำหรับนักเรียน

8. ความรับผิดชอบในการปรับ โครงการของการนิเทศในโรงเรียนนั้นจะต้อง เป็นหน้าที่ของครู ซึ่งทำเพื่อชั้นเรียนและเป็นความรับผิดชอบของครูใหญ่ในการทำเพื่อโรงเรียน

9. จะต้องมีการจัดให้มีงบประมาณด้านการนิเทศไว้ในงบประมาณ ประจำปี

10. การวางแผนด้านการนิเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาวจะต้องให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

11. จะต้องจัดให้มีคณะบุคคลเป็นผู้บริหาร โครงการนิเทศ

12. การนิเทศการศึกษาควรจะช่วยให้การแปลและนำเอกสารค้นพบทางการวิจัย ทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้

13. การวัดประสิทธิผลของ โครงการนิเทศควรจะทำโดยผู้ที่ร่วมในโครงการ และผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง หัวถึง มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้ครูส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยยึดหลักแห่งคุณภาพ ของผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายให้ครูได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผลงานมี ประสิทธิภาพ

2.5 สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536 : 32) ได้ระบุ สภาพความสำเร็จ ของการนิเทศภายในโรงเรียนเอาไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ เช่น มีการประชุม อย่างสม่ำเสมอ การพาครูไปทัศนศึกษาดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดนิทรรศการและการ ผลิตสื่อทางการศึกษา

2. พฤติกรรมของครูเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เช่น มีความรอบรู้ในวิชาการ มากขึ้นมีความคิดริเริ่มพัฒนาการสอนที่เน้นการเตรียมความพร้อมมากขึ้น เกิดการประสาน สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับครู และครูกับนักเรียน

3. พฤติกรรมของนักเรียนเปลี่ยนไปในทางที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สนใจ ตั้งใจเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4. การนิเทศภายในจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจความต้องการของโรงเรียน มีขวัญ และกำลังใจ เกิดการประสานสามัคคีในการทำงาน และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเวลา และสถานการณ์ มีความพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

5. ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครอง ตลอดจนได้รับความร่วมมือและมีความเข้าใจอันดีกับชุมชน

สรุปได้ว่า ผลของการนิเทศภายในที่ดีจะทำให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ ของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

3. กระบวนการนิเทศภายในตามรูปแบบของโกลด์แฮมเมอร์

โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1980 : 208-211) ได้สรุปกระบวนการของการนิเทศภายในให้รวบรัดและชัดเจนเพื่อสะดวกในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมจุดมุ่งหมาย และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานมี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน เป็นการสร้างกำหนดแผนอภิปรายเกี่ยวกับความกังวลห่วงใยของครู กลไกเชื่อมโยงการปรึกษาในแต่ละกระบวนการของการนิเทศ อุตสเวลตากับการฝึกซ้อม ข้อตกลงเบื้องต้น และแก้ไขแผนการสอนบางส่วนที่เกิดขึ้นจากคำถามหรือข้อแนะนำ โดยมีจุดมุ่งหมายและข้อเสนอแนะดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย

1.1 เพื่อทราบข้อมูล เกี่ยวกับความตั้งใจและจุดประสงค์การสอนของครู จุดประสงค์ของบทเรียน เนื้อหาวิชา แผนขั้นตอนการสอนวิธีการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน และมาตรการในการวัดผล

1.2 สร้างข้อตกลงเบื้องต้น ระหว่างครูและผู้นิเทศ เช่น รายการหรือปัญหาที่ครูสนใจ ที่จะให้ผู้นิเทศสังเกตขณะการสอนเพื่อจะได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับ

1.3 กำหนดแผนในการสังเกตการสอน เช่น วิธีการที่ผู้นิเทศจะสังเกตการสอน จะใช้เครื่องบันทึกเสียงหรือไม่ ใช้เวลานานเท่าใด

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ทั้งครูและผู้นิเทศ ควรระวังตัวและทำให้สบาย ในระหว่างการประชุมร่วมกัน โดยที่ปรึกษาหารือและอภิปรายร่วมกันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา เกี่ยวกับความกังวลห่วงใยที่มีอยู่ในใจ

2.2 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระหว่างสังเกตการสอนในกระบวนการของการนิเทศ ที่สอง หรือที่สามนั้น การปรึกษาหารือ ที่ทำร่วมกันสำหรับกระบวนการนิเทศในครั้งที่นั้น จะเป็นกลไกเชื่อมโยงสื่อความหมายในการประชุมปรึกษาที่ผ่านมาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และให้ความสนใจที่จะอภิปราย ถึงสิ่งที่ยังไม่ได้กล่าวถึงซึ่งได้เกิดเปลี่ยนแปลงไปแล้ว

2.3 ในบางกรณี การปรึกษาหารืออื่น อาจจะถูกใช้เวลาให้กับการฝึกซ้อม เกี่ยวกับบทเรียน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิควิธีการสอนด้วย

2.4 ข้อตกลงเบื้องต้นนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด จนเกินไป แต่เป็นสิ่งที่ยืนยันเบื้องต้นว่า หากดำเนินการตามข้อตกลงแล้วครูจะบรรลุเป้าหมายตาม ความสนใจที่เขาต้องการ

2.5 ก่อนสิ้นสุดขั้นตอนนี้ อาจมีความจำเป็นในการแก้ไขแผนการสอนบางคน อันสืบเนื่องมาจากคำถาม หรือข้อเสนอแนะที่ทำให้กระจ่างขึ้นในระหว่างการประชุมปรึกษาหารือกัน ซึ่งมีใช้เกิดขึ้นโดยบังเอิญเท่านั้น แต่เป็นสิ่งปรารถนาที่พึงงามว่าครูจะมีขึ้น โดยที่ครูและผู้นิเทศจะ ร่วมกันประเมินประสิทธิภาพของแผนการสอนด้วยความตั้งใจจริง

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในบทเรียนและแผนการสอน ที่ครูได้ร่างมาโดยผ่านการประชุม แก้ไขร่วมกันกับผู้นิเทศในขั้นตอนที่หนึ่ง และมีข้อเสนอแนะ

1. การดำเนินการสังเกตการสอน ควรจะดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ในขั้นตอน ที่หนึ่ง ตามข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1.1 จะสังเกตอะไร และบันทึกอะไร

1.2 ผู้สังเกตการสอนจำเป็นต้องแยกตัวเองออกจากการจัดการเรียนการสอน อย่างเด็ดขาดหรือไม่

1.3 การสังเกตการสอน จะจบลงเมื่อใด และในลักษณะอย่างไร

2. หากเป็นไปได้ สนับสนุนให้ใช้การวิเคราะห์ระบบปฏิสัมพันธ์ (interaction analysis) ใช้เครื่องบันทึกภาพหรือเครื่องบันทึกเสียงช่วยสนับสนุนในการบันทึกพฤติกรรมการสอนเพื่อนำมาใช้และช่วยในเวลาตีความหมายแปลความหมายและวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุม เป็นการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น ประเมินการเรียนการสอน วิธีสอนเป็นอย่างไร แบบฉบับพฤติกรรมการสอนของครูเป็น ไร พิจารณาข้อสังเกตที่เป็นนัยของการนิเทศเพื่อกำหนดแผนให้ความช่วยเหลือครู ครูและ

ผู้นิเทศตกลงเรื่องเวลา พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของเรื่องหรือปัญหา และผู้นิเทศสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการประชุมนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายและข้อเสนอแนะดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย

1.1 เพื่อทบทวน และรวบรวมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอน ในระหว่างที่ครูดำเนินการสอนอยู่

1.2 เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนเพื่อสำรวจว่าสิ่งต่อไปนี้มีสภาพเช่นไร

1.2.1 เป็นไปตามความตั้งใจของผู้สอนหรือไม่

1.2.2 วิธีการสอนเป็นอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากมีการวางแผนการสอนเป็นทีม

1.2.3 แบบฉบับพฤติกรรมการสอนที่เป็นลักษณะประจำตัวของครูนั้นเป็นอย่างไร และประวัติของแบบฉบับพฤติกรรมการสอนที่ผ่านมา ตามที่ปรากฏขึ้นจริงในห้องเรียน

1.3 เพื่อพิจารณาถึงสิ่งที่เป็นข้อสังเกตที่ระบุเป็นนัยของการนิเทศที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนต่อไป

1.4 เพื่อกำหนดแผน ยุทธวิธี ที่จะให้ความช่วยเหลือครู

1.4.1 ประเด็นสำคัญ คำถาม ความคิด และปัญหาที่ต้องหยิบยกขึ้นมาเพื่อพิจารณา ระหว่างการประชุมนิเทศในชั้นต่อไป

1.4.2 บทบาทของผู้นิเทศระหว่างการประชุมนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 โดยปกติแล้ว การดำเนินการสอนจริงมักจะกินเวลามากกว่าการสอนที่วางแผนเอาไว้ ดังนั้น ครูและผู้นิเทศควรจะได้ตกลงกันในเรื่องของเวลาที่จะเริ่มต้นประชุมนิเทศ

2.2 ในการกำหนดวิธีการประชุมนั้น จะต้องรวมไปถึงการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของเรื่อง หรือปัญหาที่จะนำมาพิจารณาระหว่างการประชุมนิเทศ เพราะไม่สามารถที่จะนำเอาทุกเรื่องมาพิจารณาได้

2.3 ผู้นิเทศต้องสร้างบรรยากาศที่ดี ให้ความพร้อมสำหรับการประชุมนิเทศ เพราะโดยทั่วไปแล้ว ผู้ฟังมีความพร้อมที่จะรับฟังเมื่อผู้พูดมีความพร้อมที่จะพูดหรือพยายามแสดงความคิดเห็นที่จะให้เขาฟัง ครูอาจจะเกิดความหวั่นใจ ความกลัวจากสภาพหลายประการ ดังนั้นผู้นิเทศต้องสร้างบรรยากาศ ให้เกิดความมั่นใจให้เกิดความเชื่อถือ เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนที่มีหลักฐานสนับสนุน และสร้างความไว้วางใจ ซึ่งอาจดูได้จากความสามารถเฉพาะ

ตัว แรงจูงใจ ความจริงใจ และทัศนคติในแง่ดีงามต่อครู ของผู้นิเทศเป็นต้น บรรยายภาคดังกล่าวนี้ อาจสร้างขึ้นได้โดยใช้หลักการดังนี้

2.3.1 ใช้หลักการสอนแบบสืบสวนสอบสวน (inquiry teaching) พินิจพิจารณาความคิด เปิดใจให้กว้างในการวิเคราะห์ ด้วยความจริงใจ และถนอมน้ำใจซึ่งกันและกันมีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องมีจุดมุ่งหมายที่เด่นชัดแน่นอน

2.3.2 วิเคราะห์และจัดลำดับพฤติกรรมการสอนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ในระยะสั้น และเป็นพฤติกรรมการสอนที่อยู่ภายใต้ภาวะที่จะปรับปรุงได้ และในขณะเดียวกันก็วางแผนสำหรับการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนระยะยาวด้วย ซึ่งจะเป็นแบบฉบับพฤติกรรมการสอนที่มีความซับซ้อนและค่อนข้างยากที่จะปรับปรุงได้ในระยะสั้น

2.3.3 ลักษณะสำคัญในการดำเนินงานนั้น จะต้องกระทำกับพฤติกรรมการสอนของครู ไม่ใช่กระทำกับตัวครูที่เป็นบุคคลคนหนึ่ง พยายามหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์เชิงจิตวิทยาต่อครู และพยายามยึดถือหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพเวลาประพฤติปฏิบัติ นอกจากนั้นแล้วจะต้องมุ่งเน้นปัญหาที่สำคัญ และเป็นวิชาการ

2.3.4 เลือกระดับของปัญหาที่เป็นไปได้ ในการแก้ไขอย่างมีระบบ และต้องให้แน่ใจว่าครูได้รับความพึงพอใจอย่างสูงต่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างทันทีทันใด

2.3.5 ถ้าเป็นไปได้ พยายามส่งเสริมจุดดีเด่นมากกว่าการรื้อฟื้นถึงจุดอ่อน หากได้พิจารณาแล้วว่าไม่มีแนวทางแก้ไขจุดอ่อนนั้นได้ เพราะโดยทั่ว ๆ ไป การหาข้อบกพร่องและการตำหนิเป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย แต่การหาทางแก้ไขเป็นเรื่องที่ทำได้ยากกว่า จึงควรตระหนักถึงเรื่องนี้ไว้ด้วย

2.4 ในการดำเนินการประชุม นั้น จะต้องจัดกระทำให้ต่อเนื่องกันจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผู้นิเทศสามารถกำหนดได้แน่นอนว่าจะอะไรคือปัญหา และวิธีการที่จะเสนอปัญหานั้นต่อครู ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติว่าจะสื่อความหมายอย่างไร จึงจะทำให้ครูเข้าใจตรงกันกับเขาต้องการ

2.5 อย่าลืมหาแนวทาง ในการเริ่มต้นการประชุมนิเทศว่าจะเริ่มด้วยอะไร อย่างไร ใช้คำพูดและน้ำเสียงอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ เป็นการให้กำลังใจ ความพึงพอใจกับครู จำกัดความประเด็นสำคัญในการสอนเสนอให้ความช่วยเหลือ นิเทศตนเองได้ ครูเกิดแรงจูงใจในการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้การประชุมดำเนินไปตามกำหนด และให้ครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมาย และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมาย

จุดประสงค์หลักในการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ก็เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ และเพื่อให้แนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปด้วย จะเป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งหากได้มีการทบทวนข้อตกลงเบื้องต้น (ตามขั้นตอนที่ 1) ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จุดประสงค์ในขั้นตอนนี้คือ

1.1 เพื่อการให้กำลังใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับครู

1.2 เพื่อจำกัดความเกี่ยวกับประเด็นสำคัญในการสอน เพื่อดำเนินการให้ข้อมูลป้อนกลับ

1.3 เพื่อเสนอความช่วยเหลือแนะนำ ถ้าโอกาสอำนวยเป็นไปได้ และเหมาะสม

1.4 เพื่อฝึกฝนให้ครูมีความเข้าใจ ความสามารถและเทคนิคในการที่จะนิเทศตนเองได้ (self-supervision)

1.5 เพื่อพัฒนาแรงจูงใจ ให้เกิดการวิเคราะห์ตนเองในเชิงวิชาชีพ (professional self – analysis)

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ภาระหน้าที่ในการดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินงานเพื่อให้การประชุมดำเนินไปตามกำหนดการเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ยกขึ้นมาพิจารณา เพื่อตัดสินใจว่าควรจะยุติการดำเนินงานเมื่อใด ถ้าพบว่ายุทธวิธีในการแก้ปัญหานั้นล้มเหลวเป็นต้น และภารกิจอื่น ๆ ที่ยังคงเหลืออยู่ทั้งหมดนั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้นิเทศสำหรับในขั้นตอนนี้ เกี่ยวกับการประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนนั้น จะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับต่อผู้นิเทศ เกี่ยวกับสมรรถภาพการนิเทศของเขา

2.2 เมื่อสิ้นสุดการประชุมนิเทศ ในบางโอกาสจะมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ที่จะเชิญเชิญให้ครูได้เสนอ ความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดการนิเทศที่ผ่านมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในกระบวนการต่อไป ของการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศเป็นการทบทวน วิเคราะห์ และประเมินพฤติกรรมการนิเทศพิจารณาการนิเทศประเมินทักษะการนิเทศตรวจสอบพฤติกรรม การนิเทศเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข และสิ่งที่ควรนำมาอภิปรายในการประชุมวิเคราะห์ พฤติกรรมการนิเทศโดยมีจุดมุ่งหมายและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมาย

1.1 เพื่อเป็นการทบทวน และรวบรวมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากขั้นตอนที่หนึ่งของการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในขั้นตอนของการประชุมนิเทศ

1.2 เพื่อเป็นการวิเคราะห์ และประเมินพฤติกรรมการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับ

1.2.1 ความตั้งใจของผู้นิเทศ

1.2.2 เกณฑ์การนิเทศ

1.2.3 คุณค่าของการประชุมนิเทศสำหรับครู

1.3 เพื่อพิจารณาการดำเนินการนิเทศ เปรียบเทียบกับการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ

1.4 เพื่อประเมินทักษะการนิเทศ ของผู้นิเทศในแต่ละบทบาทและโดยส่วนร่วมทั้งหมดเกี่ยวกับการนิเทศ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศในขั้นตอนนี้เปรียบเสมือนบันไดขั้นสุดท้ายที่สูงสุดของการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ทำการตรวจสอบว่า พฤติกรรมการนิเทศนั้นมีความถูกต้อง มีมาตรฐาน และเป็นพื้นฐานสำหรับวัดและประเมินผลพฤติกรรมการนิเทศและกระบวนการนิเทศว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เพื่อทราบว่ากรณีครั้งนั้น ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด ได้พิจารณาปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางบวก และทางลบ และผู้นิเทศจะนำผลสรุปการวิเคราะห์การประเมินพฤติกรรมการนิเทศนั้น ไปปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการนิเทศของตนเอง ในโอกาสต่อไป

2.2 สำหรับผู้สังเกตการณ์ในการจัดการนิเทศ หากได้ร่วมในขั้นตอนนี้ จะช่วยให้เข้าใจการปฏิบัติงานของครูได้มากขึ้น

2.3 สิ่งที่ควรนำมาอภิปราย ได้แก่ เทคนิคในการดำเนินงานของผู้นิเทศ ข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งที่บรรลุและไม่บรรลุตามเป้าหมาย คุณค่าในการดำเนินงาน ตัวแปรทางด้านอารมณ์และความรู้สึก เทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในเป็นวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การจัดระบบการนิเทศภายใน การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศ และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง

ทำให้ผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

4. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ในการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้หลอมรวมใช้เป็นกรอบแนวคิด 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การจัดระบบการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องมีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องที่เรียกว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา ดังนี้

ไจน ยังละออ (2540 : 27) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในจะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนา
2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
3. หาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา
4. ลงมือปฏิบัติ
5. ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข
6. เผยแพร่ขยายผล

แฮร์ริส (Harris Ben M. 1975 : 15-16) ได้สรุปกระบวนการในการนิเทศภายในที่มีชื่อเรียกด้วยอักษรย่อว่า POLCA ไว้ดังนี้

1. Planning process (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีการดำเนินการ กำหนดงานที่จะดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ

2. Organizing process (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงาน และพัฒนานโยบายต่าง ๆ

3. Leading process (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำ โดยดำเนินการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการทำงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจการให้คำแนะนำ ให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแสดงและอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. Controlling process (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยการพิจารณาอบหมายงานให้สะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษมีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด ให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. Assessing process (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงในวิไลวรรณ เหมือนชาติ, 2537 : 19) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครู เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เรื่องที่จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจกับคณะครูทุกคน คือ

- 1.1 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.4 เป้าหมายและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.5 กระบวนการนิเทศภายใน

นอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และสิ่งที่ต้องเตรียมการคือ การสร้างความเข้าใจตรงกันก่อนการนิเทศคือ

ก) ระยะเวลาเริ่มต้นของการนิเทศภายในโรงเรียน ควรหลีกเลี่ยงกิจกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ควรใช้กิจกรรมที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศไม่ต้องเผชิญหน้ากัน โดยตรง เช่น การฟังคำบรรยาย การมอบหมายเอกสารให้ศึกษา การนำไปดูตัวอย่างที่ดี

ข) การรักษามัคคีในหมู่คณะ เป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่จะช่วยในการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร ความไว้วางใจโดยใช้กิจกรรมทางสังคม หรือกลุ่มสัมพันธ์เข้ามาช่วยในการดำเนินงานครั้งแรก

ค) การตัดสินใจเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศในการแก้ปัญหา และการพัฒนางาน
 ย่อมขึ้นอยู่กับปัญหา สาเหตุของปัญหา ซึ่งต้องร่วมมือกันพิจารณาอย่างรอบคอบ

2. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน เมื่อผู้บริหารได้เตรียมการก่อนการนิเทศ
 ภายในโรงเรียนแล้ว การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นไปตามกระบวนการนิเทศภายใน
 โรงเรียน 5 ขั้นตอน

- | | | |
|---------|---|--|
| ขั้นที่ | 1 | การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ |
| ขั้นที่ | 2 | การวางแผนและการกำหนดทางเลือก |
| ขั้นที่ | 3 | การสร้างสื่อและเครื่องมือ |
| ขั้นที่ | 4 | การปฏิบัติกรนิเทศภายในโรงเรียน |
| ขั้นที่ | 5 | การประเมินผลและรายงานผล |

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังได้กล่าวถึง
 กระบวนการนิเทศว่า เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการติดตามแนะนำงานให้ผู้ปฏิบัติได้
 ลงมือทำอย่างถูกต้อง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบดังนี้

1. ขั้นการสร้างควมตระหนักซึ่งเป็นส่วนสำคัญเพราะจะเป็นการสร้างควมเข้าใจ
 การยอมรับในการพัฒนางาน ยอมรับว่าต้องมีการนิเทศ ต้องอาศัยแรงสนับสนุนจากการนิเทศ
 ภายนอก

2. การวางแผน การวางตัวบุคคลกร การศึกษาปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้
 ปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการทำงาน การเขียนโครงการ หรือแผนการดำเนินงานตลอดจน
 การสรรหากิจกรรมหรือเทคนิคการนิเทศ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การ
 วางแผนศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการหาแนวทางเลือกโดยกำหนดหน้าที่การปฏิบัติ
 งานให้คำแนะนำช่วยเหลือ ติดต่อสื่อสาร ควบคุมการปฏิบัติมีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข
 เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ

มาตรฐานการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 50-54) เป็นมาตรฐานด้านกระบวนการพัฒนา จัดทำขึ้นเพื่อให้
 โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ
 มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน 25 ตัวบ่งชี้ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายใน โรงเรียนและมีคำสั่งแต่งตั้งชัดเจน ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะบุคคลรับผิดชอบงานนิเทศภายใน โรงเรียนชัดเจน
2. บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติเหมาะสม
3. บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ
4. บุคลากรที่ได้รับมอบหมายเข้าใจภาระงานและความรับผิดชอบ
5. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสรรหาผู้นิเทศภายใน โรงเรียน

มาตรฐานที่ 2 โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนนิเทศตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผนนิเทศ ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลแสดงภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
 - 1.2 ข้อมูลแสดงความต้องการพัฒนาของครู
 - 1.3 ข้อมูลแสดงความต้องการพัฒนาครูของโรงเรียนและหน่วยงานระดับ

เหนือขึ้นไป

2. ข้อมูลและสารสนเทศสอดคล้องกับความเป็นจริง
3. การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศชัดเจนและแสดงให้เห็นจุดพัฒนาครู
4. มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่จัดเก็บ มาใช้ในการวางแผนการนิเทศ
5. มีข้อมูลย้อนหลังที่จัดเก็บเป็นระบบอย่างน้อย 2 ปี

มาตรฐานที่ 3 โรงเรียนมีแผนนิเทศที่นำไปใช้ให้บังเกิดผลจริงได้ ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. แผนนิเทศโรงเรียนแสดงสาระสำคัญของแผนดังนี้
 - 1.1 ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครูตามจุดพัฒนา
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู (สอดคล้องกับจุดพัฒนาครู)
 - 1.3 กิจกรรมนิเทศสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนนิเทศและ

รายละเอียดของกิจกรรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลาการวัดและประเมินผล และผู้รับผิดชอบ

2. แผนนิเทศตอบสนองความต้องการในการพัฒนาครู
3. กิจกรรมนิเทศเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดของโรงเรียน
4. การเขียนสาระสำคัญของแผนนิเทศแต่ละส่วนถูกต้องเหมาะสม

สอดคล้องสัมพันธ์กัน

5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนนิเทศ

มาตรฐานที่ 4 นำแผนนิเทศไปใช้ให้บังเกิดผลจริงได้ ตัวบ่งชี้ได้แก่

1. ให้มีผู้รับผิดชอบกิจกรรมการนิเทศตามแผนนิเทศ
2. ผู้รับผิดชอบเข้าใจภาระงานและความรับผิดชอบตามแผนนิเทศ
3. คณะครูในโรงเรียนรับทราบแผนนิเทศ
4. มีการจัดกิจกรรมตามแผนนิเทศ
5. มีการบันทึกการจัดกิจกรรมและผลการนิเทศทุกกิจกรรมตามแผนการนิเทศ

มาตรฐานที่ 5 โรงเรียนประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศของโรงเรียนตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีแผนการประเมินผลแผนการนิเทศของโรงเรียน
2. แผนประเมินผลที่กำหนดมีสาระสำคัญดังนี้
 - 2.1 ประเด็นประเมิน
 - 2.2 วิธีการประเมิน
 - 2.3 เครื่องมือประเมิน
 - 2.4 ระยะเวลาที่จะประเมิน
 - 2.5 ผู้รับผิดชอบ
3. มีการเตรียมการเพื่อการประเมิน เช่น จัดทำเครื่องมือในการประเมินประชุมชนที่แจ้งให้บุคลากรในโรงเรียนทราบวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยน และแผนการประเมิน
4. จัดทำรายงานผลการประเมินที่ครอบคลุม สาระสำคัญต่อไปนี้
 - 4.1 ความเป็นมา
 - 4.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน
 - 4.3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนนิเทศและผลการปฏิบัติกิจกรรมนิเทศแต่ละกิจกรรม
 - 4.4 ผลการนิเทศ (ตามวัตถุประสงค์ของแผนนิเทศ)
 - 4.5 ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน
 5. รายงานผลการประเมินให้คณะครูทราบ

สรุปได้ว่า มาตรฐานการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษามี 5 มาตรฐานดังกล่าวข้างต้นเป็นกระบวนการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โดยต้องกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีระบบข้อมูล การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและมีการประเมินผลอย่างมีระบบเพื่อสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพ

4.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากงานนิเทศภายในเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร โดยตรง ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากร ภายในสถานศึกษาควบคู่ไปด้วยเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้การดำเนินการนิเทศภายในประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

พงษ์ศักดิ์ บึงมูม (2545 : 31) กล่าวว่าในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน
2. สร้างความตระหนัก ความจำเป็นและความสำคัญที่ต้องพัฒนาการนิเทศภายใน
3. จัดให้มีการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน
4. ให้ความรู้และคำแนะนำแก่บุคลากรในโรงเรียน
5. ร่วมดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน
6. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครู

ลูซิโอ และแมคเนล (Lucio and Mc Neil, 1968 : 23-25) กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. มีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะในการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา
2. มีหน้าที่ในการบริการ โดยวินิจฉัยสั่งการ ประสานงานและกำหนดแนวทางที่จำเป็น
3. มีหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยการให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน
5. มีหน้าที่สาธิตการสอน โดยเป็นผู้จัดให้มีการสาธิตการสอนด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการสอนการใช้อุปกรณ์การสอน รวมทั้งช่วยเหลือด้านอื่น ๆ แก่ครู ผู้กำลังสอนในชั้นเรียน

6. ทำการวิจัยอย่างมีระเบียบแบบแผน เช่น การสำรวจ การทดลองและศึกษาค้นคว้าแนวคิดต่าง ๆ ที่ดี เพื่อแผนแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน

สำหรับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำในทฤษฎี Wiles and Lovell (1976 : 19-60) ได้สรุปความคิดเห็นไว้ว่า ครูใหญ่ควรมีบทบาท ดังนี้

ก. บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูใหญ่มีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่ม และพยายามขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ

ข. บทบาทในฐานะผู้นำ ครูใหญ่ทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น
2. ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ
3. ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

ค. บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ครูใหญ่มีหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนาในการจัดและดำเนินงานในโรงเรียน
2. ช่วยในการดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

3. ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

ตัดสินใจ

4. เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่มีการยับยั้งอีก
5. พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม
6. ส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง

ง. บทบาทในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูใน

โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย

1. พิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย

2. ช่วยให้ผู้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการจัดปฐมนิเทศขึ้น

3. ดำเนินการวัดผลงานครูหลาย ๆ วิธี เพื่อให้การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม

4. การแต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความเหมาะสมให้มากที่สุด

จ. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ครูใหญ่มีหน้าที่ดังนี้

1. ช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ
2. ช่วยให้ครูมีความสะดวกสบาย และปลอดภัยในการทำงาน
3. ช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการ และนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน
4. ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
5. ช่วยให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น
6. จัดให้มีบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรมตามที่ครูต้องการ

เป็นต้น

ฉ. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ครูใหญ่มีหน้าที่ดังนี้

1. จัดให้มีการอบรมในหน่วยงานให้ตรงกับความต้องการของครู
2. การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้น ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าไป
3. ใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องให้ครูใหญ่และครูผู้สอนมีความเข้าใจ

ซึ่งกันและกัน

4. ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียน

การสอน

เจอร์รัน (Jeran. 1975 : 694) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้ทำการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนแบบนอกระบบโรงเรียน ที่เป็นการทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการให้บริหารด้านการนิเทศการศึกษาจะเป็นการช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาระบบนอกระบบโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยสอบถามจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ครูใหญ่และครูในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัย พบว่า การให้บริการและให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อนสิ่งอื่น การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมาก ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และครูให้ความสำคัญมากที่จะให้ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน การวิจัยนี้ได้เสนอแนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมใด ๆ ที่จะมีผลไปสู่โรงเรียนนั้นต้องคำนึงถึงขนบธรรมเนียมของชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก การฝึกอบรมก็เพื่อให้ครู ครูใหญ่ และผู้นิเทศ สามารถจัดตารางการทำงาน การรู้จักจัดกลุ่มทำงาน การประเมินผลงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างจุดสนใจร่วมกัน ตลอดจนทั้งสามที่ปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

2. ครูควรมีสติธิในการเลือกสมาชิกเข้ามาทำงานกันเป็นกลุ่ม และจัดเวลาการทำงานด้วยตัวเอง

1. การฝึกอบรมใด ๆ ที่จะมีผลไปสู่โรงเรียนนั้นต้องคำนึงถึงขนบธรรมเนียมของชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก การฝึกอบรมก็เพื่อให้ครู ครูใหญ่ และผู้นิเทศ สามารถจัดการการทำงาน การรู้จักจัดกลุ่มทำงาน การประเมินผลงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างจุดสนใจร่วมกัน ตลอดจนทั้งสามารถที่จะปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

2. ครูควรมีสติธิในการเลือกสมาชิกเข้ามาทำงานกันเป็นกลุ่ม และจัดเวลาการทำงานด้วยตัวเอง

3. ครูใหญ่และผู้นิเทศ ควรพบปะกันบ่อยครั้ง เพื่อปรึกษาปัญหาการเรียนการสอน

4. ครูใหญ่ควรเป็นผู้ริเริ่ม

สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่วางแผนร่วมกับครูในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ในการแต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถเหมาะสม สร้างขวัญกำลังใจ ช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาหารือ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีระบบเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะผู้นิเทศเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.4 การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกกิจกรรมการนิเทศการศึกษาไว้หลายท่านดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 198-199) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกกิจกรรมว่า ในการพิจารณาเลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายกิจกรรมประกอบกันเพื่อใช้ในการนิเทศนี้ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม และหลักเกณฑ์ในการเลือกกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อจะได้เลือกกิจกรรมต่าง ๆ มาใช้สำหรับการจัดการนิเทศอย่างได้ผล

แฮร์ริส (Harris. 1985 : 66-88) ได้เสนอแนะหลักเกณฑ์ในการเลือกกิจกรรมการนิเทศไว้สามประเด็น ดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ
2. ต้องคำนึงถึงขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ
3. ต้องคำนึงถึงประสบการณ์ที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับ

2.1 การประชุมนิเทศ เป็นการประชุมครั้งแรก เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติ ช่วยให้ครูผู้สอนเข้าใจ เห็นความสำคัญและมีทัศนคติที่ดี ต่อกิจกรรม เตรียมความพร้อมสามารถปรับปรุงจัดประสบการณ์ให้เด็กได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายได้

2.2 การอบรมสัมมนา จะช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในหมู่เพื่อนครูด้วยกัน

2.3 การประชุมปฏิบัติการ เป็นวิธีที่ให้ความรู้แก่ครู โดยอาศัยวิทยากร หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ และเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือปฏิบัติงาน หรือมีการแบ่งแยกกลุ่มย่อยช่วยกัน ศึกษา

3. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นวิธีการที่มี ประโยชน์มากในเรื่องของการให้ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน เพราะการ แนะนำกันเองในกลุ่มบุคลากรในโรงเรียนอาจทำให้ครูขาดความเชื่อถือศรัทธา

4. การประชุมปรึกษาหารือและให้คำแนะนำ การประชุมปรึกษาหารือ และ ให้คำแนะนำเป็นโอกาสที่ผู้นิเทศซึ่งส่วนใหญ่ จะเป็นระดับผู้บริหารจะได้ทำงานร่วมกับครูเป็น รายบุคคล การปรึกษาหารือให้คำแนะนำทำได้ไม่เฉพาะในด้านการทำงานเท่านั้น ผู้นิเทศอาจให้ คำปรึกษากับครูในเรื่องส่วนตัวก็ได้ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีมิตร ระหว่างคณะครู

5. การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ (Field Trips) การศึกษาและดูงานนอก สถานที่เป็นการนำบุคลากรในโรงเรียนไปชมกิจกรรม หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ของอีกโรงเรียน หนึ่ง มีจุดมุ่งหมายที่จะกระตุ้นให้ครูมีความคิดเปรียบเทียบและแนวคิดที่ต้องเหมาะสม มาปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

6. การสังเกตการสอน (Observing in Classroom) การสังเกตการสอนเป็น เทคนิคสำคัญในการนิเทศภายใน เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างจริงจัง การสังเกตการสอนที่เป็นระบบจะทำให้ผู้นิเทศได้ร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อนำความรู้ความ สามารถของทั้งสองฝ่ายมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในการสังเกตการสอนควรมี การบันทึกเทปกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยในการปรับปรุงแก้ไข และให้แนวคิดในการจัดกิจกรรมการ นิเทศการสอน เช่น การบันทึกเทปการสอนจะเป็นแนวทางในการถกเถียง อภิปรายได้เป็นอย่างดี การบันทึกเทปของการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการจะช่วยให้ครูสามารถเข้าใจพฤติกรรมของ ตนเองในขณะที่สอนในชั้นเรียน

7. การจัดนิทรรศการ (Exhibiting Materials and Equipment) การจัด นิทรรศการในโรงเรียน เช่น การจัดสัปดาห์เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ การจัดนิทรรศการแสดงผลงานของ

นักเรียน ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนการจัดนิทรรศการจะบังเกิดผลดีมาก ขึ้น ถ้ามีกิจกรรมอื่น ๆ เสริมด้วยเพื่อให้ผู้ชมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับนิทรรศการนั้น ๆ เช่น การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับผลงานของนักเรียนทางด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะ หัตถกรรม งานฝีมือ เป็นต้น

8. การสาธิตการสอน (Demonstrating) การสาธิตการสอนเป็นกิจกรรมที่จัดเตรียมเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามลำดับแล้วสาธิตแก่ผู้ชมการสาธิตได้เตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้สมจริงที่สุดแต่อย่างไรก็ตามธรรมชาติของการสาธิต สิ่งที่แสดงออกมา ก็เป็นแต่เพียงการสาธิตเท่านั้นเอง การสาธิตมีข้อจำกัดหลายอย่างคือ ขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สาธิตและผู้ชม ซึ่งถ้าแก้ปัญหาโดยการจัดกลุ่มให้เล็กลงก็จะทำให้ตื่นเปลืองมาก และถ้าจัดกลุ่มใหญ่ก็จะทำให้ผู้ชมบางคนไม่เห็นและไม่ได้อินการเตรียมการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การสาธิตได้ผล การสาธิตต้องมีการวางแผนในรายละเอียด มีการซ้อมเพื่อให้การสาธิตบรรลุจุดมุ่งหมาย และควรหลีกเลี่ยงการปรุงแต่งให้มาก การสาธิตจะได้ผลดีถ้าหากผู้ชมได้มีการสังเกตอย่างเป็นระบบ และมีกิจกรรมหลังการสาธิต เช่น การอภิปรายการฉายวีดีโอเทป

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นกิจกรรมระหว่างคนสองคนเป็นกิจกรรมที่จะเก็บรายละเอียด การเลือกคนเข้าทำงาน การสื่อสารกับชุมชน และเก็บข้อมูลการวัดผล กิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไม่เหมาะสมในการใช้เป็นการเปลี่ยนทัศนคติ แต่เหมาะในการเก็บข้อมูลส่วนตัวของผู้รับการสัมภาษณ์ การรวบรวมแนวคิด ความคิดเห็น คำอธิบายเกี่ยวกับการสอนและทัศนคติ กิจกรรมนี้ยังใช้เป็นการหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่เข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นจะมีการกำหนดคำถามต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า และด้วยกำหนดเวลาในการสัมภาษณ์เพื่อให้ครอบคลุม โดยคำถามต้องอยู่ในลำดับที่กำหนดไว้ด้วยและการบันทึกการสัมภาษณ์จะเน้นเฉพาะคำตอบตามที่ได้กำหนดไว้ ส่วนคำตอบอื่น ๆ ที่เพิ่มมาจะถูกตัดทิ้งไว้

10. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non Directive Interviewing) การสัมภาษณ์ทางอ้อมมีจุดมุ่งหมาย คือ การรับฟังครูหรือผู้ที่มีปัญหา อภิปรายสิ่งต่าง ๆ ในทัศนะของเขาเองรวมทั้งการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ กระบวนการสัมภาษณ์ทางอ้อมเป็นแนวทางที่ให้ครูได้เล่าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอดีตและสิ่งที่คิดเกี่ยวกับปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นการประเมินตนเองและความตั้งใจของตนเอง กิจกรรมนี้จะเกิดผลดีหากครูละความกังวลใจ และผู้สังเกตจะสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์เพื่อให้ครูได้แนวคิดที่ถูกต้อง

11. การเยี่ยมชมชั้นเรียน (Inter Visiting) การเยี่ยมชมชั้นเรียน เป็นกิจกรรมที่ครูคนหนึ่งไปเยี่ยมชมชั้นเรียนของครูอีกคนหนึ่ง การเยี่ยมชมชั้นเรียนแตกต่างจากการสาธิต คือ จะมีการเตรียมการน้อยกว่า ดังนั้น ผู้สังเกตจึงสามารถเห็นสิ่งที่เป็นจริงมากที่สุด การเยี่ยมชมชั้นเรียนนั้นบทบาทของผู้สังเกตก็เหมือนกับการดูการสาธิต ผู้เยี่ยมชมจะได้รับการจริงมากที่สุด การเยี่ยมชมชั้นเรียนนั้นบทบาทของผู้สังเกตก็เหมือนกับการดูการสาธิต ผู้เยี่ยมชมจะได้รับการสรุปย่อในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะให้เห็นถึงผลดีที่สุดและในขณะที่สังเกตควรมีเครื่องมือ คู่มือการเยี่ยมชม หรือมีกิจกรรมอื่นเสริมก่อนการเยี่ยมชมก็ควรมีการคัดเลือกครูที่มีความสามารถในการสอนมาเป็นแบบอย่างที่ดี และควรตั้งจุดมุ่งหมายในการเยี่ยมชมชั้นเรียนให้ชัดเจนว่า ผู้เยี่ยมชมต้องการอะไร การเยี่ยมชมโดยปราศจากจุดมุ่งหมายจะไม่ทำให้เกิดผลดีแต่อย่างไร

12. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การแสดงบทบาทสมมติจะทำให้สามารถเชื่อมโยงการพูดและการแสดง กิจกรรมนี้ใช้ในการศึกษาทุกระดับชั้น ในการนิเทศการศึกษาปัญหาของครูสามารถนำมาแสดงบทบาทสมมติได้ ผู้ร่วมแสดงจะได้รับการอนุญาตให้แต่งบทสนทนา อารมณ์ ท่าทาง และการแสดงออกถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการแสดงออก ซึ่งบางครั้งครูอาจแสดงเป็นตัวเอง หรือสวมบทบาทของผู้อื่น จากบทบาทเหล่านี้ทำให้รู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นต่อตัวเอง เมื่อจบการแสดงควรมีการวิเคราะห์วิจารณ์บทบาทเหล่านั้น กิจกรรมนี้จะช่วยพัฒนาทักษะและการหยั่งรู้สถานการณ์

สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในเป็นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายในการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เช่น การประชุมทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การศึกษาและดูงาน นอกสถานที่ การสังเกตการสอน การจัดนิทรรศการ การสัมภาษณ์และการเยี่ยมชมชั้นเรียน เพื่อช่วยเหลือเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศได้รับการพัฒนาอยู่เสมอทำให้เกิดผลดีในการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ยอดทอง จันดาวัลย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพทางปฏิบัติงานและปัญหาตามกระบวนการนิเทศการศึกษา ของศึกษานิเทศสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษา ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เมื่อพิจารณา

พบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผล

2. ระดับปัญหาตามกระบวนการนิเทศการศึกษา ของศึกษานิเทศก์สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี อุดรธานี เมื่อพิจารณาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผล

เสถียร เทียงธรรม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี รวมทุกชั้นอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละชั้นและรายข้อ พบว่า ชั้นการสร้างขวัญและกำลังใจ ชั้นการวางแผนการนิเทศมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ชั้นการเตรียมการนิเทศ ชั้นประเมินผล และชั้นดำเนินการนิเทศมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและชั้นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่อันดับแรก ส่วนชั้นการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานอยู่อันดับสุดท้าย

2. ผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับ การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและเป็นขั้นตอน 3 ชั้น ไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับการปฏิบัติงาน 2 ชั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ชั้นการวางแผนการนิเทศและชั้นการเตรียมการนิเทศ โดยผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

สมชาย เผือกตระกูลชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพและความ ต้องการในการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่า สภาพการปฏิบัติตาม กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติ การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา และการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข โดยมีรายชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การแปลความหมายของผลการนิเทศเพื่อเปรียบเทียบกันเป้าหมาย การสรุปผลการนิเทศในแต่ละภาคเรียนและแต่ละปีการศึกษา และมีการเปรียบเทียบผลการนิเทศกับสภาพความสำเร็จที่วางเป้าหมายไว้

2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการในการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับมากและมีความต้องการอีก 3 ด้าน ที่เหลือระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข การลงมือปฏิบัติ และการหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนา โดยมีรายชื่อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนคอยให้กำลังใจและเสริมแรงแก่บุคลากรทุกฝ่ายในการนิเทศภายใน การกำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมินไว้ล่วงหน้า และการสรุปผลการนิเทศภายในแต่ละภาคเรียนและแต่ละปีการศึกษา

สมเดช พินิจสกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครู โดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพเห็นว่ามี การปฏิบัติ การนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง โดยขั้นตอนที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศภายใน โรงเรียน และขั้นตอนที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุดคือ ขั้นตอนการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ และรายชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละขั้นตอนคือ นำข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในมาวิเคราะห์เป็นระบบ จัดให้มีคู่มือเอกสารและตำราที่ให้ความรู้เรื่อง การนิเทศภายใน มีสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และได้สรุปและจัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่มเพื่อการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี

2. คณะกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ การนิเทศภายใน โรงเรียนโดยรวมและรายขั้นตอน ไม่แตกต่างกัน

ศุภวัตร พิเลิศ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การดำเนินการตาม กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ประเภทโรงเรียน และขนาด โรงเรียน เห็นว่าการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ผู้นิเทศเห็นว่า การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน มากกว่าผู้รับการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่า การดำเนินการ ด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข มีการดำเนินการไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครู ในโรงเรียนประเภทต่างกัน เห็นว่ามีการดำเนินการโดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ไม่ต่างกัน นอกจากนั้นข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่ามีการดำเนินการโดยภาพรวมและ รายด้าน 3 ด้านไม่ต่างกันแต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่ามี การดำเนินการ ด้านการหา แนวทางเลือกเพื่อพัฒนา และด้านการลงมือปฏิบัติ มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่สำคัญได้แก่ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ดีทำให้ ประเมินไม่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ ขาดการวางแผนในการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมา พัฒนาขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับการนิเทศขาดการรายงานผลการ นิเทศและไม่นำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข

วนิดา กุศลสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในตาม ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

ผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู ด้านการให้คำแนะนำ และช่วยเหลือครู ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการนิเทศ

ภายใน ตามความคิดเห็นระหว่างผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันซึ่งตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมยศ เพ็งผลา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนคำเม็กวิทยา ตำบลแขงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ก่อนดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ มีความต้องการรับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการเขียนแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อและการนำไปประกอบการสอน มีคะแนนจากการทดสอบความรู้ด้านการนิเทศภายในและการเขียนแผนการเรียนรู้เฉลี่ย 12.71 จากคะแนนเต็ม 20 มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.29 จากนั้นจึงจัดให้มีการนิเทศการเขียนแผนการเรียนรู้การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการนิเทศทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. หลังการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนคำเม็กวิทยา ด้วยการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการและประชุมกำกับติดตาม พบว่าครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในและสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ นอกจากนั้นการนิเทศโดยการตรวจและประเมินแผนการเรียนรู้การสังเกตการสอนและประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่เป็นการกระตุ้น ชัยยุสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศปรับปรุงและพัฒนาแผนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามข้อเสนอแนะของผู้นิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประชุมกำกับติดตามจะทำให้ทราบความก้าวหน้า อุปสรรคและปัญหาการนิเทศภายในที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

มงคล สุภกรรม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนบ้านด้อง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า

หลังจากผลได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ ครูที่เข้าร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจ มีความมั่นใจ และให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ ตามวิธีการและขั้นตอนของการสอนแบบโครงการ 5 ขั้นตอน และด้านที่สองคือด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ ครูที่เข้าร่วมการศึกษา สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

แบบโครงการ ได้อย่างมั่นใจ ตามวิธีการและขั้นตอนการสอนโครงการ 5 ขั้นตอน คือขั้นการเลือกหัวข้อที่จะทำโครงการ ขั้นการวางแผนในการทำโครงการ ขั้นการลงมือทำโครงการ ขั้นการเขียนรายงาน โครงการ และขั้นการนำเสนอโครงการ นักเรียนสามารถทำโครงการได้ตามวิธีการและขั้นตอนของการทำโครงการ โดยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ทำโครงการพระมหาชนก เรื่อง น้ำมันชูชีพ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้ทำโครงการเรื่อง คำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตราตัวสะกด นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้ทำโครงการ เรื่อง ผจญภัยในมหาสมุทร ซึ่งนักเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานและมีความสุข

ประสิทธิ์ ไชยโคตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านพยอม อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านพยอม อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่คิดว่าเป็นหน้าที่ฝ่ายบริหารเท่านั้น มาเป็นหน้าที่ของครูในโรงเรียนทุกคน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำความเข้าใจ การสร้างความร่วมมือจากครูในโรงเรียนทุกคน ในการกำหนดทิศทางและแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อการพัฒนางาน คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

2. การนิเทศแบบกลุ่มสัจจะและคู่สัจจะ เน้นสร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือ เน้นความซื่อสัตย์ต่อตน ต่องาน และต่อเพื่อนร่วมงาน โดยยึดหลักการที่ว่า การพัฒนางาน ต้องพัฒนาคนก่อน และการพัฒนาคนต้องพัฒนาจิตใจเขาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานแบบไทย ๆ ที่ว่า ชอบ เชื่อ ช่วย ทำให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีความไว้วางใจกัน กล้าเปิดใจต่อกัน พร้อมทั้งจะยอมรับทั้งข้อติชมจากเพื่อนร่วมงานตามข้อตกลงที่มีไว้แต่แรก ทำให้ครูได้พัฒนางานด้วยใจรัก และสามัคคีในหมู่คณะ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สโพน (Spohn. 1987 : 17-19) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการนิเทศการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญหลาย ๆ เรื่อง เช่น การวางแผน การดูแลเด็ก การประเมินผล และการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคน เพื่อจูงใจให้ผู้นิเทศมองเห็น ข้อบกพร่องในเรื่องที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ

ดันแลพ (Dunlap. 1998 : 2038-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศตัวแปรเชิงบริบทกับความสำเร็จในการแก้ปัญหาครูด้วยความสามารถ ประสิทธิภาพ ในรัฐอซิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยศึกษากับครูจำนวน 102 คน ในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายเปิดกับผู้บริหารควมผลการศึกษา พบว่า

1. การนิเทศของครูใหญ่มีผลต่อครูที่ด้อยประสิทธิภาพ
2. ครูที่ด้อยประสิทธิภาพมีความบกพร่องในเรื่องศึกษาและการจัดการในเกือบทุกชั้นเรียนที่สอน
3. ในกรณีที่ครูด้อยประสิทธิภาพมีความประพฤติไม่เหมาะสม และครูใหญ่ไม่สามารถจะอดทนได้พบว่าการนิเทศของครูใหญ่มีผลทำให้ครูเหล่านั้นปรับตัวดีขึ้น
4. ประสิทธิภาพของครูใหญ่มีผลน้อยที่สุดต่อความสำเร็จในการแก้ไขครูที่ด้อยประสิทธิภาพในด้านศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับคณะครู กับนักเรียนและกับผู้ร่วมงานและผู้ปกครองด้วย
5. ครูใหญ่ที่ใช้การปฏิบัติด้านวินัยควบคู่กับการชักนำให้ครูลาออกไปมีผลดีต่อการทำให้ครูที่มีความบกพร่องหลาย ๆ อย่างลาออกไปในทางเกี่ยวกับการนิเทศที่พยายามส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะแต่ไม่เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านวินัย สามารถปรับปรุงครูที่มีประสิทธิภาพน้อยได้

มัวร์ (Moore. 2000 : 6105-A) ได้ทำการศึกษาความคิดของผู้บริหารสำนักงานกลางจำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนา และเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่า ๆ กับการประเมินผล นอกจากนี้ ผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียน ได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลซ้ำอีกครั้งหนึ่งในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปีการศึกษามีคุณค่าเท่า ๆ กับการประเมินผล

สิงห์ (Singh. 2000 : 2222-B) ได้ทำการศึกษาลักษณะที่เป็นไปได้และการเกิดความวิตกกังวลจากการนิเทศโดยการพัฒนาและการสร้างความเที่ยงตรงของแบบวัดจำเพาะสำหรับวัดความวิตกกังวลของผู้รับการนิเทศต่อไป การพัฒนาแบบวัดความวิตกกังวลของผู้รับการนิเทศที่คาดไว้ล่วงหน้าเห็นตัวตนของการขยายและการเสริมความละเอียดของงานวิจัยที่ผ่านมาแบบวัดใหม่นี้ประกอบด้วยบางข้อความของ Kearns จากแบบวัดที่ผ่านมา (แบบวัดความวิตกกังวลของผู้รับการนิเทศ) แต่ข้อความส่วนใหญ่และอาศัยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและฐานงานวิจัยที่กว้างขึ้น

การตรวจสอบแบบวัดความวิตกกังวลอื่น และอาศัยการศึกษาทางทฤษฎีและทางคลินิก การรวบรวมข้อคำถาม 88 ข้อในเบื้องต้นกระทำเพื่อทดสอบรูปแบบความวิตกกังวลของผู้รับการนิเทศ 2 รูปแบบ ข้อคำถามสำคัญในการวิจัย คือ ความวิตกกังวลของผู้รับการนิเทศเป็นโครงสร้างที่มีมิติเป็นเอกภาพของความเข้าใจที่วิตกกังวล หรือเป็น โครงสร้างสองมิติของความวิตกกังวลด้านความรู้และด้านจิตใจ การรวมวิธีดำเนินการแบบระเบียบวิธีการวิจัยเข้าด้วยกัน (เช่น การวิเคราะห์ข้อคำถาม การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน ความเที่ยงตรงของเนื้อหา) ได้นำมาใช้ทดสอบการลงข้อวินิจฉัยเกี่ยวกับโครงสร้างของคำถามที่ตั้งสมมุติฐานไว้ นอกจากนี้ได้ใช้แบบสอบวัดความเที่ยงตรงที่มีการรวมและการแยกกัน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าแบบวัดความวิตกกังวลของผู้รับการนิเทศที่ใช้ได้ ซึ่งประกอบด้วย มิติต่าง ๆ ทางความรู้และทางจิตใจ

แอนเดอร์สัน (Anderson. 2002 : 32-A) ได้ประเมินประสิทธิภาพของการให้ความสะดวกเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์กรของครูผู้นิเทศในโรงเรียน 3 โรงเรียนที่เป็นตัวแทนความต่อเนื่องจากการปฏิบัติแบบดั้งเดิม จนถึงการปฏิบัติพิเศษที่แตกต่างออกไป วัตถุประสงค์ในการศึกษาค้างนี้เพื่อระบุวิธีการที่กระบวนการทางนิเทศสามารถใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กรได้ ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ขององค์กร 5 ตัวบ่งชี้ เกิดจากทฤษฎีความรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ขององค์กร และแนวความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการนิเทศ ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 มีดังนี้ (1) การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบการสร้างสรรค์ความรู้ (2) วิวัฒนาการรูปแบบทางจิตใจ (3) การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจแบบอภิमानและของความหมายโดยใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) การเน้นการเรียนรู้เชิงบริบท และ (5) การปฏิบัติการเรียนรู้แบบรวม วิธีการศึกษา ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ของครูผู้นิเทศ โดยมุ่งเน้นความเชื่อแล้วเน้นการปฏิบัติและสุดท้าย เน้นหลักฐานที่มีเอกสารอ้างอิงในการเรียนรู้ขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า มีความไม่ตรงกันอย่างกว้างขวางในการมีหลักฐานที่มีเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์กรในโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน โดยมีตัวอย่างจำนวนมากที่สุดของหลักฐานที่มีเอกสารยืนยันที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมทางการนิเทศที่แตกต่างกัน และมีตัวอย่างน้อยที่สุดในสภาพแวดล้อมแบบดั้งเดิม ความแตกต่างที่เด่นชัดระหว่างโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน คือ ความแตกต่างในความสมดุลของการปฏิบัติซึ่งในเบื้องต้นริเริ่มขั้นตอนและดำเนินการโดยผู้นิเทศในโรงเรียนแบบดั้งเดิม เมื่อเทียบกับการปฏิบัติซึ่งเบื้องต้นครูผลักดันหรือร่วมมือกันผลักดันในรูปแบบที่แตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงในการเริ่มภาวะผู้นำส่งผลต่อการเพิ่มหลักฐานการเรียนรู้ขององค์กรในโรงเรียนที่แตกต่างกันในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันการเรียนรู้ใหม่เสร็จสิ้นลง และการเปลี่ยนแปลงได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้ความสะดวกโดยใช้กระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อการรับ และการแพร่กระจายสารสนเทศทั่วทั้งองค์กร

คอลลิน (Collin. 2003 : Abstract) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับการฝึกการนิเทศครูสมัยใหม่และหลังสมัยใหม่ ตามประวัติและความเป็นมา การนิเทศครูได้ใช้เครื่องมือควบคุมคุณภาพการสอน การริเริ่มศึกษาเมื่อไม่นานมานี้ ซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและให้ตรงความต้องการของแนวคิดที่กำลังวิวัฒนาการเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงจากบทบาทครูส่งความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศถึงผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนการฝึกนิเทศจำเป็นต้องให้ความสะดวกแก่บทบาทหน้าที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปของครูเพื่อช่วยให้ก้าวหน้าในวิชาชีพที่จำเป็น และผลลัพธ์กลับมาก็เพิ่มภาวะผู้นำของครู วิธีการแบบดั้งเดิมหรือแบบสมัยใหม่เข้าสู่การนิเทศครูมักพบว่า ไม่มีความหมายและไม่มีประสิทธิผล การฝึกการนิเทศครูหลังสมัยใหม่ ถูกผลักดันจากการริเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการบังคับโดยรัฐ ซึ่งออกแบบเพื่อส่งเสริมการสะท้อนผลของการปฏิบัติร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้นิเทศการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการเชื่อมโยงอย่างชัดเจนเข้ากับการพัฒนาวิชาชีพของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษาเพราะการนิเทศจะเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาหรือครูสามารถปฏิบัติงานตามขอบข่ายของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ซึ่งส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารผู้นิเทศ และครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน สภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศภายใน การปฏิบัติตามมาตรฐานการนิเทศ บทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมการนิเทศภายใน และการจัดกิจกรรมการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนากระบวนการนิเทศภายในให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป