

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารจัดการ โดยโรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
2. หลักทฤษฎีการนิเทศการศึกษา
3. การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกถิกณน
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การปฏิรูปการเรียนรู้
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารจัดการโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็น "นิติบุคคล" ในพระราชบัญญัติว่าด้วยกฎระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 นับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติ และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข

การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษารกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรง

เรียนเป็นฐาน (School Based Management : SMB) ซึ่งเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระและมีความเข้มแข็งรัฐจึงให้สถานศึกษาเป็น "นิติบุคคล" สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และมีได้มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแต่อย่างใด แม้ว่าสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาไม่เหมือนกับนิติบุคคลของกระทรวง ทบวง กรม ที่มีอำนาจหน้าที่กว้างขวางกว่าในกรณีของสถานศึกษาหากจะเทียบเคียงเทียบได้กับความเป็นนิติบุคคลของจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ไม่อาจบริหารราชการภายในจังหวัดได้อย่างอิสระ เหมือนอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากแต่ยังคงรับนโยบายจากส่วนกลางมาปฏิบัติ อีกทั้งการจัดซื้อจัดจ้างต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น ดังนั้น การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา จึงไม่ใช่ว่าสถานศึกษาจะใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนเองโดยอิสระ ปราศจากขอบเขต กฎหมาย เช่น สถานศึกษาไม่อาจจ้างองที่คืนที่มีผู้บริจาคให้สถานศึกษาไม่สามารถกู้ยืมเงินธนาคาร หรือหน่วยงานธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์ในการให้กู้ยืมเงิน หรือดำเนินการนอกจากอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือนอกขอบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา หรือดำเนินการเรื่องอื่นใด ที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ เช่น การจัดทำงบประมาณการเบิกจ่ายเงินต้องเป็นไประเบียบของกระทรวงการคลัง เป็นต้น

ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา นอกจากจะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ยังมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ทั้งกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสถานศึกษาจะดำเนินการต่างๆ ได้ ต้องอยู่ในกรอบของอำนาจ และหน้าที่ตามกฎหมาย และวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในนามของสถานศึกษา ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับมอบหมาย

หรือตามระเบียบบริหารการเงินของสถานศึกษา เป็นต้น จะเน้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีฐานะเป็นผู้แทนนิติบุคคลกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีเจตนาหมายให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SMB) เพื่อมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่สถานศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปสถานศึกษา ในการปฏิรูประบบการศึกษาเน้นมุ่งกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็ก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษาได้มากที่สุด ซึ่งแนวคิดในการบริหารในลักษณะที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการโรงเรียนโดยตรง ให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้มีการบริหารในรูปแบบกรรมกรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ผู้แทนชุมชน โดยมีความเชื่อว่า การตัดสินใจที่ดีที่สุด เกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด

หลักของการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1. หลักการกระจายอำนาจ
2. หลักการบริหารตนเอง (Self-Management)
3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. (Participation of Stakeholders)
4. หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach)
5. หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

กล่าวโดยสรุปการบริหารจัดการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานจะมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้วิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายที่แตกต่างกันไปตามศักยภาพและสถานศึกษานั้น การให้อิสระในการดำเนินการด้านตนเอง จะทำให้เกิดความคล่องตัว สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อเหตุการณ์ ผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่บริหารแบบ SBM

1. พันธกิจของ โรงเรียน ต้องชัดเจน สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน
2. รูปแบบการบริหาร โรงเรียนบริหารและจัดการศึกษาตามสภาพความต้องการ และความจำเป็นของโรงเรียน
3. มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ ใช้ทฤษฎี Y มองว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้
4. การตัดสินใจ ในรูปแบบกระจายอำนาจ โดยคณะกรรมการ โรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. รูปแบบภาวะผู้นำ เกื้อหนุน อำนาจความสะดวก ไม่ใช่สั่งการและชี้แนะ
6. รูปแบบการใช้อำนาจ ด้วยเทคนิคแห่งความรู้ความเชี่ยวชาญ
7. เทคนิคการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร เชิงกลยุทธ์เน้นที่ผลงานแก้ปัญหาได้ตามสถานการณ์และรู้จักระดมทรัพยากรต่างๆ เช่นภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้อย่างชาญฉลาด
8. บทบาทของ โรงเรียน สร้างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขึ้นเอง และมุ่งพัฒนาทั้งองค์กร
9. บทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง เป็นการกำหนดเป้าหมายการศึกษา
10. บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้กระตุ้นและประสานงานให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานและเป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
11. บทบาทครูเป็นผู้ร่วมงานเป็นผู้ตัดสินใจเป็นผู้เริ่ม และเป็นผู้ปฏิบัติ
12. บทบาทผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา
13. บรรรยากาศองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีมให้ความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน
14. คุณภาพผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความรู้ มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัยเรียนรู้ตลอดเวลาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน
15. การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินทั้งระบบทั้ง Input Process และOutput เพื่อประกันคุณภาพและพัฒนาโรงเรียน
16. กำหนดเป้าหมายของกรศึกษาผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของระบบการศึกษาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer's Satisfaction)

เน้นคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะพึงประสงค์ โดยศึกษาจาก
มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

17. จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา
ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามบทบาทที่กำหนด

18. กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้
เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจใน
การดำเนินงาน

เงื่อนไขความสำเร็จของการนำSBM ไปสู่การปฏิบัติ

1. ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง สามารถใน
ความช่วยเหลือทางวิชาการได้ทันทีได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจให้ทุกคนอยาก
ทำงานและมุ่งไปที่ความสำเร็จของงาน
2. ผู้บริหารครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทของตนสร
างความรู้ความเข้าใจ เรื่องการบริหารและจัดการศึกษาและประการสำคัญที่สุด คือ ทุกฝ่ายต้อง
คำนึงถึงผลประโยชน์ของการศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุด
ในทุกกิจกรรม และเน้นการทำงานเป็นทีม
4. เน้นการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากรในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการ
สื่อสารเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ
5. ให้รางวัลกับผู้ที่มีความจริง โปร่งใส เสริมสร้างระบบคุณธรรม เพื่อเสริม
แรงจูงใจให้สมาชิกองค์กร ได้ทำงานอย่างมีความสุข
6. ต้องเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพราะการเรียนรู้คือหัวใจของการบริหารและ
การจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการ
ประเมินผลตามสภาพจริงมีแผนการเรียนและการวิจัยในชั้นเรียน
7. ต้องมียุทธศาสตร์การสร้างเครือข่าย เช่นเครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน
เครือข่ายศิษย์เก่า เพื่อพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

ปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย

การปฏิรูปการเรียนรู้ (Learning Reform) เป็นหัวใจสำคัญของนโยบายการ
ปฏิรูป การศึกษาซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญทำให้โรงเรียนทุกระดับได้มีการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมาโรงเรียนแต่ละแห่งมีการประยุกต์แนวคิดหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่องมีการปรับปรุง พัฒนาทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และทรัพยากรทางการศึกษา อย่างหลากหลายตลอดจนมีการนำเอาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ไปใช้ในกระบวนการบริหารใน โรงเรียนนำร่องโรงเรียนเครือข่าย แล้วขยายการนำ หลักสูตรดังกล่าวไปใช้ในโรงเรียนต่าง ๆ ทั่วประเทศทำให้การปฏิรูปการศึกษามีความก้าวหน้าตามลำดับ

สถานศึกษาหรือโรงเรียนถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะต้องจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน กำหนดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ สื่อ การเรียนรู้ ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามาร่วมกัน ดำเนินการวางแผน กำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โรงเรียนต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม ว่ามีความสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรมมีความรู้ มีความสุข ความที่ส่งลมตามหวัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 (ฉบับที่ 2) หมวด 6 มาตรา 47 ระบุให้มีการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบคุณภาพภายนอกและมาตรา 48 กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี กล่าวว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ หัวใจการปฏิรูปการเรียนรู้ คือการปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นยึดมนุษย์หรือยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง

ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการศึกษา ทั้งระบบไม่ว่าจะเป็นบุคลากร หลักสูตร วิธีการ สื่อ การวัดประเมินผล เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของประชากรในอนาคต

2. หลักทฤษฎีการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มีนัยการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ให้ความหมายของการนิเทศแตกต่างกันไปตามแนวความคิด ความเชื่อของแต่ละคน สรุปเป็น 3 แนวคิด

แนวคิดที่ 1 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกัน ของผู้นิเทศการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดประสงค์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

สเปียร์ (อ้างอิงใน เสถียร เทียงธรรม .2541 : 35) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุง การเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ไวลด์ (อ้างอิงใน นิตยาภรณ์ แซ่จีม .2542 : 21) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมบริการที่ช่วยปรับปรุงการสอน ช่วยให้ครูทำงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น มีขวัญดีขึ้น และกิจกรรมเหล่านี้รวมทั้งการอบรมครู และการพัฒนาหลักสูตรด้วย

แฮร์ริส (อ้างอิงใน เสถียร เทียงธรรม .2541 : 35) กล่าวโดยสรุปว่าการนิเทศการศึกษา คือ การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียนและสิ่งต่างๆในโรงเรียนเพื่อรักษามาตรฐาน หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนภายใต้ระเบียบแบบแผนอำนวยความสะดวก แก่การสอนให้พัฒนาดีขึ้นและ มุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการสอนเป็นสำคัญ

แมคเนออร์เนย์ (อ้างอิงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ .2543 : 38) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นวิธีแนะนำ เกี่ยวกับ กระบวนการเรียนการสอนและ จัดให้มีวิธีประเมินผล กระบวนการนั้น ตอนสุดท้ายของการนิเทศ คือ จัดให้ผู้เรียนทุกระดับ รับบริการทางการศึกษาดีขึ้น

เดชาข (อ้างอิงใน วีระบุษ ใจชื่น .2542 : 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การศึกษารสภาพปัจจุบัน ปัญหาการศึกษาของแต่ละโรงเรียนความเข้าใจกระบวนการศึกษาทุกระบบอย่างเป็นธรรม เพื่อเสนอแนะช่วยเหลือครู และผู้บริหารการศึกษา

สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 60- 61) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำ การชี้แจง บริหาร การปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในการที่จะส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

แนวคิดที่ 2 การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา ในการพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพในแนวคิดนี้

ก๊อค (อ้างอิงใน เสถียร เทียงธรรม . 2541 : 15) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางของเจ้าหน้าที่นิเทศ การศึกษาคือความพยายามในทุกวิถีทางของผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยเหลือพัฒนา ผู้ทำหน้าที่ให้ การศึกษา ให้ได้รู้จักปรับปรุง การสอน

นพพงษ์ บุญจิตราศุทธ์ (2543 : 9) กล่าวโดยสรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามใน ทุกวิถีทางของผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยเหลือพัฒนา ผู้ทำหน้าที่ให้ การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดที่จะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ฮิลล์ (อ้างอิงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 39) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงการเรียนให้ดีขึ้นโดยมีการศึกษาอย่าง สุขุมรอบคอบ มีการวัดผลและแก้ไขสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อ สถานการณ์การเรียนให้ดีขึ้น

คักลาส และคนอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 42-43 ; อ้างอิงมาจาก Douglass and others) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ในแนวทางที่ปรารถนา หน้าที่ของศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นต้อง ศึกษาองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลดีต่อการเจริญงอกงามของ นักเรียนและปรับปรุงทักษะของครูในการสร้างและใช้ปัจจัยดังกล่าวให้เกิดประโยชน์

หนังสือ หันนาคินทร์ (2524 : 38) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายสำคัญ อยู่ที่การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

กัญญา สาธร (2526 : 11) การนิเทศการศึกษา คือความพยายาม ทุกชนิดของผู้ ที่มีหน้าที่นิเทศการศึกษาที่จะช่วยเหลือ ให้ครูรู้วิธีปรับปรุงการสอน เพื่อให้ครูช่วยตนเอง ได้

ลัจจิต อุทรานันท์ (2530 : 25) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการการทำงานร่วมกันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผล สูงสุดในการเรียนการสอนของนักเรียน

แนวคิดที่ 3 การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำเพื่อ
 แนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุนให้สภาพการเรียนการสอนดีขึ้นจากหลาย ๆ ท่านที่กล่าวมาแล้ว
 จึงสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้
 นิเทศ และผู้รับการนิเทศเพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ
 ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หลักทฤษฎีการนิเทศการศึกษา

การปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและได้ผลดี จะต้องมา
 จากความ ถัดเห็นและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พฤติกรรมการ
 นิเทศการศึกษาในปัจจุบันจึงนิยมวิธีการนิเทศการศึกษาเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะมากกว่าเป็นราย
 บุคคล ประสิทธิภาพในการ นิเทศการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของกลุ่ม โดยมีพฤติกรรม
 การนิเทศการศึกษาที่นำเอาความคิด ทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ
 บุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่ง นักการศึกษาหลายท่านได้ให้
 แนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

Glickman (2004 : 157-169) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมกรนิเทศการศึกษาแบบความ
 ร่วมมือไว้ว่าการ นิเทศการศึกษาถ้าจะให้ประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศจะต้องแก้ปัญหาใน
 สัดส่วนตัวทำ กันกับครู ผู้นิเทศ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรนิเทศ
 โดยมุ่งเน้น และสนับสนุนให้ครูหรือผู้รับการ นิเทศได้เข้าใจและเกิดความคิดด้วยตนเองวิธีการ
 สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศค้นพบวิธีการแก้ปัญหาจะต้อง อาศัยความร่วมมือกัน ถึงแม้ว่าก่อนที่
 จะเกิดความร่วมมือกัน จะมีความขัดแย้งในทางความคิด แต่ความ ถัดเห็นที่แตกต่างกันจะเป็น
 หนทางในการสนับสนุนให้มีการพูดจากันอย่างค่อเนื่อง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ จะต้อง
 ปฏิสัมพันธ์ต่ อกัน ซึ่งจะเริ่มต้นด้วยความเข้าใจลักษณะเฉพาะและธรรมชาติของประเด็น
 ปัญหา จนถึงข้อสรุปจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน การนิเทศกรศึกษา
 แบบความร่วมมือจึงมี ลักษณะเช่นเดียวกับการเล่นเปียโน ซึ่งได้กำหนดความค่อเนื่องของ
 พฤติกรรมกรนิเทศกรศึกษานแบบความร่วมมือไว้ดังต่อไปนี้

1. การฟัง (Listening)
2. การสร้างความกระจ่างหรือความตระหนัก (Clarifying)
3. การสร้างความเข้าใจ (Encouraging)
4. การทบทวนไตร่ตรอง (Reflecting)
5. การแสดงหรือการนำเสนอ (Presenting)

6. การแก้ปัญหา (Problem solving)
7. การสร้างข้อตกลง (Negotiating)
8. การเสนอแนะ (Directing)
9. การสร้างมาตรฐาน (Standardizing)
10. การปรับปรุงแก้ไข (Reinforcing)

ถ้าแบ่งระดับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของครู แบ่งได้ดังนี้ ข้อ 1-5 เป็นความรับผิดชอบในระดับสูง ส่วนข้อ 6-10 เป็นความรับผิดชอบในระดับรองลงมา

บทบาทของผู้นิเทศมี 10 ข้อดังต่อไปนี้

1. การค้นพบปัญหาหรือการแยกแยะปัญหาของครู (Identifying the problem as seen by the teacher)
2. ความเข้าใจปัญหาของครู (Understanding the teacher's perception)
3. การพิสูจน์ความจริง (Verifying teacher's perception)
4. การเตรียมตัวของผู้นิเทศ (Providing supervisor's point of view)
5. ผู้นิเทศเข้าใจปัญหาของครู (Seeking teacher's understanding of supervisor's perception of problem)
6. การสร้างทางเลือก (Exchanging suggestions of options)
7. การยอมรับในความขัดแย้ง (Accepting conflict)
8. การยอมรับทางเลือก (Finding an acceptable action)
9. การยอมรับรายละเอียดของแผน (Agreeing on details of plan)
10. การยอมรับขั้นสุดท้ายของแผน (Agreeing to a final plan)

ถ้าแบ่งระดับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของผู้นิเทศ แบ่งได้คือ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 5, ข้อ 7 และข้อ 10 เป็นความรับผิดชอบในระดับสูง ส่วนข้อ 6, ข้อ 8 และข้อ 9 เป็นความรับผิดชอบในระดับ รองลงมา

จากแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าพฤติกรรมการณ์เทศ การศึกษาแบบความร่วมมือ เป็นวิธีการนิเทศการศึกษาที่อาศัยความร่วมมือในการทำงาน ร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับ การ นิเทศเพื่อให้เข้าถึงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ แต่ละคน โดยร่วมกันคิดร่วมกันทำตามกิจกรรมที่มีความ ต่อเนื่อง ไม่บรรจบอากาศที่เปิดเผย และเป็นประชาธิปไตย

นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับ ผู้รับการนิเทศ ในการ แนะนำช่วยเหลือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติงานกับ โรงเรียนเพื่อพัฒนาการ บริการการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความสามารถ ในการพัฒนางาน ได้เต็มศักยภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คน ดี และมีความสุข ตามแนวความคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2543 : 10)ได้ให้ความหมาย การพัฒนาโรงเรียน ทั้งระบบ ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนา โรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพนักเรียนให้ได้ ตามเป้าหมายของมาตรฐาน การศึกษา โดยดำเนินการอย่างครอบคลุมทุกองค์ประกอบของ โรงเรียนทุกขั้นตอนของกระบวนการ และ อาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นิเทศเพื่อ พัฒนาโรงเรียนทั้งระบบว่าเป็นกระบวนการทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับกา นิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงและ แก้ไขปัญหากระบวนการบริการจัดการ การจัดการเรียนการ สอน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 1)ได้ให้ความเห็น ว่า สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา การที่จะปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้จะ ต้องพัฒนา สถานศึกษาทั้งระบบ ซึ่งได้แก่ การปฏิรูประบบบริหารจัดการ การปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีการประกันคุณภาพผลผลิตของ สถานศึกษา คือผู้เรียนที่ข้อมได้รับการพัฒนา เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและ วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าการใช้กระบวนการการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้ มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน จะต้องใช้วิธีการมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและใช้ สถานศึกษาเป็นฐานสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยการพัฒนา สถานศึกษาทั้งระบบ ประกอบด้วย การ พัฒนาการบริหารและการจัดการ การพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ การประกันคุณภาพการศึกษา

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน

การนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 2004 : 321-422) เป็นการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การเรียนการสอน ในด้านหลักสูตร คือการสอน การวัด

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

และประเมินผล การจัดครูเข้าสอนถึงอำนาจความสะดวก และการพัฒนาครูในการดำเนินงาน ดังกล่าวประกอบด้วย 5 งาน คือ

- 3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)
- 3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
- 3.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Group Development)
- 3.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
- 3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)

เป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

กิลิคแมน โกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สัน และ คราจิวิสกี (Glickman, 2004 : 324; citing Goldhammer, Anderson, & Krajewski, 1993) ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับลักษณะของการนิเทศแบบคลินิก ดังนี้

1. เป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยวัตถุประสงค์ ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน
3. เป็นการนิเทศที่ชี้จุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูและนักเรียน
4. ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ
5. ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกัน ซึ่งแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
6. เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง
7. เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผน การสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง
8. ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครู
9. ผู้นิเทศต้องฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

โครงสร้างของการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with Teacher)

ขั้นตอนที่ 2 สังเกตการสอน (Observation of Classroom)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and interpreting observation and Determining Conference Approach)

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post conference with Teacher)

ขั้นตอนที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน (Critique of Previous Four Steps)

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with Teacher) ผู้นิเทศร่วมประชุมกับ ครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียด ก่อนการสังเกตการสอน ของครูคือ

1. เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต
2. ต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ
3. วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้
4. เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต
5. กำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังจากการสังเกตการสอน

รายละเอียดต่าง ๆ ดังกล่าวจะต้องดำเนินการก่อนการสังเกตจะเริ่มขึ้น เพื่อคู่ ทั่วทั้ง ผู้นิเทศและครูผู้สอนจะได้เข้าใจกันอย่างชัดเจน สำหรับจุดมุ่งหมายของการสังเกตควรมี เกณฑ์สำหรับใช้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับจุดเด่น วิธีการและเวลาใช้ได้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation of Classroom) เป็นช่วงเวลา ที่จะต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับ หลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนด ผู้สังเกตอาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือ หลายวิธี ก็ได้เช่นนับความถี่ด้านต่าง ๆ (Categorical Frequencies) พิจารณาตัวชี้ทาง กายภาพ (Performance Indicators) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ (Physical Indicators) แผนภาพ การ มองเห็น และการใช้พื้นที่ (Visual Diagramming and Space Utilization)

การพรรณานแบบเปิดกว้าง (Detached Open-Ended Narratives), การสังเกต โดยผู้มีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง

(Focused Questionnaire Observation) และวิพากษ์ทางการศึกษา (Educational Criticism) ผู้นิเทศระบอถึงความแตกต่างระหว่างการพรรณนา (Description) กับการตีความหมาย (Interpretations) ซึ่งการตีความหมายนั้นต้องหลังจากพรรณนา

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing and Interpreting and Observation and Determining Conference Approach) ผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูแล้ว จะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวได้กำหนดไว้แล้ว จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหา ตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติ หรือบ่งตัวที่ไม่เกิดขึ้น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและตีความในขั้นนี้ผู้นิเทศต้องวางตัวเป็นกลางเสมอหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงดำเนินการแปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post conference with Teacher) หลังจากการสังเกต วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล และเสาะหาวิธีปฏิบัติที่ดีกว่า จะให้ครูผู้สอนนำไปปรับปรุงได้แล้ว ผู้นิเทศจะจัดประชุมครูเพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ และได้รับอภิปราย ซึ่งผลได้รับจากการอภิปรายร่วมกันจะทำให้ จะทำให้ครูผู้สอนนำไปใช้ในกรวางแผนปรับปรุงการสอนสำหรับการประชุมในขั้นนี้ ผู้นิเทศควรใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ฟังพา มีส่วนร่วม หรือทางอ้อม) ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู และผู้นิเทศควรวางแผนในการพัฒนาครู โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ กับครูอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน (Critique of Previous Four Steps) มีรายละเอียดดังนี้ การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน จะต้องใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวน รูปแบบรวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมใน ครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งหลัง (Post conference) ว่ามีสิ่งใดบกพร่องต้องแก้ไขบ้าง การวิพากษ์ วิจารณ์อาจทำได้หลังจากสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วัน และควรประชุม อย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้น ควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กระชับ และได้ใจความทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าว ถ้าครูผู้สอนให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศใน การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ และผู้นิเทศมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับครูอย่างสม่ำเสมอจะทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ในการนิเทศการสอนนั้น ถ้าผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการเองได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะการวางแผนการจัดการ ซึ่งต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ช่วงเวลา จำนวนครู ที่ต้องการรับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบใดรวมไปถึงผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือแก่ครู การที่ครูช่วยเหลือครูด้วยกันเองเป็นการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ถ้าครูผู้สอนมีทักษะในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี ส่วนบทบาทของผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ฝึก (Trainer) โดยการเตรียมครูให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ ผู้ควบคุมกำหนดการ (Scheduler) เป็นผู้จัดตั้งกลุ่มหรือตัวแทนครูที่ได้รับผิดชอบในการจัดการประชุมก่อนการสังเกตและการจัดประชุมหลังการสังเกตและผู้ที่กำหนดปัญหาที่สำคัญ (Treble Shooter) เป็นผู้ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับครูที่มีปัญหาหรือที่มีความต้องการพิเศษ ในการใช้กลุ่มเพื่อทำหน้าที่แทนผู้นิเทศนั้น ผู้นิเทศไม่จำเป็นต้องเข้าไปในชั้นเรียนตลอดเวลา ผู้นิเทศตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ จากกลุ่มครูที่ทำหน้าที่นิเทศ 2-3 สัปดาห์ ซึ่งในการประชุมนิเทศผู้ทำหน้าที่นิเทศกลุ่มเพื่อรายงานความก้าวหน้าให้ทราบ และการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศต้องฝึกให้ครู ที่ทำหน้าที่นิเทศมีทักษะในการสังเกต การกำหนดเวลาที่แน่นอน การกำหนดปัญหา ที่สำคัญที่ชัดเจน และควรจัดให้กับครูทุกคนประมาณปีละ 2-3 ครั้ง (Glickman, 2004 : 329-334)

การสาธิตการสอนเป็นการให้ครูใช้วิธีการเทคนิคการสอนที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการได้ทั้งในและนอกโรงเรียน ชั้นตอนสาธิตการสอนประกอบด้วย การเตรียมการ การสาธิตนั้นต้องมีการวิเคราะห์และอภิปรายผลถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งใช้ในการดำเนินการนั้นต้องมีความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ จะทำให้การสอนพัฒนาขึ้น

การช่วยเหลือด้านวิธีการและเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ผู้สอนขาดความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ที่ได้รับ จึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในเฉพาะด้านให้สามารถนำไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอนได้

การช่วยเหลือด้านการประเมินผล เป็นการให้ความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงแก่ครูในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การตัดสินผลการเรียน ตามความสามารถ ของผู้เรียนแต่ละคน

การให้คำปรึกษา เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศควรใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง เป็นการช่วยเหลือครูโดยมีความคิดรวบยอด ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลีนิก ตามกระบวนการของ โกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สัน และคราจิวิตกี (Glickman, 2004 : 324; citing Gold hammer, Anderson, & Krajewski .1993) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของกระบวนการของการสังเกตการสอน คือการประชุมก่อนการสอน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์และวางแผนการประชุม การประชุมวิเคราะห์ พฤติกรรมการสอน และการวิพากษ์กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนของการสังเกตการสอน

2. การสาธิตการสอน ประกอบด้วย การเตรียมการสาธิตและการวิเคราะห์ผลการสาธิตเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การช่วยเหลือด้านการสอน ประกอบด้วย การวางแผนร่วม กับครูและ ดำเนินการช่วยเหลือตามขั้นตอนที่กำหนด

4. การช่วยเหลือด้านวิธีและเครื่องมือ ประกอบด้วย การวางแผนวิเคราะห์ ความต้องการของครู จากนั้นก็ให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น

5. การช่วยเหลือด้านการประเมินผล ประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง การสร้างเครื่องมือ การประเมิน การสรุปผล และการตัดสินใจประเมิน

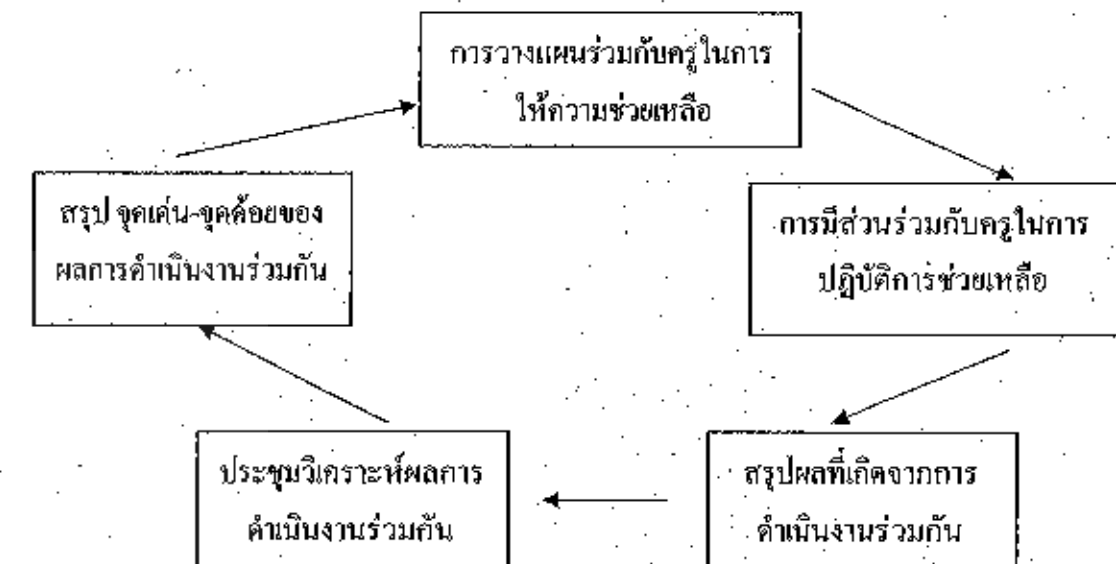
6. การให้คำปรึกษา ประกอบด้วย การให้คำแนะนำทางตรงหรือแนะนำ ทางอ้อม ติดตามผลการแก้ปัญหาของครูและช่วยเหลือการแก้ปัญหาของครู

โดยสรุปการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ของการดำเนินงานคือ

1. การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ
2. เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ
3. สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนที่จะประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู
4. การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู

5. ประชุมสรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือทุกขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของกระบวนการ

เมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวทำให้ได้กระบวนการในการให้ความช่วยเหลือ แก่ครู โดยตรง 5 ขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 5 ขั้นตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

การเรียนรู้ทักษะ การทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญ อย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นผลงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทที่เกิดขึ้นแล้วและ บทบาทใดที่ยังขาดอยู่ โดยที่ผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงบทบาทที่ทั้งเน้นผลงาน และเน้นบุคคลเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ที่ทำหน้าที่ ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามีบทบาทใดบ้างที่ยังไม่ถูกต้องควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกในกลุ่ม

ดำเนินการ โดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (Glickman, 2004 : 343; citing Bales, 1953)

บทบาทการหน่วงเหนี่ยว (Dysfunctional Roles) บทบาทและพฤติกรรมของบุคคลที่เรียกว่า Dysfunctional นี้ จะเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่หน่วงเหนี่ยวหรือถ่วง ความเจริญก้าวหน้าของกลุ่ม รวมทั้งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกภายในกลุ่มลดลง หรือเกิดความอ่อนแอได้ ผู้นำควรที่จะลดหรือกำจัด บทบาทนี้เสียก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่อไปโดยพยายามทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของสมาชิกให้ชัดเจน หลังจากนั้นอาจจะจัดหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะบางประการ ของกลุ่มให้เหมาะสม ให้ทุกคนมีความพึงพอใจมากที่สุดสำหรับวิธีที่จะ ใช้ปรับพฤติกรรมDysfunctional นี้ควรมีการอธิบายอย่างสั้นๆ รวมทั้งต้องเน้นรูปแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และระดับวุฒิภาวะของสมาชิกในกลุ่มด้วย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำกลุ่มผู้นำสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเลือกใช้ รูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือพฤติกรรมของสมาชิกได้ตามความเหมาะสม เรียกว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลกซึ่ง เฮอร์เชย์และ บลินชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993 : 29) ได้แบ่งภาวะของผู้นำ ออกเป็น 4 รูปแบบ ตามพื้นฐานของพฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และเน้นตัวบุคคล (Person Behaviors) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Style-S1) ผู้นำประเภทนี้ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล (High Task, Low Relationship) ผู้นำประเภทนี้จะออกคำสั่งหรือบอกให้สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติ รวมทั้งจะเป็นผู้ตัดสินใจให้กับกลุ่มนั้น ๆ ด้วย รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศโดยตรง(Directive Supervision)ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นชัดนั้นก็คือ การสั่งการ หรือ บอก (Telling)

รูปแบบที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style-S2) ผู้นำประเภทนี้จะเน้น (High Task, High Relationship) จะยินยอมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็นแนวคิดหรือข้อมูลต่าง ๆ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (Collaborative Supervision) คำพูดที่ใช้กันมากที่สุดของผู้นำรูปแบบนี้นั้นก็คือ การขาย (Selling) แนวความคิดผู้นำประเภทนี้พยายามเน้นกระบวนการและเนื้อหาไปพร้อม ๆ กัน สำหรับการตัดสินใจทั้งหมดจะเน้น ความมีสิทธิเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด

รูปแบบที่ 3 ผู้นำแบบกระตุ้นให้ผู้อื่นร่วมกันในสังคม (Encouraging and Socializing Style - S3) ผู้นำประเภทนี้จะเน้นความสัมพันธ์มากกว่างาน (High Relationship Low Task) โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกัน แสดงออกอย่างเปิดเผย และมีความรู้สึกที่ดีระหว่างมวลสมาชิก บทบาทของผู้นำที่สำคัญก็คือ ทำหน้าที่กระตุ้น (Encouragement) และให้ภาพสะท้อน (Reflection) แก่กลุ่มรูปแบบนี้คล้ายกับแบบการนิเทศทางอ้อม (Indirective Supervision) ซึ่งผู้นำจะช่วยเหลือสมาชิกทุกวิถีทาง เพื่อให้แสดงออกทางแนวความคิด และความต้องการ ในขณะที่เดียวกันผู้นำจะไม่มีส่วนร่วมใน กิจกรรมดังกล่าว

รูปแบบที่ 4 ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Style - S4) ผู้นำประเภทนี้จะไม่เน้นเรื่องงานและเรื่องตัวบุคคล (Low Relationship, Low Task) จะทำตัวอยู่นอกกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่มและไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งสิ้น คำพูดที่ใช้กันมากสำหรับผู้นำ ประเภทนี้คือ การตั้งตัวแทน (Delegating) ขึ้นมาปฏิบัติงานและตัวแทนเหล่านี้ จะไม่ใช่กระบวนการหรือเนื้อหาในการตัดสินใจ

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993 : 34) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะมีผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) กับระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (The Maturity Level of the Group) ซึ่งระดับวุฒิภาวะนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติคือผู้นำผู้ใดคนหนึ่งอาจมีวุฒิภาวะสูงกับงานหนึ่งแต่อาจมีวุฒิภาวะต่ำกับงานอย่างอื่น ได้วุฒิภาวะ (Maturity) สามารถประเมินผลได้จากองค์ประกอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ (Motivation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการศึกษา หรือ ประสบการณ์ (Education of Experience)

ความขัดแย้ง (Conflicts) หมายถึง ความเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิก ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ความขัดแย้งไม่จำเป็นที่จะต้อง เกิดขึ้นกับผู้ที่มีพฤติกรรม หน่วยงานหรือพฤติกรรมคนไม่เหมาะสมเท่านั้น ผลงานวิจัย ของ จอห์นสัน และ บัตตัน (Johnson & Burton, 1998 : 54) ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มักจะมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นสูงมาก กลุ่มหนึ่งอาจจะมีการตัดสินใจ อย่างฉลาดเกิดขึ้นเมื่อได้รับ ข้อมูล หรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูลและแนวคิดเหล่านี้ จะนำมาใช้ตลอดเวลาที่มีความ ขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำกลุ่มควรที่จะกระตุ้น ให้มีการแก้ไขความขัดแย้งทุกครั้ง ความขัดแย้งไม่ใช่ เรื่องเสียหายเสมอไป เราอาจใช้ความขัดแย้งนี้เป็น แนวทางให้สมาชิกภายในกลุ่มมองเห็น คุณค่าของสิ่งที่เรากำลังอภิปรายกันอยู่ก็ได้ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อความคิดเห็น ไม่ตรงกัน

เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำกลุ่มควร ควบคุมความขัดแย้งให้มีจุดเน้นอยู่ที่แนวความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง กับบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการควบคุม ดังนี้

1. ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
2. ให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงมุมมองของแต่ละคนต่อจุดที่เกิดความขัดแย้ง

นั้น

3. ให้สมาชิกแต่ละบุคคลอธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อถ้าหากว่าความขัดแย้งนั้น ไม่สามารถแก้ไขได้

4. ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่ทั้งหมดเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้งแล้วถามคำถาม ว่าทำไมสมาชิกเหล่านั้นจึงยึดติดกับประเด็นนั้นเท่านั้น

5. สอบถามสมาชิกคนอื่น ๆ ว่าทางออกที่ได้นอกเหนือไปจากทางเลือกที่มีความขัดแย้งอยู่หรือไม่ ทางออกที่สามอาจจะเป็นผลมาจากการสังเคราะห์ (Synthesizes) และการประสาน ประโยชน์ร่วมกัน (Compromises) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ผู้นำควร ให้สมาชิกทั้งหมด ย้อนกลับไปพิจารณาประเด็นที่ผ่านมาให้ชัดเจนใหม่อีกครั้งหนึ่งความขัดแย้งทางด้านความคิดระหว่างสมาชิก เราไม่ควรจะนิ่งเฉยและให้ผ่านไปโดยไม่ทำอะไรเลย เราควรส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่ม สามารถตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการกลุ่มให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การเตรียมการประชุมการปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่ม มีการเตรียมการที่ดีมาก่อน การเตรียมการดังกล่าวจะประกอบด้วย การกำหนดวาระการประชุม หัวข้อที่จะใช้ในการอภิปราย ตลอดจนกระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มใหญ่

วาระการประชุม การประชุมกลุ่มต้องมีวัตถุประสงค์ และภารกิจที่ ชัดเจน ว่าทำไมเราจึงต้องประชุม เราต้องการให้บรรลุผลในสิ่งใด และอะไรที่ต้องการ ดังนั้นวาระการประชุมควรจะต้องประกอบด้วย หัวข้อที่จะประชุมอย่างสั้น ๆ (อาจจะแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ อีก ก็ได้) สำหรับการประชุมที่เคร่งครัดจะมีเวลากำกับไว้ในแต่ละหัวข้อที่จะใช้ประชุมการกำกับเวลาไว้จะช่วยให้การประชุมเริ่มต้นและสิ้นสุดได้ตรงเวลานอกจากนั้นจะเป็นการแสดงให้เห็นความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลาของประธานในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี

การอภิปราย การประชุม การประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะมีคำถามที่จะช่วยค้นหาความในใจของสมาชิกในที่ประชุมได้อย่างดี คำถามเหล่านี้ จะเปลี่ยนแปลงไปตาม สถานการณ์ในขณะที่ประชุม โดยในระยะแรกประธานจะใช้คำถามเพียงเล็กน้อย ชี้แจงหัวข้อที่จะให้อภิปราย ระหว่างการประชุมประธานใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้

สมาชิกทุกคนช่วยกันค้นหาแนวคิดและข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกัน สำหรับใน ชั้นสรุปผล การประชุมผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่ามีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุแล้วและหัวข้อใดยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป

กระบวนการที่จะใช้กับกลุ่ม การดำเนินการในกลุ่มย่อยซึ่งมีสมาชิกไม่เกิน 10 คน สมาชิกทุกคนมีโอกาสที่จะร่วมปฏิบัติและร่วมกระบวนการตัดสินใจได้อย่างใกล้ชิด ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิม จะมีความยุ่งยากมากที่จะให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมปฏิบัติกันอย่างทั่วถึง วิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่ผู้นำกลุ่มจะต้องพยายาตรงไปตรงมากับครูทุกคนให้เข้าใจถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่ม มีเจตนาอย่างแท้จริงที่ต้องการให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำกลุ่มควรมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนมาก่อนและจะต้องอธิบายวิธีการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบให้ครูเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น การให้เสียงส่วนใหญ่ที่ได้จากการลงคะแนนการทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิกจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหากลุ่ม ประกอบด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 101)

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาพร้อมๆ กัน เพื่อการมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

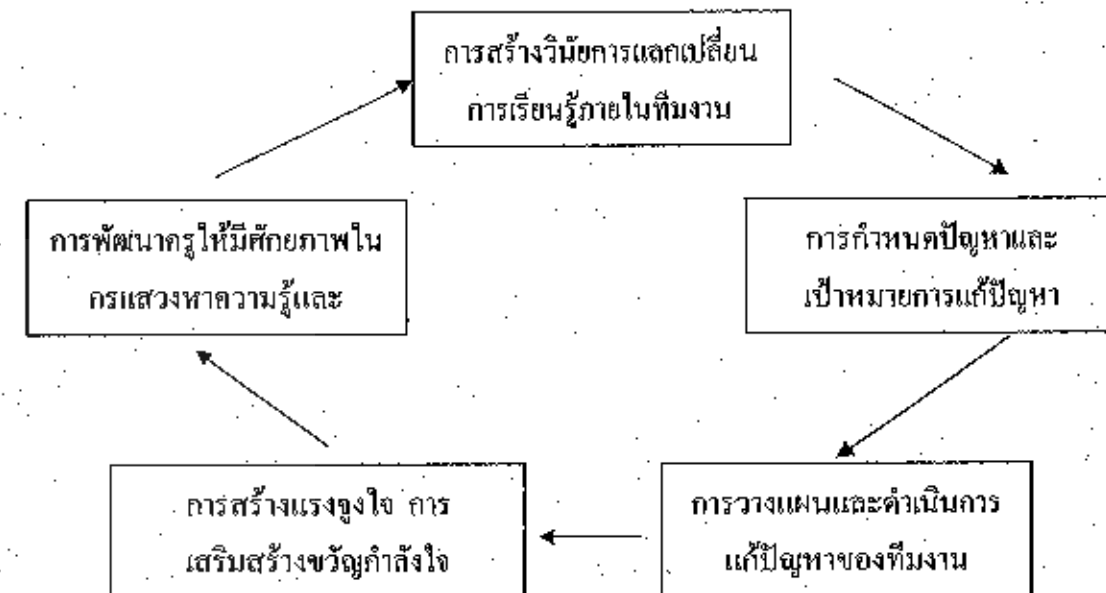
2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาพร้อมๆ กัน เนื่องจากมีส่วนร่วมในการ วางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีการระดมสมองโดยใช้ คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน การมีการแบ่งงานให้ ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการ ร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะ

ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดของตนเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของคนอื่น จะทำให้ผู้ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาทีมงานผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ ที่องค์การต้องการ โดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์การได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาพแวดล้อมพัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายของชีวิตตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง (Critical Thinking) การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงาน ครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกันร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนรวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้มีการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ที่สำคัญคือ ครูทุกคนได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายโยงและ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทั้งในลำนวิชาและการและ ประสพการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความคิดความกลมเกลียว ความฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นคือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบวิธีคิดและวิธีถ่ายทอดนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยขององค์การ (Shape the Behavior of Systems) ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมี ประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสร้างวินัยในการสนทนากลบเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ (Develop the Discipline of Dialogue in the Organization) การสนทนากลบเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ถ่ายโยงประสพการณ์ ซึ่งการทำให้ทีมงานมีเอกภาพทางความคิดและการปฏิบัติ รวมทั้งการสร้างวินัยในการเรียนรู้ของทีมงาน ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างกิจกรรม ในการเรียนรู้ให้แก่ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างศักยภาพในการสืบค้นหาความรู้ของทีมงาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างสรรค์งานให้เป็นเอกภาพของทีม

ในการพัฒนากิจกรรมทำงานกลุ่มประกอบด้วย การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน การกำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ปัญหาาร่วมกัน การวางแผนและ

ดำเนินการ แก้ปัญหาของทีมงานในขณะเดียวกัน ก็ต้องสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและการสร้างขวัญ กำลังใจ จะทำให้ครูมีศักยภาพ ในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ เมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้กระบวนการในการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม 5 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 3 กระบวนการในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 5 ขั้นตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาการทางวิชาชีพ (Professional Development)

เป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมดังกล่าวต้องได้รับการร่วมมือจากทุกฝ่าย จุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุดคือ เป็นการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่นักเรียนการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน มีวิธีการเทคนิคหลากหลายที่สามารถนำมาใช้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่างๆ ที่ให้บริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกตและการฟัง (Eyes and Ears) การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ (Official Record) การใช้ข้อมูลพินิจจากบุคคลที่เป็นกลาง (Third-Party Review) การใช้แบบสำรวจ

ปลายเปิด (Open-Ended Surveys) การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับ รายการที่ให้ไว้ (Check and Ranking Lists) และ การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการใช้วิธีการเทคนิคดังกล่าวเมื่อได้มี การตรวจสอบและจัดลำดับความสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหาลักษณะที่แท้จริงทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนก่อนปฏิบัติการ จะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ฮอลล์ และคณะ (Hall et al. 1976 : 54; อ้างถึงใน สุทรบุญศรีไสย์, 2537 : 86) ได้ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการโดยเน้นไปยังแต่ละบุคคลไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดและพบว่า ส่วนใหญ่ ครูผู้สอนมีระดับความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับ การค้นหาคำตอบดังกล่าว ควรใช้ คำถามปลายเปิดอย่างง่ายกับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับจากครูผู้สอนทั้งหมดนำมาจัดกลุ่ม ตัวแปลที่คล้ายๆกันไว้ในข้อเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปในการดำเนินการถ้าหัวข้อเป็นเรื่องๆ ไม่ซับซ้อน สามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการให้กับครูแต่ละคน ก็สามารถจัดบริการให้ได้ โดยใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย

ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ คุณสมบัติส่วนตัว และมีความรู้ ความเข้าใจในครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวนักเรียน ความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการ วิชาสอน รูปแบบการสอนต่างๆมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 ก : 84)

ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีหลักการมาจากปรัชญาและทฤษฎีของจอห์น ดีวีอี ที่แสดงให้เห็นว่าการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้เกิดจากผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้นๆ ทักษะต่างๆ ไม่ได้เกิดจาก การท่องจำ

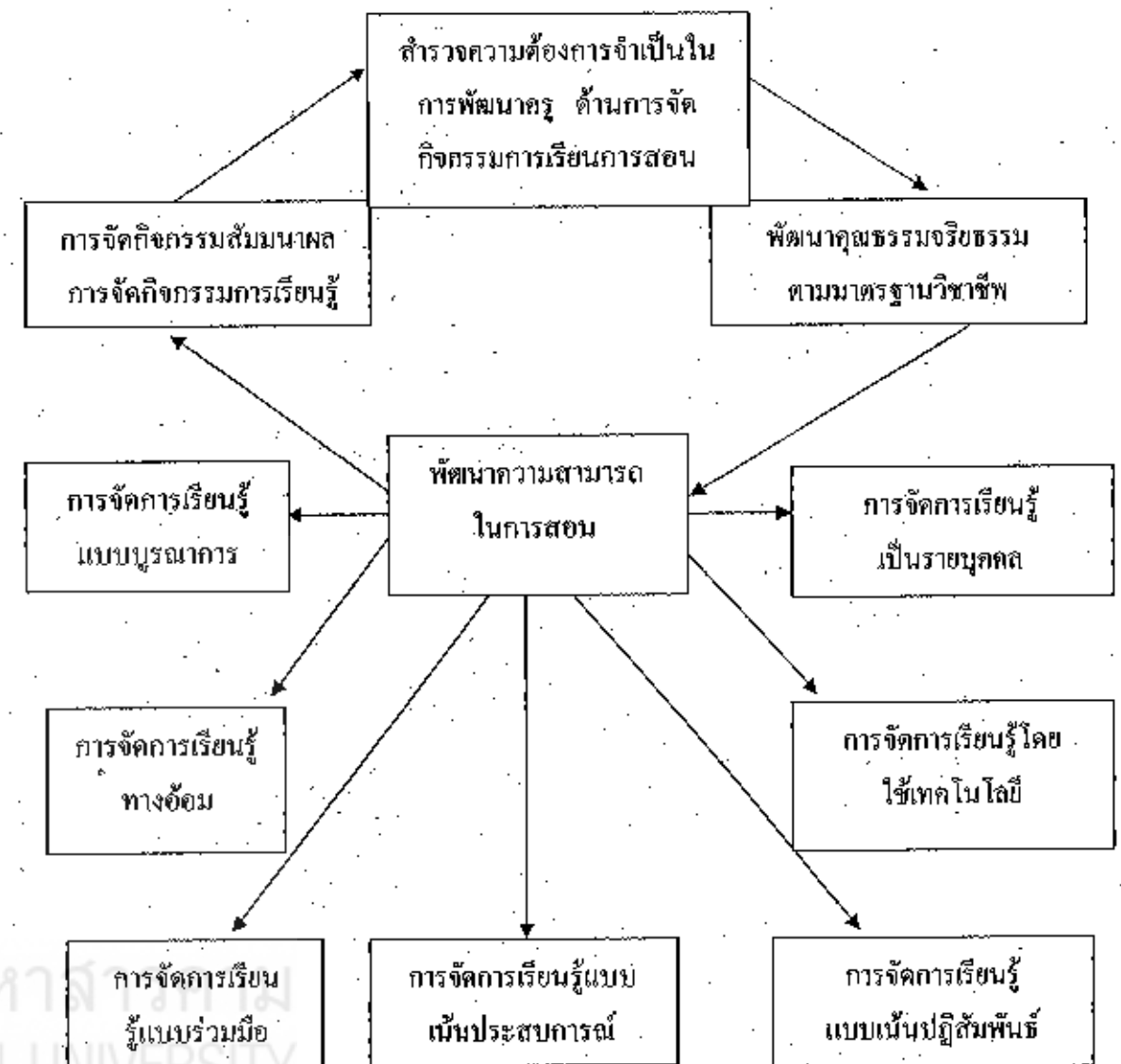
แต่เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามความสามารถและความสนใจของเขา โดยอาศัยความช่วยเหลือจากครู เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 ก : 85-86)

1. การจัดการเรียนรู้ทางอ้อมจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า ยิ่งผู้เรียนมีวุฒิภาวะสูงขึ้นยิ่งต้องมีความรับผิดชอบที่จะค้นหา ค้นพบข้อความรู้ จากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง เทคนิควิธีการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหา แบบสร้างผังความคิด แบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถาม และ แบบใช้การตัดสินใจ
2. การจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เป็นแนวทางหนึ่งของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง และฝึกทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เริ่มต้นจากครูหรือผู้เรียนเป็นผู้กำหนด โดยผู้เรียนต้องศึกษา วิเคราะห์ สรุปอ้างอิง และสรุปข้อความรู้พื้นฐานของการวิเคราะห์และประเมินผลกระบวนการ ได้แก่ การเรียน แบบศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำรายงานการมอบหมายงานเป็นรายบุคคลการทำโครงการการทำนิตยสารคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ชุดการสอน
3. เทคนิคการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรนำมาใช้ในฐานะเครื่องมือช่วยสอน ช่วยเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อน ช่วยจัดการเรียนรู้กลุ่มขนาดใหญ่ ช่วยลดปัญหาขาดแคลนครูและช่วยเรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อความชำนาญ ได้แก่ การใช้สิ่งพิมพ์ ตำราเรียน แบบฝึกหัด การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม วิทยุศึกษา
4. เทคนิคการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ เป็นการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิริยาตอบสนองต่อความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นของครูและเพื่อนๆ ผู้เรียนจะได้ฝึกการจัดระบบความคิด การโต้แย้งอย่างมีเหตุผล และการพัฒนาทักษะทางสังคม ได้แก่ การโต้เถียง การระดมพลังสมอง การอภิปราย การเรียน แบบร่วมมือ บทบาทสมมุติ กลุ่มแก้ปัญหาการประชุมแบบต่างๆ
5. เทคนิคการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการรับความรู้จากประสบการณ์และการสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่างๆ ผู้เรียนจะได้ตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง ได้รับประสบการณ์ด้านอารมณ์ ปรับปรุงความรู้สึกเจตคติ และค่านิยมของตน ได้แก่ กรณีตัวอย่าง เกม สถานการณ์จำลอง บทละคร บทบาทสมมุติ

6. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และความสำเร็จของกลุ่มโดยสมาชิกแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การร่วมคิด ปริศนาความคิด กลุ่มร่วมมือ กลุ่มสืบค้น

7. เทคนิคการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการจัดการเรียนรู้ที่นำเอาสาขาวิชาต่างๆที่สัมพันธ์กันมาผสมผสาน เพื่อให้จัดการเรียนรู้ สร้างความรู้ของผู้เรียน สร้างความรู้ของผู้เรียนมากกว่าการให้เนื้อหาโดยครู ได้แก่ การเรียนรู้แบบเส้นเรื่อง (Story Line) การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา

ดังนั้นการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติคือเข้าใจนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อมจัดการเรียนรู้แบบรายบุคคล จัด การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี จัดการเรียนรู้ แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครู (Sergiovanni, 1993 : 23-24) ให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้อง ดำเนินการ สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญการจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อัตนาศาสนาคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพเมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้กระบวนการ ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครู ดังนี้



ภาพที่ 4 กระบวนการในการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพครู

3.4 พัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

เป็นการมีส่วนร่วมของผู้มีบทบาทและผู้รับบทบาทในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ ในปัจจุบันรวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษารูปแบบหลักสูตร และระดับการพัฒนา การพัฒนารูปแบบของหลักสูตร (Curriculum Formant) ส่วนมากจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา (Develops) และ

กระบวนการพัฒนา (Development) เป็นบูรณาการซึ่งพัฒนาขึ้นโดย กลิกแมน (Glickman) แสดงให้เห็นได้ว่าเมื่อผู้พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโรงเรียนและหลักสูตรจะเน้นแบบ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การพัฒนาเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอนจะต้อง เป็นเพียง ผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จากเขตพื้นที่การศึกษาและหลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวคิดรวบยอด (Webbing) กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และข้อเสนอแนะต่างๆ การพัฒนาลักษณะ นี้ เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไขปรับปรุงวิชา ตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มพัฒนา ที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอา รูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-Only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหน เหมาะสม ที่จะเข้าร่วม กิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้ หลักสูตรประเภทนี้จะเรียกว่า การพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) (สุทธนู ศรีไสย์. 2537 : 302-303)

การพัฒนาหลักสูตรกับการพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับ การพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ผู้ที่เทศควรต้องคำนึงถึงเรื่อง การลงมือปฏิบัติ (Commitment) นามธรรม (Abstract) และผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ก่อนริเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนั้นจะต้องพิจารณาว่าหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และ ระดับภารกิจของครูผู้สอนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ ครูสอนที่ อำนาจไม่มากนัก จะเหมาะสมกับ การพัฒนาหลักสูตรแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือ การเลียนแบบ ครูเหล่านี้จะมีโอกาส ปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อยในระดับชั้นเรียน ในทาง ตรงกันข้าม ครูผู้สอนในระดับกลาง มักจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบาง ประการของหลักสูตรให้ดีขึ้น ครูกลุ่มนี้จะขาดความ เชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตร จะได้รับ อนุญาตให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรระยะ เท่านั้น โดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับ ผู้เชี่ยวชาญภายนอก การพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นการนำไปใช้จะมีการประชุมครู เพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอ สำหรับครูผู้สอนในระดับสูงจะมีส่วนร่วมในการแสดงการเลียนแบบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ ควรเปลี่ยนแปลง รวมทั้งรอบรู้กระบวนการสร้างสรรค์ หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในที่เน้นผลที่ควรจะได้รับเท่านั้น (Results-Only) กิจกรรมที่ครูกลุ่มนี้เกี่ยวข้องมักจะเป็นกิจกรรมประเภท ต่อเนื่อง และมักจะเปิด โอกาส ให้ครูปรับปรุงอยู่เสมอ (สุทธนู ศรีไสย์. 2537 : 303)

กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน รวม 7 ภารกิจ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 317-319)

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน

ภารกิจ 1 การเตรียมความพร้อมของโรงเรียน

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

2. พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกรรมการอื่นๆตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่างๆ เพื่อให้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน /องค์กร ในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรโรงเรียน

ภารกิจ 2 การจัดทำหลักสูตร โรงเรียน

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตร โรงเรียนแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน

5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปี

หรือรายภาค

6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
10. กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้
11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล
12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร

ให้สอดคล้องกับหลักสูตร โรงเรียน

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. จัดหา เลือก ใช้ ทำและพัฒนาสื่อ
3. จัดกระบวนการเรียนรู้
4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในโรงเรียน

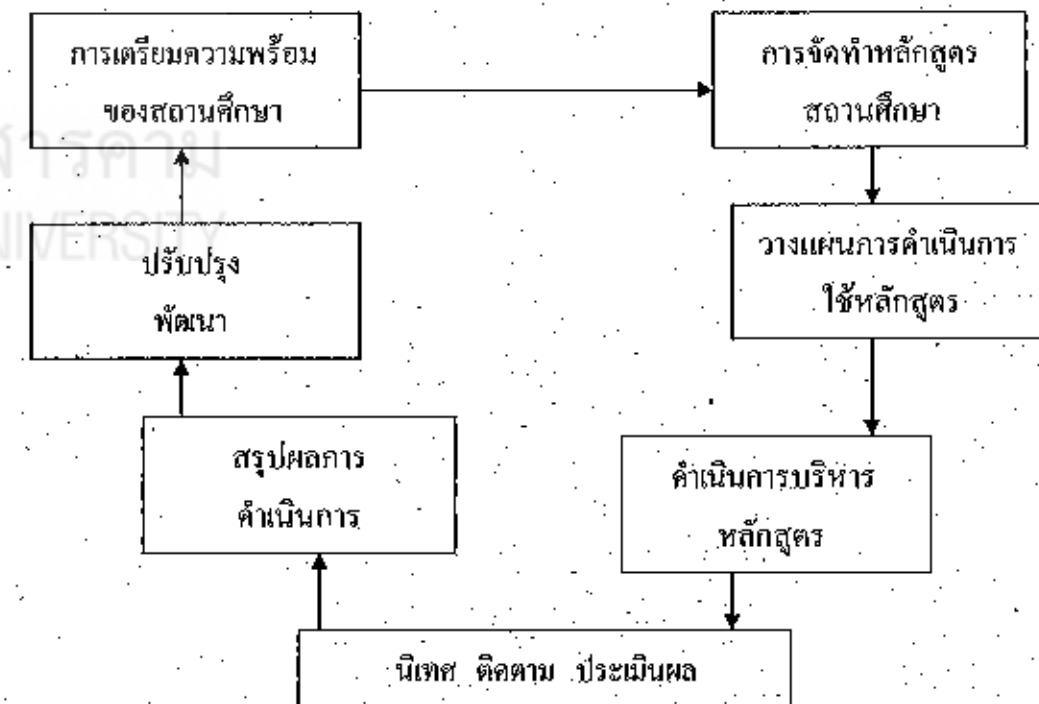
2. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหาร หลักสูตรและงานวิชาการภายนอกโรงเรียน

ภารกิจที่ 6 การสรุป พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน โรงเรียนนำผลการดำเนินการและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอนี้แนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลขั้นพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร
2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนาและปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ๆคือ 1) รูปแบบ (Formant) ของหลักสูตร-วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) การเชื่อมโยง ความถี่รวมยอด (Webbing) และ การเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น (Results-Only 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขตการ ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาลรวมทั้งสำนักพิมพ์ รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือ แบบเรียนออกมา 3) ระดับความร่วมมือของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภทการพัฒนาหลักสูตรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถพัฒนา หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน วางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร ดำเนินการบริหารหลักสูตรการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลสรุปผลการดำเนินการ บริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน ปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร โดยการติดตามประเมินผล การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของนักเรียน จะให้ทราบปัญหา ข้อบกพร่องของหลักสูตรเป็นข้อมูลย้อนกลับในการนำมาพิจารณาถึงการพัฒนาหลักสูตรเมื่อถึงคราวที่แนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้



ภาพที่ 5 กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร

3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

ช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24(5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้พัฒนาองค์การ การวิจัยเชิงปฏิบัติการนับได้ว่าเป็นแนวทางที่สำคัญ ที่จะนำ ความต้องการของครูแต่ละคนไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่ การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development) และการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เป็นการบูรณาการงานนี้เข้ากับงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้บริการเสริมความรู้แก่ครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ผู้มีเหตุต้องพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับครู ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะต่างๆของครูในการร่วมมือการปรับปรุง พัฒนาการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมอื่นๆ ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็น สิ่งที่จะช่วยครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา (สุทธนุ ศรีไสย์: 2537 : 349)

แนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมีระบบเชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู และเขียนรายงานสั้น ๆ มีความสมบูรณ์ในตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานขั้นพื้นฐาน. 2547 ๗ : 4) ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเล็กๆ ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เพิ่มภาระให้แก่ครูมาก สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งประโยชน์ของการวิจัย มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานขั้นพื้นฐาน. 2547 ๗ : 5-23)

1. นักเรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ น่าเชื่อถือ
2. ส่งเสริมให้ครูส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการทำวิจัย และเป็นฐานสู่การทำวิจัยขั้นสูงหรือครูนักวิจัยต่อไป

3. ครูที่มีผลงานวิชาการที่ชัดเจน คัดเลือก เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
4. ครูมีระบบและวิธีการทำงานอย่างครูมืออาชีพ เหมาะสมกับ ความเป็นวิชาชีพ ชั้นสูง
5. ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมั่นสูง
ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมาย งานวิจัย

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดแสดงความต้องการ คำตอบ หรือคำอธิบาย หรือหาข้อสรุป โดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมาย การวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการทำงาน หรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางาน ได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่า คำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่ ช่วยแก้ไขให้นักเรียนเขียนตัวหนังสือให้ถูกต้องและมีลายมือสวยงาม ถ้าข้อความที่เขียนมีลักษณะ เป็นประโยคบอกเล่า ก็คือข้อความของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น เพื่อศึกษา แนวทางแก้ไขให้นักเรียนเขียนตัวหนังสือ ได้ถูกต้องและมีลายมือสวยงาม

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย กำหนดอย่างไรจึงจะเหมาะสมการเลือกปัญหา และการกำหนดเป้าหมายการวิจัย เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสม โดยเริ่มจาก การเลือกปัญหาที่น่าสนใจ ตัวค้ำ และเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะกับ ปัญหา และ เป้าหมายการวิจัยที่เล็กที่ไม่ถึงกับเล็กน้อยมากหรือง่ายมากๆและไม่ใช่ว่าปัญหาใหญ่ เกินที่ต้องใช้การวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มาก

สรุป แนวคิดในการทำวิจัยอย่างง่าย

1. ครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือประเด็นที่ครูต้องการ พัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน
2. ประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังสอน อาจเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งครูสามารถ หาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหาหรือ พัฒนางาน

การกำหนดวิธีการวิจัย เป็นขั้นของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนด วิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัย ครอบคลุมและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมี ประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่าย และการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

1. วิธีการ จะดำเนินการกับใคร ที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวม ข้อมูลอะไรอย่างไร ด้วยเครื่องมืออะไร(ถ้ามี) เพื่อที่จะให้มีข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำอะไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนตอบคำถามได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

3. แผนเวลาการดำเนินการว่าจะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด

เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็จะดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่าย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้สิ่งที่กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานจากการใช้นวัตกรรม สำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้ คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้การวิเคราะห์ สรุปต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบ จะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย หรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบ

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดวิธีการวิจัยในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัย เช่น

1. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการสรุปความคิด (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (ปริมาณ)
2. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการเชิงคุณภาพพร้อมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบบ้างและไม่ซับซ้อน เช่น คำร้อยละหรือค่าเฉลี่ยประกอบ การตอบคำถามการวิจัย
3. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการเชิงปริมาณที่ใช้คำนวณทางสถิติทั้งซับซ้อนหรือไม่ ซับซ้อนก็แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามวิจัยเรื่องนั้น ๆ สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง

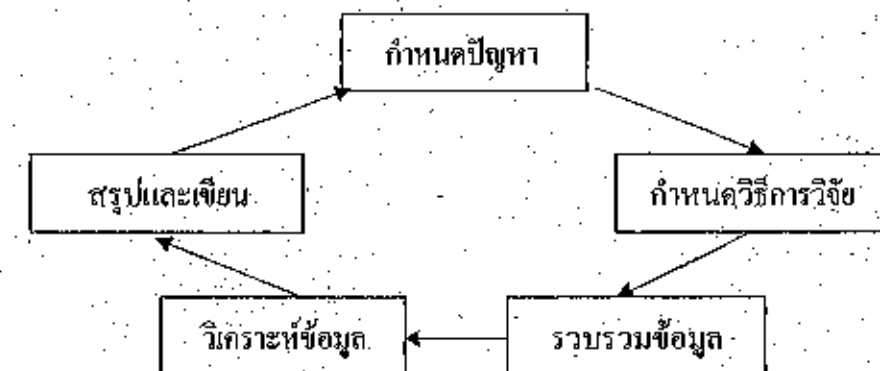
คุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบ ผลงาน โดยครูได้บันทึกในบันทึกหลังสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ประกอบการวิเคราะห์สรุป

ขั้นที่ 5 การสรุปและการเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูกวาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม ควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่าการศึกษาวิจัยนั้น ๆ ได้ทำอะไร แล้วเกิดผลงานหรือข้อค้นพบอะไรประกอบด้วย

1. ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย (อาจเขียนในลักษณะปัญหาหรือ การเรียนการสอนที่ต้องการแก้ไขหรือต้องการพัฒนา)
2. วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์ข้อมูลหรืออาจจะเขียนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่ง ต่างหาก
3. ผลการวิจัย หรือผลการแก้ปัญหา หรือผลการพัฒนา (อาจจะมีการข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ทั้งข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เป็นต้น)

แนวการเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จะกำหนดขึ้นก็ข้อแล้วแต่ความเหมาะสมของจุดประสงค์ในการรายงาน ถ้ารายงานการวิจัยของครูที่ใช้พัฒนาหรือการแก้ปัญหาในชั้นเรียนจะเป็นประเด็นไม่มาก เช่น ไม่มีหัวข้อชื่อผู้วิจัย เป็นต้น แต่ถ้ารายงานการวิจัยของครูมีเป้าหมายเพื่อเผยแพร่ด้วย ควรมีหัวข้อ ต่าง ๆ ให้สมบูรณ์มากขึ้น เช่นชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย จนถึงข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้สนใจนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป เมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ทำให้ได้กระบวนการในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนดังนี้



ภาพที่ 6 กระบวนการในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา

4.1 ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา

ประภาพรรณ เสงี่ยม (2537 : 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

สุพรรณ ศรีไสย์ (2537 : 1) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการช่วยเหลือครูผู้สอน โดยตรงให้มีการปรับปรุง การสอนด้วยตัวเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาหลักสูตร การให้บริการเสริมวิชาการ การพัฒนากลุ่มและการค้นหาหรือสืบสวน ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการสอน

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ก : 179) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ ครูวิชาการ และครู-อาจารย์ที่ผู้บริหาร มอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ โดยส่วนรวมให้ เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 6) ให้ความคิดเห็นกับการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นแนวคิด เกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การดำเนินการร่วมกันของ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพศึกษาในโรงเรียน ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

4.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็น เนื่องจากเป็นการส่งเสริมคุณภาพ การเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอกลดลง ถ้ามีบุคคลซึ่งสามารถทำหน้าที่นิเทศภายในตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่นๆ ประกอบกับบุคลากรภายในโรงเรียน มีความรู้

ความสามารถเพียงพอและเป็นผู้รู้ปัญหาอย่างแท้จริงการเรียนการสอน ของตนเองมากที่สุด การนิเทศโดยบุคลากร ในโรงเรียน จะทำให้บรรยากาศการนิเทศภายในสถานศึกษาทำอย่างเป็นกันเองสามารถรู้ปัญหาและ แก้ไขได้ตรงจุดและยังสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 8) และทวาริ มณีสรี (2538 :12) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประการ คือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ เนื่องจากการเพิ่มจำนวนของครู โรงเรียน และจำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน เพื่อโรงเรียนจะได้พัฒนาการนิเทศของตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์ต่างๆ เปลี่ยนตามไปด้วย ครูต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยไม่หวังพึ่งหรือคอยการพัฒนาจากผู้อื่น การปรับตัว การพัฒนาตนเอง กวาร์ทีบุคลากรในโรงเรียนจะตื่นตัว และยึดหลักนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งตนเอง โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก

3. สภาพและข้อจำกัดของแต่ละโรงเรียนต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงงานวิชาการ โดยคนภายในซึ่งรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก ย่อมทำให้การพัฒนานิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การยอมรับ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการนิเทศภายใน เพราะบุคคลในโรงเรียนสามารถที่จะคัดเลือก ผู้นิเทศที่ทุกคนยอมรับได้ จึงทำให้การนิเทศภายในเป็นไปได้เป็นอย่างดี

5. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนแปลง สื่ออุปกรณ์ การสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นต้องร่วมการวางแผน ปฏิบัติการนิเทศร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

4.3 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ การประสานงาน และการใช้ ศักยภาพใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานของโรงเรียนนั้นโดย ส่วนรวม โดยยึดหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่ง กรมสามัญศึกษา (2539 : 58) ได้ กำหนดไว้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นกรดำเนินการอย่างมี ระเบียบระเบียบ ซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผน การนิเทศ การปฏิบัติกรนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้

2. การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย การเคารพในความแตกต่าง ระหว่างบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง ยอมรับในการประเมินตนเอง ยอมรับใน เหตุผลและปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนให้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ งานนั้นไปตาม เป้าหมาย

3. การปฏิบัติงานเพื่อความสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษ ของครู แต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้น อย่างเต็มที่

4. การปฏิบัติงานตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือ ร่วมใจ ในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือและแบ่งปัน ประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวม

5. การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ รับผิดชอบ มีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อ ให้ได้มา ซึ่ง การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพผลภายใต้เกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด

6. การปฏิบัติงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ ก่อนการดำเนินการทุกครั้งมีการกำหนด วัตถุประสงค์ของการทำงานไว้อย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสมทั้งนี้เพื่อ ให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติของครู ตามวิถีทางประชาธิปไตย ปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพงาน เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยยึดวัตถุประสงค์ มี

การควบคุมติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด ก่อนการดำเนินการทุกครั้ง มีการออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.4 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

กรมสามัญศึกษา (2539 : 59-60) ได้กำหนดไว้ว่าการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการ ในการทำงานที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกัน ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและ เจตคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่ครูในด้าน
 - 1.1 ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและทางด้านความถึก
 - 1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 1.3 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.4 ความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ

ชีวิตที่ดีตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอน ให้แก่ครูใน

ด้าน

- 2.1 การวิเคราะห์และปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้
- 2.2 วิธีการศึกษาพื้นฐานความรู้ของนักเรียน
- 2.3 การเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน
- 2.4 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
- 2.5 การพัฒนาการใช้สื่อประกอบการสอน
- 2.6 การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม
- 2.7 การประเมินผลการเรียนการสอน และปรับปรุงกระบวนการวัดผลได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการกลุ่มในด้าน
 - 3.1 ร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการสอน
 - 3.2 ร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบ ระเบียบ
 - 3.3 ร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกันยอมรับซึ่งกัน

และกัน

3.4 ร่วมมือกันทำงานที่มีเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและก้าวหน้าเกิดประโยชน์สูงสุด

3.5 การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นภาระหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงเรียน

รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มวิชาการ และคณะครู อาจารย์ ภายในโรงเรียนมีหน้าที่นิเทศกันเองประสานความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ และแหล่งวิทยากรต่างๆ ให้บริการช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว

3.6 การนิเทศภายในสถานศึกษาจะได้ผลดี ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกัน ได้รับความไว้วางใจการผู้บริหารและการยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ให้การนิเทศ พร้อมทั้งผู้รับการนิเทศในโรงเรียนให้การสนับสนุนด้วย

3.7 กระบวนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาตนเองในที่สุด

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

4.1 สร้างความมั่นใจในความถูกต้องในการใช้หลักสูตร และการสอน

4.2 สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกัน

4.3 สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ก : 180-181) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้โรงเรียน มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นที่ไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4. เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการ กิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การให้ความช่วยเหลือในการทำงานที่บุคลากรภายในโรงเรียน ร่วมมือกันพัฒนาครู ให้มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องความต้องการของชุมชน สังคม ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4.5 แนวทางในการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538 : 37) ได้ระบุว่าระดับโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการมีแนวทางในการนิเทศ ติดตาม กำกับ ที่มุ่งให้เกิดผลต่อการจัดการ การเรียนการสอนของโรงเรียน ดังนี้

1. วางแผน โครงการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ
2. ดำเนินการนิเทศภายในตามแผน/โครงการนิเทศโดยใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับงานและผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอให้ทั่วถึง
3. ติดตาม กำกับ การจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
4. ประเมินผลการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายใน และการจัดการศึกษาของโรงเรียน จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

วิธีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ
2. เลือกใช้กลยุทธ์ในการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและสถานการณ์ของโรงเรียน
3. ผู้นิเทศต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการและความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
4. การนิเทศที่พึงประสงค์ คือ การนิเทศระหว่างครูด้วยกัน อันจะส่งผลให้สามารถพัฒนาตนเอง และกลุ่มได้

5. การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน กระทำได้หลายรูปแบบ การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน และความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า แนวทางในการนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องมีการวางแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามแผนงาน มีการติดตามกำกับกับการนิเทศ และประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาการนิเทศต่อไป นอกจากนี้การดำเนินการนิเทศจะต้องอาศัยความร่วมมือ ของบุคลากร การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้ในการนิเทศ กลวิธีต่างๆ หลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และที่สำคัญจะต้องเน้นขนาดของโรงเรียน และความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่จะจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม

4.6 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานการนิเทศอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำการออกแบบงาน การประสานงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ยึดกระบวนการนิเทศที่เน้นกระบวนการพัฒนางานเชิงระบบ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538 : 16-22)

ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาของนักเรียน ครู และบุคลากรใน โรงเรียนและชุมชน แล้วนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงานโครงการ ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลที่แสดงภาพความสำเร็จของงานหรือดีกว่า / สูงกว่า แสดงว่าไม่มีความจำเป็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุง แต่จะต้องเพิ่มความคาดหวังเพื่อพัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับข้อมูล แสดงภาพความสำเร็จของงานหรือต่ำกว่าแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่ประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
2. กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
3. กำหนดแหล่งข้อมูล
4. กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
5. กำหนดแหล่งข้อมูล

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำสารสนเทศ

8. พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศที่แสดงถึงสภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงาน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดเป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่

9. เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้น

10. เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนา และนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นและองค์ประกอบ ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกที่จะพัฒนา ซึ่งการเลือกจุดที่พัฒนาได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ การนิเทศภายในประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การหาแนวทางเลือกในการพัฒนาเป็นการพิจารณาเลือกกลยุทธ์ ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาส ที่จะประสบ ความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาและความพร้อมหรือข้อจำกัด ของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้คือ

1. รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่จะใช้พัฒนาที่เหมาะสมกับลำดับขั้นพัฒนาการของจุดที่จะพัฒนา หรือองค์ประกอบที่จะพัฒนาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความจำเป็นไปใช้ในการพัฒนา
3. พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
4. เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ
5. กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา

ขั้นที่ 4 การลงมือปฏิบัติ

เป็นการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดถึงสนับสนุนในการดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้คือ

1. กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ

2. กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
4. วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. จัดทำแผนนิเทศเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายใน โรงเรียน
6. ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของ

ผู้ปฏิบัติงาน

7. ผู้ปฏิบัติงานจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานและประสานปฏิทินปฏิบัติงาน

กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

8. ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ตามปฏิทินปฏิบัติงาน
9. ผู้ปฏิบัติงานรายงานความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน ต่อหน่วยงานต้น

สังเกต

ขั้นที่ 5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุง เป็นการรวบรวมข้อมูล ด้านการดำเนินการนิเทศ ผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้น การดำเนินการ ตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของงาน หาก พบว่า ยังไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหนอย่างไร และหาวิธีการพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่าวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

ขั้นที่ 6 การเผยแพร่ ขยายผล จากการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ผลที่ได้ คือ การบรรลุผลในการพัฒนา หรือนวัตกรรม ที่พร้อมจะเผยแพร่ขยายผลต่อไป การเผยแพร่ขยายผลดำเนินการ ได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. เลือกและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเผยแพร่ขยายผล
2. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่จะเผยแพร่ขยายผล โดยคำนึงถึงพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย

3. พิจารณาหาเทคนิค วิธีการเผยแพร่ขยายผล ที่เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายที่

กำหนด

4. จัดทำสื่อเผยแพร่ขยายผล
5. กำหนดระยะเวลาในการเผยแพร่ขยายผล
6. วางแผนติดตามการเผยแพร่ขยายผล
7. ลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้
8. ติดตามประเมินผลการเผยแพร่ขยายผล

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานและปฏิบัติงานอย่างมีระบบคือ การประเมินตามความจำเป็นในการพัฒนา การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา การหาทางเลือกในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติ การติดตามผลประเมินผลและปรับปรุงเผยแพร่และขยายผล

4.7 กิจกรรมและเทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องดำเนินการตามกระบวนการนิเทศที่กำหนดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม ขั้นตอนและประสพผลตามเป้าหมายมากที่สุดซึ่งนักการศึกษา และ หน่วยงานต่างๆ ได้กล่าวถึงงานนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

นิพนธ์ ไทยธานีช (2535 : 54) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศไว้ในชุดฝึกอบรมผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ว่า กิจกรรมการนิเทศควรประกอบด้วย การจัดทำตารางสอนตรวจแผนการสอน การกำหนดการสอน การจัดแบ่งชั้น การแบ่งกลุ่มนักเรียน การนิเทศการสอนในชั้นเรียน การประเมินผลการศึกษาในโรงเรียน การพัฒนาห้องสมุดการปรับปรุง/พัฒนาการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ การประชุม อบรม เสริมความรู้แก่ครู การใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนการสอน การจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริม การประชุมครูทางวิชาการ การจัดให้ครูได้ศึกษานอกสารหรือตำรา การให้คำปรึกษาหารือ การพัฒนางานวิชาการ การสาธิตการสอน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติม การพาไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การส่งเสริมให้ครูได้ทดลองวิจัยวิธีสอนใหม่ๆ

การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การจัดทำสร้างวิเคราะห์ข้อสอบ การจัดทำแบบสำรวจความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง การศึกษาแผนจัดการการเรียนรู้ คู่มือครู และทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดทำบันทึกการใช้แบบฟอร์มการประเมินผลต่างๆ การจัดทำปายนิเทศการศึกษา การจัดทำมุมหนังสือ หรือห้องสมุด การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน การส่งเสริมให้ครูประเมินผลตนเอง การสร้างเครื่องมือการนิเทศในรูปแบบต่างๆ การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ และการจัดประชุมครูก่อนเปิด / เปิดภาคเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 35-36) ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศทั้งรายบุคคล กลุ่มเล็ก และ กลุ่มใหญ่ เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศครูใหม่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ศึกษานอกสารทางวิชาการ การเชื่อมนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการสอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการเขียน

เอกสาร / บทความทางวิชาการ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การอบรม การประชุม ปฏิบัติการ การสัมมนา การระดมความคิด การสาธิตการสอน การให้ศึกษาเอกสารทาง วิชาการ การสนทนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการจัดนิทรรศการ ในการดำเนินการ นิเทศภายในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์ที่สุดจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบ และกระบวนการทางการศึกษาหลายอย่างพร้อมๆกันไป กระบวนการที่สำคัญยิ่งจำเป็นต้อง ได้รับ การพัฒนาคือ การเรียนการสอน การบริหารและการนิเทศติดตามผล กำกับ ดูแลให้เป็น ระบบครบวงจร ซึ่งงานนิเทศติดตาม กำกับ ดูแลเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร โรงเรียน เป็น เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ นโยบายทำให้ได้งานที่มีมาตรฐานและคุณภาพสูง โดยสร้างสิ่งแวดล้อม ที่ส่งเสริมการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ ในการทำงาน และความภูมิใจในผลงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 180) ได้กำหนดหลักการ นิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้
2. การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพความแตกต่างระหว่าง บุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผล และปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย
3. การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา สร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษ ของครูแต่ละบุคคลเปิด โอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถ เหล่านั้น อย่างเต็มที่
4. การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วม ใจกันในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปัน ประสพการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนร่วม

5. การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบมีการควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลตามมาตรฐานการศึกษา

6. การปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนด วัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ งานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษานั้น กิจกรรมและเทคนิคการนิเทศภายใน ที่สอดคล้องเหมาะสม มีหลากหลายวิธี ดังนั้นจึงต้องพิจารณาเลือกใช้กิจกรรมและเทคนิควิธีการนิเทศภายในที่สอดคล้องและเหมาะสมที่สุดกับความต้องการในการพัฒนา สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 3) ได้กำหนดแนวทางในการพิจารณา กิจกรรมและเทคนิคการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. ถูกที่ คือ ตรงกับสภาพปัญหาหรือจุดพัฒนาของสถานศึกษาเหมาะสมกับ สภาพของโรงเรียน และเหมาะสมกับสถานการณ์

2. ถูกคน คือ เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้รับการนิเทศ และ เหมาะสมกับจำนวนรับการนิเทศ

3. ถูกใจ คือ ตรงตามความต้องการของผู้รับการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศเป็น วิธีการนิเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศต้อง พิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์หรือสภาพของ โรงเรียน ได้กำหนดกิจกรรมการนิเทศไว้ดังนี้ (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . 2543 : 15-51)

1. การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมที่เน้นให้ผู้เข้าประชุมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะทั้งทาง ด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสามารถนำไป พัฒนางานให้มีคุณภาพ ขึ้นตอนประกอบด้วย การเตรียมการประชุม โดยวางแผนการประชุม การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมเอกสาร การเตรียมบุคลากร การประชุม ปฏิบัติการประเมินผล โดยการทดสอบความรู้ของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการประเมินผลสำเร็จของ การประชุมปฏิบัติการ และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหลังการประชุมปฏิบัติการ

2. การระดมความคิด เป็นการประชุมเพื่อรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อมูลใหม่จากสมาชิกประชุม และความรู้ริเริ่มต่างๆ ในการพัฒนางาน ขึ้นตอนประกอบด้วย ประธานหรือผู้ดำเนินการต้องสร้างบรรยากาศ เป็นกันเองสมาชิกมีความรู้สึกลึกซึ้งที่จะเสนอ ความคิดเห็นได้ เสนอประเด็นพิจารณาให้สมาชิกทราบ หรือตั้งคำถามให้ช่วยกันตอบให้



สมาชิกตอบคนละ 1 คำตอบ ต่อ 1 รอบ เมื่อตอบครบทุกคนหรือมากพอแล้วอาจให้แต่ละ คำตอบเพิ่มขึ้นได้รับคำตอบรอบคลุมตามที่ต้องการ รวบรวมจัดกลุ่มคำหรือข้อเสนอที่ คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน และตัดข้อเสนอที่ไม่จำเป็นออก สรุปเป็นประเด็นสำคัญ

3. การศึกษานอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการ นิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่นำมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู ชั้นตอน ประกอบด้วยการเตรียมรับนิเทศจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาเลือกผู้รับการนิเทศจาก การศึกษา ข้อมูลที่เป็นปัญหาสำคัญ มอบเอกสารทางวิชาการให้ผู้รับนิเทศไปศึกษาค้นคว้า ใช้เวลา 3-5 วัน และสรุปย่อความรู้ที่ได้จากเอกสาร ถ่ายทอดความรู้ประเมินผลการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการนิเทศอีกจากที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่คณะครูแล้ว สรุปข้อมูล ถ้าเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ ความยอกย่องชมเชยผู้รับการนิเทศ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และควรทบทวนเวียนให้รับการนิเทศแบบเดียวกันนี้

4. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครูหรือกลุ่มผู้สนใจ ใน เรื่องราว ข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้นำเสนอคนหนึ่ง นำสนทนาในเรื่องที่ กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการแก่คณะครูสถานศึกษา ชั้นตอนประกอบด้วย การสำรวจปัญหาความต้องการในเรื่องราวข่าวสาร ที่ สนใจร่วมกัน หรือเป็นปัญหาร่วมกันเลือกผู้นำสนทนาทางวิชาการ การปฏิบัตินั้นกำหนดการสนทนาทาง วิชาการ ในช่วงหลังรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงเวลาใดที่เห็นว่าเหมาะสม และทำ ปฏิทินไว้ ให้ชัดเจนกำหนดเวลาสนทนาครั้งละ 30-45 นาที ประเมินผลจากการพัฒนาตนเอง และ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู.

5. การเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน เป็นการที่นิเทศพบและสังเกตการทำงาน ของครูในชั้นเรียน เพื่อร่วมการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ ชั้นตอนประกอบด้วย สร้าง ข้อตกลงในการเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน ผู้นิเทศเข้าเยี่ยมชั้นเรียนตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกับครู วิเคราะห์และสรุปร่วมกับครู นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน

6. การศึกษาดูงาน เป็นการพาศึกษาครูในโรงเรียนไปศึกษา ค้นคว้า และ เห็นพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ชั้นตอน ประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ ของการดูงาน ประสานงานกับหน่วยงานที่จะ ไปดูควร ใช้เวลา ดูงานให้นานพอสมควร หลังจากดูงานแล้วควรกลับไปสรุปแนวคิดและวางแผน ปรับปรุงงานต่อไป

7. การสังเกตการสอน เป็นการจับบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การเรียนการสอน มาสังเกต พฤติกรรมของการสอนของครูในขณะที่ทำการสอน เพื่อให้ครู สามารถหรือปรับปรุงการสอน ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตของ ผู้สอนนิเทศขั้นต้นประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้นิเทศ ปรึกษาหารือ และการเตรียมการสอน สังเกตการสอน วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนร่วมกันเพื่อนำมา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศเพื่อช่วยแก้ปัญหา ทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน หรือช่วยแนะนำส่งเสริมให้การ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น การให้คำปรึกษาแนะนำสามารถดำเนินการ ได้ทั้งเป็น รายบุคคล และเป็นรายกลุ่ม ประกอบด้วย การบอกวิธีแก้ปัญหาโดยตรง (Directive Counseling) การเสนอข้อมูลและให้โอกาส ผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์ปัญหาเอง (Non Directive Counseling) ให้ผู้รับคำปรึกษาเล่ารายละเอียดของปัญหา ผู้นิเทศให้กำลังใจ และส่งเสริม ความรู้บางโอกาสทำให้ผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์และแก้ปัญหาเองได้ การให้คำปรึกษาใน ลักษณะผสม (Directive Non Directive Counseling) เป็นการผสมผสาน ทั้ง 2 ลักษณะ ซึ่งจะ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและบางครั้งก็ขอคำแนะนำโดยตรงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพ และพื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้รับคำปรึกษาหารือ

9. การอบรม เป็นการให้ครูเข้าศึกษาเพิ่มเติมในวิชาชีพ เพื่อเป็น การ กระตุ้นให้ครู มีความตื่นตัว ทางวิชาการ และนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรม ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมี 2 ลักษณะ คือ การจัดอบรมครูภายใน สถานศึกษา โดยเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรหรือให้ครูใน โรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถในเฉพาะเรื่องเป็นวิทยากร และส่งครูไปรับการอบรมทางวิชาการที่หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาเป็นผู้จัดขั้นตอนประกอบด้วย การนำเสนอเรื่องที่จะอบรม แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการอบรม เตรียมเอกสาร วัสดุ สถานที่ดำเนินการอบรมตามตาราง ที่ กำหนด ประเมินผลวิเคราะห์รายงานผลการอบรม

10. การสัมมนา เป็นการประชุมเลือกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ สนใจ เพื่อสรุปข้อคิดเห็น และ หาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ขั้นตอนประกอบด้วย การ คัดเลือก หัวข้อสัมมนาให้ตรงกับความสนใจ และ ความต้องการของคณะครูวิทยากร เตรียมสถานที่ วัสดุ เอกสาร สิ่งอำนวยความสะดวก ดำเนินการสัมมนาสรุปและประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการสัมมนา

11. การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้ผู้ได้เห็นการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง โดยการนำคณะครูไปชมการสาธิตการสอนในหรือนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้ดูการสาธิต การสอนนำประโยชน์ที่ได้จากการ ไปชมการสาธิตการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาตนเอง ขึ้นตอนประกอบด้วย การศึกษาปัญหา สำรวจความต้องการแจ้งผู้สาธิต การสอนและผู้ดูการสาธิตการสอน ทรวบวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในเรื่องการชมการสาธิตการสอนผลงานเตรียมการให้พร้อม ผู้ดูการสาธิตการสอน ศึกษา สังเกตกระบวนการขึ้นตอน เทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่างๆ จดบันทึกไว้ ผู้ดูการสาธิตการสอนนำกระบวนการเทคนิควิธีการสอนที่ได้จากการสาธิตการสอนมาอภิปรายสรุปผลประยุกต์ ในการจัดการเรียนการสอนติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้ไปดูการสาธิตการสอน

การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศต้องเลือกเทคนิคการนิเทศภายในที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ จะทำให้การนิเทศมีประสิทธิภาพในการนิเทศเพื่อสนับสนุนเพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 5-34)

1. เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาครูในสภาวะการทำงานปกติอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีแนวดำเนินการคือ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนกำหนดข้อตกลงร่วมกันกับเรื่องที่จะศึกษา ลงมือปฏิบัติจริง สรุปแนวทางหรือความรู้ที่ได้จากการศึกษาจัดการนิเทศ จัดเวทีหรือบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้แต่ละคนสรุปแนวปฏิบัติงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นที่สนใจเรื่องเดียวกัน สนทนาแลกเปลี่ยนความคิด และแลกเปลี่ยนผลงานสรุปแนวคิด หรือ องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. เทคนิค Jig Saw เป็นวิธีการนิเทศพัฒนาครูเป็นรายบุคคลโดยกลุ่มผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้รับการนิเทศ แนวดำเนินการคือ ผู้นิเทศสำรวจความต้องการรับเรื่องของผู้รับการนิเทศต้องการ รู้จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยการแบ่งกลุ่มครั้งที่ 1 แบ่งกลุ่มศึกษาตามบัตรงาน แบ่งกลุ่มครั้งที่ 2 แต่ละกลุ่มนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งที่ 1 มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มใหญ่ ทุกคนทดสอบความรู้ด้วยตนเอง แต่ละคนสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง

3. เทคนิคกลุ่มปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เป็นวิธีการนิเทศพัฒนาครูเป็นรายบุคคลตามความต้องการของ ผู้รับการนิเทศ โดยวิธีการจับคู่พัฒนา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินการ

คือ กำหนดข้อตกลงร่วมกันว่าผู้ที่เข้ารับการพัฒนาต้องเผยแพร่ความรู้ความสามารถโดยการลงมือปฏิบัติจริงพร้อมกับผู้อื่น อย่างน้อย 1 คน การปฏิบัตินั้นให้จัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการทำงานปกติ กลุ่มแต่ละคนนำผลงานหรือกระบวนการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4. เทคนิคการสอนแบบจุลภาค (Microteaching Techniques) เป็นการนิเทศครูเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้ มีแนวค่านิยมการคือ ทำความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมเครื่องมือ สื่อ และวิธีการประเมินผล ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตรวจสอบแผนการเรียนรู้ร่วมกันก่อนไปสอนจริง การสอนจริงนั้นจำนวนนักเรียนประมาณ 5-10 คน ผู้รับการนิเทศสอนตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผล ในกรณีที่ผลยังไม่น่าพอใจผู้รับการนิเทศปรับปรุง และจัดทำแผนการเรียนรู้อีกครั้ง เพื่อสอนจริง ในกรณีที่ผลน่าพอใจนำวิธีสอนหรือทักษะนั้นๆ ไปจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ

5. เทคนิคการสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นการพัฒนาคูเป็นรายบุคคล โดยมีที่ปรึกษา หรือ Coach ช่วยแนะนำ เพื่อพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวค่านิยมการคือ สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การศึกษาความต้องการพัฒนา ความสามารถของผู้นิเทศจึงเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อเลือกวิธีใดที่จะนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แล้ว ควรกำหนดบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ชัดเจน การนำเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมที่เลือกแล้วลงมือปฏิบัติ อาจจะดำเนินการโดยผู้นิเทศเป็นผู้สาธิตหรือพาทำ

6. เทคนิคความความร่วมมือร่วมใจ เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมมือกัน เพื่อพัฒนา ครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ แนวค่านิยมการคือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการร่วมกันตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการประเมินผล สรุปและรายงานผลการพัฒนาและประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ร่วมนิเทศ เพื่อรับทราบผลการพัฒนาและใช้ข้อมูลวางแผนพัฒนาต่อไป

7. เทคนิคการถามนำสนทนาวิชาการ เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ โดยใช้คำถามเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปการเรียน การวัดและประเมินผล การ

ประกันคุณภาพการศึกษา และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา แนวดำเนินการคือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดขอบเขตเนื้อหาการนิเทศ การเตรียมข้อคำถามโดยผู้นิเทศเป็นผู้จัดเตรียมข้อคำถามตามขอบเขต เนื้อหาที่กำหนดผู้รับการนิเทศ ศึกษา รวบรวมข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันที่ประชุม สรุปความรู้ ความเข้าใจ ตามข้อคำถามและเสริมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการดำเนินการ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ และความพึงพอใจ

8. เทคนิคแบบร่วมคิดร่วมทำ เป็นการนิเทศที่มุ่งพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนทุกขั้นตอน ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารชั้นเรียน แนวดำเนินการคือ ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา ผู้รับการนิเทศนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่คิดค้นไปปฏิบัติ ตามขั้นตอน ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้กำลังใจพร้อมทั้งเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนา

9. เทคนิคการตรวจสอบและประเมินตนเอง เป็นเทคนิคที่ผู้นิเทศต้องการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้รับการนิเทศโดยให้ตรวจสอบและประเมินตนเองตามหลักการหรือ หลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดร่วมกัน แนวดำเนินการคือ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา วางแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้รับการนิเทศวางแผนการจัดการเรียนรู้อื่นๆ ผู้รับการนิเทศจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้เรียนที่รับผิดชอบตามแผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งตรวจสอบและประเมินการจัดการเรียนรู้ สรุปผลการประเมินตนเอง และเสนอการประเมินตนเองต่อผู้นิเทศเพื่อร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในเรื่องที่ต้องปรับปรุง ส่วนเรื่องปฏิบัติได้แล้วก็กำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป

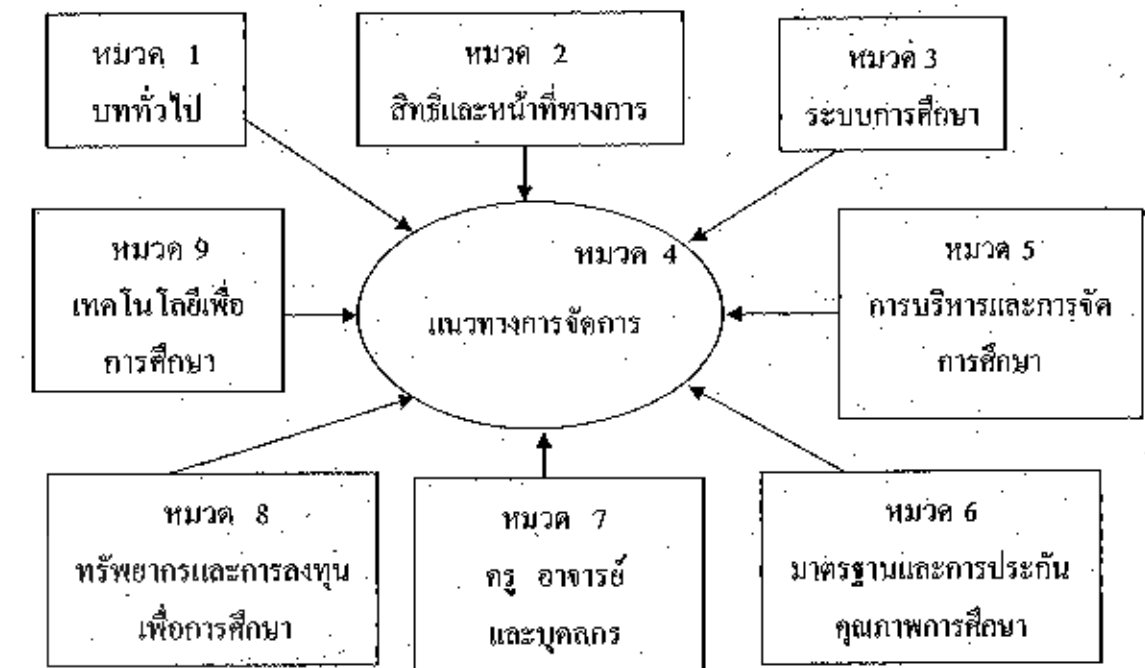
10. เทคนิคการนำเสนอตัวอย่างผลงาน เป็นเทคนิคที่ผู้นิเทศนำตัวอย่างผลงาน ที่ดีมาให้ ผู้รับการนิเทศได้ศึกษาเรียนรู้ เพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการ ที่เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพแนว ดำเนินการคือ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ทั้งในกระบวนการ ผู้เรียน ความก้าวหน้าด้านวิชาการทางการศึกษาและความก้าวหน้า ด้านวิชาชีพ ของผู้สอนในการ ขอบเสนอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้นิเทศเสนอตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ผู้รับการนิเทศ การศึกษาขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาผลงานจนเกิดผลสำเร็จ ผู้รับการนิเทศพิจารณาเลือก

ประเภทผลงานวิชาการที่สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งเสนอ
ขั้นตอนการพัฒนาต่อผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศดำเนินการพัฒนาผลงานทางวิชาการ และจัดทำ
เป็นรายงานผลผู้นิเทศตรวจสอบ ความสมบูรณ์ถูกต้อง เพื่อแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง
พัฒนาผลงานทางวิชาการ การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการ
นิเทศภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นกระบวนการพัฒนา
ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพัฒนา ซึ่ง
เป้าหมายคือผลพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ถาวรและยั่งยืน

สรุป การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องอาศัยกิจกรรมและเทคนิคต่างๆ
ที่หลากหลายวิธี คือ การประชุมปฏิบัติการ การระดมความคิดการศึกษาเอกสาร การสนทนา
ทางวิชาการ การเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน การศึกษาดูงาน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา
แนะนำ เพื่อช่วยแก้ปัญหา การอบรม สัมมนา และการสาธิตการสอน ในการดำเนินการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศต้องเลือกเทคนิคการนิเทศ
ภายในที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ โดยจะต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ เช่น เทคนิคการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้, เทคนิค Jig Saw, เทคนิคคู่มือปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้, เทคนิคการสอน
แนะ ,เทคนิคความความร่วมมือร่วมใจ, เทคนิคการถามนำสนทนาวิชาการ , เทคนิคแบบร่วม
คิดร่วมทำ, เทคนิคการตรวจสอบและประเมินตนเอง และเทคนิคการนำเสนอตัวอย่างผลงาน
 เป็นต้น

5. การปฏิรูปการเรียนรู้ (Learning Reform)

สาระที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปรากฏอยู่หลายหมวดมาตรา แต่ละหมวดหลายเป็น
องค์ประกอบและปัจจัยเกื้อหนุนให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างครบถ้วนสมบูรณ์
และมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เป็นจุดปรับเปลี่ยนที่
สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้มีสาระสำคัญ ดังนี้



ที่มา : อุดมศักดิ์ ศรีปัญญา (2545 : 28)

หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมาย และหลักการ หมวดนี้มีสาระที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ดังนี้

มาตรา 6 : ลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 : เป้าหมายกระบวนการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกดีอง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษามและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ใฝ่รู้และ การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 : การจัดการศึกษา เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

หมวด 4 แนวทางการศึกษา

สาระของหมวดครอบคลุมหลัก สาระ และกระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดกว้าง ให้แนวทางการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ทางการจัดการเรียน การสอนทั้งใน และนอกระบบการศึกษา สาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ตามหมวดนี้ เริ่ม ตั้งแต่มาตรา 22 ถึงมาตรา 30 มีสาระสำคัญ 8 เรื่องใหญ่ๆ คือ

มาตรา 22 : หลักการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

มาตรา 23 : สาระการเรียนรู้ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่อง เกี่ยวกับการตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมตลอดจนประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย การเมืองและการปกครอง ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเรื่องการจัดการด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การใช้และการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้

มาตรา 24 : กระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำ ได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระ ความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อ การเรียน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและ แหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่

มาตรา 25 : บทบาทของรัฐในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้โดยการส่งเสริมการ ดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 : การประเมินผลการเรียนรู้ พิจารณาจากพัฒนาของผู้เรียน ความ ประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและทดสอบความรู้ไปตามความ

เหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาและให้นำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ ประกอบ การพิจารณาในการ จัดสรรใน โอกาสเข้าศึกษาต่อ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

มาตรา 27 และ 28 : การพัฒนาหลักสูตรแต่ละระดับ ให้คณะกรรมการการศึกษา ขึ้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางและให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตร ที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

หลักสูตรต้องมีลักษณะที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยสาระ ของหลักสูตรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อ

หลักสูตรระดับอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 : บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชน รวมทั้งหาวิธีแลกเปลี่ยนการพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 : การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นบทบัญญัติที่ให้ทิศทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ชัดเจน แม้ว่าการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นงาน ที่ยาก แต่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ทุกส่วนของสังคมไม่ว่าฝ่ายนโยบาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ชุมชน ต้องมีความเข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิรูปครั้งนี้ โดยมุ่งหวังที่จะได้เห็นคนไทย ที่พึงประสงค์ เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และ มีความสุข ในการเรียนรู้และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้โรงเรียนก็จะพร้อมรับการตรวจสอบ และ ควบคุมคุณภาพ หรือการประกันคุณภาพจากภายนอก ซึ่งเป็นภารกิจที่ทุกโรงเรียนของทุก สังกัดในประเทศไทยจะต้องกระทำตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

สมชาย บุตร โคตร (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า 1) มีสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตามกระบวนการนิเทศพบว่าชั้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ชั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือกและชั้นการปฏิบัติการนิเทศส่วนชั้นการประเมินผลและรายงานผล และชั้นการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศอยู่ในระดับกลาง 2) ปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตามกระบวนการนิเทศ พบว่า ปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ชั้นการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการชั้นการประเมินผลและรายงานผลชั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือกและชั้นการปฏิบัติการนิเทศ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามสภาพการนิเทศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นของสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในแล้วปรากฏว่า ชั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือกชั้นการปฏิบัติการนิเทศมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และชั้นการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาด โรงเรียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริญดา หงษ์คำเนิน (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษายุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า 1) ปัญหาทางด้านกรนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านจำนวนบุคลากรที่จะแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในการสร้างสื่อ และเครื่องมือในการนิเทศ

ของคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านขอบเขตของงานนิเทศภายใน โรงเรียน งานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2) ยุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 แบ่งเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การจัดการคุณภาพบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นภายในสถานศึกษา ยุทธศาสตร์การทำวิจัยในชั้นเรียน มีแนวทางการพัฒนาตามกระบวนการบริหาร PDCA ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

ประมวล คงพรง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 : กรณีอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย พบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย โดยรวมพบว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับตามเจตียรระดับการปฏิบัติจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผล ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ด้านการประเมินผล ด้านพฤติกรรมของครู ด้านการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ 2) การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศและด้านการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ด้านพฤติกรรมของครู และด้านการประเมินผลมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก โดยรวมพบว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และด้านการประเมินผล มีการปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

พนมชัย นันทะศรี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 3 พบว่า 1) ระดับกรณีมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายชั้นตอน อยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาสื่อวีดิทัศน์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) ปัญหาพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาไม่เป็นระบบ ทำไม่จริงจัง ครูส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการนิเทศ ขาดการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือสถานศึกษาต้องกำกับดูแลให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนปัญหาด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ ครูมีชั่วโมงสอนและภาระงานอื่น ๆ มาก บุคลากรไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ข้อเสนอแนะ คือ ควรลดภาระงานต่าง ๆ นอกเหนือจากงานสอนของครูลงเพื่อให้ครูได้สอนและอยู่ดูแลนักเรียนมากที่สุด ส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้มากขึ้น

ไกรสวัสดิ์ แก้วคำหาญ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนและศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียน ต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา ด้านการลงมือปฏิบัติ ด้านการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ด้านการประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนต่อระดับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน แต่เมื่อเปรียบเทียบสถานภาพพบว่า โดยรวม ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และด้านการลงมือปฏิบัติแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ด้านการลงมือปฏิบัติ และ ด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอน คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน ควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจัง และ โปร่งใส ให้ความสำคัญหรือร่วมกับคณะครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในและกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจน และควรสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้ครูทราบเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง

โกสิน กันทา (2548 : บทคัดย่อ) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการดำเนินการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าระดับการดำเนินการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2546 พบว่า ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ข้าราชการทั้ง 3 ขนาดเห็นว่า การดำเนินการนิเทศ 100% โรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูโดยรวม ของโรงเรียน ทั้ง 3 ขนาดเห็นว่า การดำเนินการนิเทศ 100% โรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ ข้าราชการครูโดยรวม ของโรงเรียน ทั้ง 3 ขนาดเห็นว่า การดำเนินการนิเทศ 100% โรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉลี่ยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาระดับการดำเนินการนิเทศ 100% โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2546 โดยรวม ทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับ การเปรียบเทียบดำเนินการนิเทศ 100% โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า ด้านการนิเทศอย่างทั่วถึง ไม่แตกต่างกัน ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อเปรียบเทียบระดับการดำเนินการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2546 พบว่า ระดับ การดำเนินการนิเทศ 100% ทั้งโดยรวมด้านการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีการดำเนินการนิเทศ 100% แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมพร แสนแสง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงาน การนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสภาพปัจจุบันและปัญหา และความต้องการ และ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาและด้านการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งในรายด้านและภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรในโรงเรียนระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู วิชาการ โรงเรียนและครูผู้สอนทั้งในรายด้านและภาพรวมมีสภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษาในด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดแคลนบุคลากร ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ ขาดอุปกรณ์ ขาดเอกสาร สื่อมีน้อยไม่เพียงพอ ครูไม่มีเวลาเพราะครูต้องสอนทุกวิชา และเป็นครูประจำชั้นด้วย สำหรับด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา ปัญหาที่พบ ได้แก่ การนิเทศไม่ตรงตามปฏิทิน ครูมีภารกิจมาก วางแผนไว้แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามแผน ส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาปัญหาที่พบได้แก่ ขาดการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการไม่ตรงตามปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ครูไม่มีเวลา ขาดเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียนได้แก่ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการนิเทศ

ศุภชัย บุญสิทธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการรูปแบบ และกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) สภาพ และปัญหาการใช้รูปแบบและสภาพปัญหาการใช้กระบวนการนิเทศ โดยรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับปานกลางสำหรับความต้องการรูปแบบ โดยรวมและรายรูปแบบและความต้องการกระบวนการนิเทศโดยรวม และรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหา และความต้องการรูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน พบว่า สภาพการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัญหาและความต้องการนิเทศโดยรวมแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับกระบวนการนิเทศ พบว่า สภาพการปฏิบัติและ ปัญหากระบวนการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับความต้องการนิเทศโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหาและความต้องการ รูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า สภาพ การปฏิบัติการณ์เทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาการนิเทศ และความต้องการนิเทศโดยรวมและรายรูปแบบไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบระดับสภาพ ปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่าสภาพการนิเทศและปัญหาการนิเทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 และความต้องการนิเทศไม่แตกต่างกัน สำหรับสภาพ ปัญหาและความต้องการ กระบวนการนิเทศพบว่า สภาพการนิเทศและความต้องการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่ ปัญหาการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบระดับ สภาพ ปัญหาและความต้องการรูปแบบการนิเทศตามขนาด โรงเรียนพบว่า สภาพการปฏิบัติ โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัญหา รูปแบบการนิเทศ โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 และความต้องการรูปแบบนิเทศโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาด ใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สำหรับกระบวนการนิเทศ สภาพ ปัญหาและความต้องการ กระบวนการนิเทศทั้งโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

สมหวัง กริมเขียว (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการนิเทศภายใน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนใน ปัจจุบัน โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ ภายในสถานศึกษาในระดับมาทุกรายการ ส่วนการจัดองค์กรใน โรงเรียนนรการปฏิบัติจริงใน ระดับปานกลาง ส่วนความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ ภายในสถานศึกษามีความต้องการในระดับมาทุกรายการ รูปแบบการนิเทศภายในของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้านคือ ความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์ของกรนิเทศภายในสถานศึกษา โครงสร้างของ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และ ข้อบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตาม กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์

เขต 2 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดระบบการนิเทศภายใน ด้านบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดกิจกรรมการนิเทศ และด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ ตามลำดับ ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างจากครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดระบบการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านด้านการจัดระบบการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ ด้านบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและด้านการจัดกิจกรรมการนิเทศไม่แตกต่างกัน สถานศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาที่ละคู่ พบว่า สถานศึกษานขนาดกลางมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษานขนาดเล็กและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษานขนาดเล็กและสถานศึกษานขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ ควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจังและเป็นระบบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน และควรมีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในและกำหนดตารางการนิเทศภายในและควรมีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในและกำหนดตารางการนิเทศอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ศุภกสิณี สมสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่าง โดยการแบ่งแบบแบ่งชั้น โดยแยกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดระเบียบการประชุม และด้านผู้นำไปสู่การ

เปลี่ยนแปลงที่ดี ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครู ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบแยกตามขนาดสถานศึกษาที่ระบุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีสมรรถภาพทางการนิเทศสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่กับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีสมรรถภาพทางการนิเทศไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครู เสนอแนะการเสริมสร้างสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือควรศึกษากันคว้าหาความรู้ใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย และ ควรเสนอแนะเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ ให้กับครู

สมชาย ปัญญาทิพย์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ศึกษาปัญหาของกรนิเทศภายในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้าน จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ ด้านการประชุมนิเทศครูใหม่ ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการประเมินผลการสอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและในแต่ละด้านได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ ด้านการศึกษา อบรมครูประจำการ ด้านการประชุมนิเทศครูใหม่ ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับ ปานกลางปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษาขยาย

โอกาสทางการศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยภายในประเทศ สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานที่ช่วยพัฒนาครู ในด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในก็เนื่องจาก สถานศึกษามีจำนวนจำกัด เพื่อจะใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากร บุคลากร ภายในสถานศึกษา และ สถานศึกษาเองเป็นผู้เข้าใจปัญหา การเรียนการสอนได้ดี รวมทั้งการสร้างความร่วมมือ และแก้ไขปัญหการทำงานร่วมกัน บุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถนิเทศนอกจากผู้บริหารแล้วครูที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญก็สามารถทำหน้าที่การนิเทศได้รวมทั้งการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมโครงการ เทคนิควิธีการนิเทศนั้นสามารถใช้ได้หลายรูปแบบอยู่แล้ว ซึ่งขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย จำนวนผู้รับการนิเทศ เวลาและทรัพยากรอื่น ๆ ในการจัดทำโครงการนิเทศนั้น ควรจะได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศแล้วจึงนำแผนไปสู่ การปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บูลลิส (Bullis, 1980 : 1239-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และขอบข่ายของงานที่มีอันดับความต้องการสูงได้แก่งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนงานแนะแนว งานบริหาร งานวิชาการและงานนิเทศภายในโรงเรียน งานที่ผู้บริหาร โรงเรียนให้เวลามากที่สุดคืองานนิเทศภายในโรงเรียน งานเกี่ยวกับ หลักสูตรการเรียนการสอน และงานแนะแนว เทคนิคการนิเทศที่ได้ผลคือการเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุดคือการใช้เอกสาร

ทีลาฮัน (ยอคทอง จันดาวัลย์ . 2542 : 45 ; อ้างมาจาก Tilahan, 1983 : 2163-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศเอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู ศึกษาพิเศษและนักวิชาการผลวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครู ศึกษาพิเศษและนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำ

การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยครู การ
เยี่ยมชมเรียนและการสังเกตการสอน

2. ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัด
กิจกรรม การนิเทศภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เกรย์ (Gray, 1983 : 13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการนิเทศกับการประเมินผลการนิเทศผลการศึกษา
พบว่าประสิทธิภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับความรู้ที่ผู้บริหาร
ได้รับและผู้บริหารที่ไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการนิเทศจะใช้เครื่องมือการประเมินผลที่ไม่
สัมพันธ์กับการสอนของครู

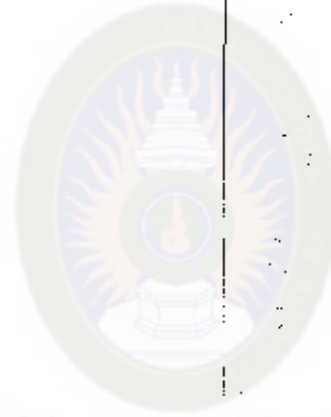
แพเจค (Pajak, 1990 : 59) ได้ทำการวิจัย โดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับการ
ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถภาพจำเป็นสำหรับผู้
นิเทศการศึกษามี 12 ด้าน ประกอบด้วย การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร โครงการสอน การ
วางแผนและการเปลี่ยนแปลง การจูงใจและจัดบุคลากร การสังเกตและการประชุมนิเทศ การ
พัฒนาหลักสูตร การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การให้บริการแก่ครู ผู้สอนการพัฒนา
บุคลากรความสัมพันธ์กับชุมชนการวิจัยและประเมินผลโครงการ

โรบินสัน (Robinson, 2000 : 14) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการนิเทศ
แบบคลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูความพึงพอใจในการนิเทศ
การศึกษาภายในแบบคลินิกที่ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ในการดูแลและกระตุ้นให้ครู
ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ทัทเทิล (Tuttle, 2000 : 191- A) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นิเทศแบบมีส่วนร่วมใน
การกำหนดการตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงที่ตรงข้ามของนักอาชญาศาสตร์ ในการปฏิบัติงาน
ทางการแพทย์ พบว่าประสบการณ์การเป็นผู้นิเทศเพื่อให้เกิดความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งสำคัญ
จำเป็นต้องให้การฝึกอบรมและสนับสนุนผู้นิเทศให้มีความรู้ ประสบการณ์อย่างเพียงพอ ถึงจะ
ทำให้การนิเทศมีรูปแบบที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นประสบ
ผลสำเร็จอันมีขอบเขตของการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

จากแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องสรุปภาพรวม พบว่า
ปัญหาการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เอกสารหลักสูตรมีไม่
เพียงพอสำหรับครูที่จะศึกษา ครูผู้สอนบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน บุคลากรมี

คุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนจากงบประมาณสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกภายในโรงเรียน ขาดสื่อการเรียนการสอน ขาดการฝึกอบรมตลอดจน ขาดการส่งเสริม
ตลอดความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY