

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 2 ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายในโรงเรียน
3. การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
 - 3.1 ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ
 - 3.2 ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน – ครู
 - 3.3 ด้านการพัฒนาของผู้บริหาร โรงเรียน
 - 3.4 ด้านพฤติกรรมครู
 - 3.5 ด้านการประเมินผล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ปัจจุบันมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศศึกษาอย่างกว้างขวางหลายลักษณะด้วยกัน ทั้งในลักษณะที่เป็นกิจกรรมทางวิชาการ และลักษณะที่เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของครู และผู้นิเทศ

กิติมา ปรีดีติติก (2541 : 389) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการ ชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียน การสอน เพื่อให้ได้ผล ตามจุดหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 18) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ความหมายทั่วไป “การนิเทศการศึกษา” หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล และปัญญาในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด

สัจด์ อุทรานันท์ (2541 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำกับบุคคลหรือสิ่งอื่นใด เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายทางการสอนของโรงเรียน

สเปียร์ (Spears, 1967 : 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและแสวงหาความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศการศึกษามุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูเพื่อให้ครูสามารถช่วยตนเองได้

จากความหมายการนิเทศการศึกษามากมายลักษณะดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนให้ดีขึ้นและบรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา มุ่งที่จะปรับปรุงการสอนให้พัฒนาดีขึ้นเรื่อยๆ เพื่อผลทางด้านคุณภาพของการศึกษา และการที่สังคมเปลี่ยนแปลงไป วิทยาการใหม่ๆเกิดขึ้นอยู่เสมอ ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอนจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2542 : 12) การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศศึกษาไว้ ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2541 : 12) ได้กำหนดว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน
2. เพื่อพัฒนางาน
3. เพื่อสร้างการประชาสัมพันธ์
4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

กิติมา ปริลีลิก (2541 : 393) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมาย เพื่อที่จะช่วยประสพงานในด้านวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียน การสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพของการศึกษาของโรงเรียน ปรับปรุงและประเมินผล การเรียนการสอน ตลอดจนช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพครู และความสัมพันธ์อันดี กับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 51) ได้ให้ความหมายการ นิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและเต็มตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

อังกา บุญช่วย (2543 : 110) กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายาม ทุกสิ่งทุกอย่างของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริม ประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเพิ่มหลังในการ ปฏิบัติงานของครู รวมทั้งทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและก่อให้เกิดผลในขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กให้ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศโดย บุคลากรภายในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวด หรือหัวหน้า สาขาวิชาและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวมาแล้วเห็นว่า การนิเทศการศึกษาที่มีความมุ่งหมายที่จะช่วยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเอง ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จอันจะส่งผลให้การเรียนการสอน บรรลุผลตามเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ผู้สอน และ บุคลากรภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในการ ดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ใน หลักสูตร และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นในการเรียนและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานดังกล่าวได้ รวมทั้งให้มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5. เพื่อให้คำปรึกษา และประสานงานทางวิชาการแก่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกรุงเทพมหานคร การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ

6. เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานการศึกษานอกเขต สำนักงานการศึกษาจังหวัด และสำนักงานการศึกษาอำเภอ ดำเนินโครงการและพัฒนาต่างๆ ที่กระทรวงและกรมหมาย

ความจำเป็นของกรณีเทศการศึกษา

ปัจจุบันกรณีเทศศึกษามีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอนมาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546 : บทนำ) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษานั้นจะต้องดำเนินการให้กระบวนการบริหารการศึกษา กระบวนการนิติการศึกษา และกระบวนการเรียนการสอน สอดคล้อง ประสาน จึงจะเกิดคุณภาพได้ ดังนั้น กรณีเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อกระบวนการจัดการศึกษา ดังเช่น

กิติมา ปริทีติลล (2541 : 263) กล่าวถึงความจำเป็นของกรณีเทศการศึกษาว่า

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นต้องมีการนิติเพื่อเป็นการบริการแก่ครูที่มีความสามารถต่างๆ กัน
2. กรณีเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

3. กรณีเทศศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมที่มีอยู่ตลอดเวลา

ชาญชัย อาจินสมาน (ม.ป.ป. : 5) ได้เน้นถึงความจำเป็นของกการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในด้านการให้บริการทางวิชาการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะมันเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการแก่ครูเป็นจำนวนมากที่มีความสามารถต่างๆกัน อีกประการหนึ่ง การศึกษาได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อไม่นานมานี้ สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยความช่วยเหลือทั้งนั้น

2. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อความเจริญขององกรมของครู แม้ว่าครูจะได้รับ การฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆและต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจตลอดเวลาได้มาพักเพียงพ่อย่อยการตระเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถช่วยภาวะของครูได้ในกรณีดังกล่าว

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่ ทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษา ทางทฤษฎี และทางปฏิบัติ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์และจากการอภิปราย จากการค้นพบของการวิจัยความจำเป็นต่อความเจริญเติบโตดังกล่าว การนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแก่สมาชิกวิชาชีพ โดย การนิเทศการศึกษาสามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการการศึกษาด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน และบริหารงานวิชาการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองของครู และพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา

สิ่งที่ผู้นิเทศพึงตระหนักในการนิเทศการศึกษาก็คือ การนิเทศศึกษาไม่ใช่ การจับผิด ไม่ใช่การสอนและไม่ใช่การแก้ปัญหาให้ แต่การนิเทศการศึกษานี้เป็นการช่วยให้ครูรู้จักตนเอง รู้จักคิดค้นวิธีทำงานเพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติมา ปรีดีศิลป (2541 : 274) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาสำหรับผู้บริหารเพื่อช่วยพัฒนา การศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษานี้ต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษานี้จะต้องเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษานี้ควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคนมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
4. การนิเทศการศึกษานี้ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสำคัญส่วนบุคคล
5. การนิเทศการศึกษานี้จะต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล
6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษานี้ คือ หาทางช่วยให้เด็กเกิดควมรู้ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษานี้จะต้องเกี่ยวข้องกับส่งเสริมความรู้ โดยการอบรมแก่ครู และการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
8. การนิเทศการศึกษานี้ควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่
9. การนิเทศการศึกษานี้ควรเน้นการส่งเสริมความก้าวหน้า และความพยายามของครูให้สูงขึ้น
10. การนิเทศการศึกษานี้ควรเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทั้งส่วนตัว และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง
11. การนิเทศการศึกษานี้พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างเป็นพิธีการ ให้มาก ควรทำง่าย ๆ
12. การนิเทศการศึกษานี้ควรใช้เครื่องมือและกลวิธีง่าย ๆ
13. การนิเทศการศึกษานี้ควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง
14. การนิเทศการศึกษานี้ควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล

สัจด์ อูทรานันท์ (2541 : 15) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็น “ กระบวนการ ” ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำผ่าน “ตัวกลาง” คือครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การนิเทศการศึกษาในประเทศไทยเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป. : 16) ได้เสนอว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่ดีควรมีในลักษณะดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายของการบริหาร และถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร การนิเทศการศึกษา และการบริหารมีหน้าที่เหมือนกัน คือ สร้างสรรค์สภาพที่เหมาะสมสำหรับ กระบวนการทางการศึกษา และคงไว้ซึ่งระดับความมีประสิทธิภาพ
2. การนิเทศการศึกษาคควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา หมายความว่า นโยบาย แผน ค่านิยมและความหมายของการนิเทศการศึกษา ควรถูกกำหนดโดยแนวทางของปรัชญาวิถีชีวิตในสังคม ซึ่งเราจะให้การศึกษาแก่บุคคลในสังคมนั้น จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบาย และแผน จะถูกตรวจสอบโดยวิถีทางปรัชญา โดยให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน
3. การนิเทศการศึกษาคควรเป็นวิทยาศาสตร์ กิจกรรม วิธีกรและเทคนิคต่าง ๆ ควรตั้งอยู่บนเจตคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศการศึกษาคควรเน้นในเรื่องการทดลอง การสังเกต การวินิจฉัย และความเชื่อถือได้
4. การนิเทศการศึกษาคควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาคควรเป็นเรื่องของความร่วมมือซึ่งทุกคนมีสิทธิที่จะทำประโยชน์ให้ได้ สิทธิในการร่วมมือ การเลือกวิธีสอน อุปกรณ์การสอนและสิทธิในการเลือกเส้นทางการเรียนการสอนย่อมเป็นสิทธิของครูทุกคน
5. การนิเทศการศึกษาคควรเป็นการสร้างสรรค์ การนิเทศการศึกษาคควรเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรี โดยมีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา
6. การนิเทศการศึกษาคควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า หมายความว่า การนิเทศการศึกษา จะต้องถึงไปที่การส่งเสริมความเจริญของครู และนักเรียนเพื่อให้เขาได้ไปปรับปรุงสังคม

7. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพการนิเทศการศึกษาถือเป็นการบริการอย่างหนึ่งซึ่งจะต้องมี การประเมินผลตัวเองอยู่เสมอในด้านเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายวิธีดำเนินงาน ทัศนคติ และเทคนิคต่าง ๆ

จากหลาย ๆ แนวคิดจึงพอสรุปได้ว่า หลักสำคัญของการนิเทศศึกษานั้นอย่างน้อยควรประกอบด้วย

1. หลักบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษานี้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย จึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีทำงาน ตลอดจนการเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของการดำเนินการ

2. หลักความมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในกระบวนการนิเทศการศึกษาเพื่อความสำเร็จของงาน ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จึงต้องให้ทุกคนใช้หลักการของความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

3. หลักแห่งคุณภาพของนักเรียน การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายให้ครูได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ ให้นักเรียนมีคุณภาพ ดังนั้นการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก็เพื่อคุณภาพของนักเรียน

กระบวนการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาจะดำเนินการไปอย่างไร จะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ซึ่งเรียกว่า “กระบวนการนิเทศการศึกษา”

กระบวนการนิเทศการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 ก: 4) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล

การพัฒนาระบบนิเทศการศึกษา

การพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา เป็นการพัฒนาระบบดำเนินงานการนิเทศการศึกษา ตามสายงานการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกันทุกระดับ ค่อยเนื่องตั้งแต่โรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ โดยกำหนดเป้าหมาย คุณภาพ / สภาพความสำเร็จของหน่วยงานแต่ละระดับ และใช้เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือ ความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานที่ดำเนินการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

การดำเนินการตามระบอบการนิเทศการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 ก : 11 –18) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาในลักษณะที่ร้อยรัด และต่อเนื่องกันในทุกระดับ อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศ ตลอดจนการพัฒนาสื่อ / เครื่องมือในการนิเทศการศึกษาทุกระดับ สามารถดำเนินการนิเทศได้สอดคล้องกันในปีงบประมาณ 2538 ได้จัดทำเอกสารชุดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ และทำการทดลองใช้ใน 12 เขตการศึกษา เขตการศึกษาละ 1 จังหวัด สำหรับปีงบประมาณ 2539 ได้ทำข้อมูลจากการทดลองมาวิเคราะห์และพัฒนาการปฏิบัติงานตามระบอบการนิเทศการศึกษา โดยจัดทำสื่อ เครื่องมือนิเทศสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ดังนั้น การดำเนินงานนิเทศการศึกษาทุกระดับจึงต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นการดำเนินงานนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง ตามความต้องการพัฒนา และตามความเหมาะสม ซึ่งบางหน่วยงานเรียกว่า “การนิเทศภายในสถานศึกษา”

สภาพปัจจุบันของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

ในปัจจุบันกล่าวได้ว่า ขณะนี้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนได้แพร่หลาย ไปในโรงเรียนและสถานศึกษาจำนวนมาก เช่น กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า โรงเรียนและสถานศึกษาจำนวนมากได้พยายามดำเนินการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนบางแห่งอาจจะเป็นลักษณะของการลองผิดลองถูก แต่อีกหลายแห่งก็สามารถดำเนินการได้สำเร็จอย่างน่าภาคภูมิใจ หลังจากโรงเรียนและสถานศึกษาดังกล่าว ได้พยายามเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนด้วยการปฏิบัติจริงไปสักระยะเวลาหนึ่ง ก็คาดว่าบุคลากร

ภายในโรงเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียนดีขึ้นมาบุคคลเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมและเผยแพร่แนวความคิดในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้กว้างขวางต่อไป (สัจจ ตูทวารันท์, 2541 : 114 – 116)

ความจำเป็นของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

โธน อังตะฮอด (2540 : 13) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอก หรือศึกษานิเทศก์ ไม่สามารถทำการนิเทศการสอนของครู ได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนมีการดำเนินการได้รวดเร็วตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการ ถือว่าเป็นการนิเทศที่ดีที่สุด

สำรวช พานนา (2542 : 15) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ของโลกในปัจจุบันได้รุดหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ครูผู้สอนในโรงเรียนควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ทบทวนหน้าที่การสอนให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการของโลก การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เกี่ยวข้อง

นิตยา ทองไทย (2542 : 30) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มีความจำเป็นต่อผู้บริหาร โรงเรียน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาจะมีขึ้นได้ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเมื่อวิชาการมีการพัฒนาและต้องก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การหยุดอยู่กับที่จะกลายเป็นความล้าหลัง ดังนั้น ความจำเป็นของการนิเทศของการศึกษาภายในโรงเรียน

เชษฐพงษ์ สันทรัพย์ (2542 : 24) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอก อาจจะลดความจำเป็นลง ในเมื่อปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอเป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนของตนเองมากที่สุดศึกษานิเทศก์ อาจเป็นเพียงผู้สนับสนุน ส่งเสริม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติเท่านั้น

พิสิฐ ทวีกาญจน์ (2542 : 14) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นและสำคัญมากต่อครู ทั้งนี้เพราะการนิเทศเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมาสู่โรงเรียน แต่การนิเทศจากบุคคลภายนอกโรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ เพราะศึกษานิเทศก์มีน้อย ขาดงบประมาณ เครื่องมือและ

อุปกรณ์ที่จำเป็นในการนิเทศและไม่สามารถนิเทศได้ทั่วถึง และประการสำคัญ คือสามารถแก้ปัญหาและทำการนิเทศกันเองได้ ผลการนิเทศย่อมมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

คุณตน์ แสนอาจ (2543 : 17) กล่าวว่า ปัจจุบันนี้ โรงเรียนมีความจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนด้วยเหตุผลหลายประการดังกล่าวมาแล้ว นอกจากนี้การนิเทศภายในโรงเรียนยังช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันทำงาน โดยใช้หลักคิดและแก้ปัญหาที่ตนเองพบการรอคอยหรือรอรับความช่วยเหลือจากบุคลากรที่อยู่นอกโรงเรียน ทั้งยังรู้จักใช้หลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานอันจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย

วิวัฒน์ ผู้จางงศ์ (2543 : 22) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรที่จะส่งผลถึง คุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนทั้งนี้เนื่องจากสภานิเทศที่มีจำนวนจำกัด และการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการแก้ปัญหา โดยครูที่อยู่ใกล้ชิดปัญหามากที่สุด ผู้นิเทศย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าบุคคลภายนอกที่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่า ที่จะให้บุคคลภายนอกช่วยแก้ปัญหาที่จะนำไปสู่คุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนได้ มีมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งการนิเทศภายในเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับแม้ว่าหน่วยงานนั้น จะจัดระบบได้เป็นอย่างดีแล้วก็ตาม เมื่อเวลาเปลี่ยนไปสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เปลี่ยนไป ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการพัฒนาโดยการนิเทศภายในให้บุคลากรสามารถพึ่งตนเองได้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) กล่าวว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างกันนี้ให้สามารถปฏิบัติงานของคนที่คือการสนองจนประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครู เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูและพัฒนาครู

ความเข้าใจบางประการเกี่ยวกับกรณีศึกษาในโรงเรียน

กรณีศึกษาใน โรงเรียน จะเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย) ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคนและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มา ซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียนในการจัดนิเทศภายใน โรงเรียนให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและผู้นิเทศควรมีความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากร และควรวีคหหลักการสำคัญต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโรงเรียน

การจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ถ้าหาก ผู้จัดการนิเทศการศึกษามีความเข้าใจถึงธรรมชาติของผู้อปฏิบัติงาน เข้าใจถึงศักยภาพ สภาพพื้นฐานทางจิตใจ ตลอดจนความต้องการของบุคลากรเหล่านั้น สิ่ง que ผู้จัดการนิเทศการศึกษาควรจะทำให้ความเข้าใจดังนี้คือ

- 1.1 ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแต่ละคนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีคุณค่าต่อหน่วยงานที่ค้ช่วมกัน
- 1.2 ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาค่างๆและตัดสินใจได้อย่างฉลาดโดยอาศัยความร่วมมือกัน
- 1.3 ผู้ปฏิบัติงานจะมีศักยภาพในการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง
- 1.4 ถ้ามองผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนแล้ว แต่ละคนย่อมจะไม่เหมือนกัน
- 1.5 ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะปรำกปรังประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
- 1.6 ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพเฉพาะอย่าง มีความปรารถนาและมี ความสามารถในการนำตนเอง
- 1.7 ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นแหล่งทรัพยากรผู้ให้ข้อมูลปฐมภูมิ มีความคิด สร้างสรรค์ มีสติปัญญา และมีทักษะในด้านเทคนิคการทำงาน ดังนั้น เขาเหล่านี้จึงเป็นทรัพยากร ที่สำคัญในการปรำกปรังหน่วยงาน
- 1.8 หากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษามีการเตรียมตัวมาอย่างดีแล้ว ก็มีโอกาสที่จะเป็นนักรกการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญได้
- 1.9 ครูมีหน้าที่รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ฉะนั้นเขาจึงมีอำนาจเต็มที่ ในการพัฒนากิจกรรมการสอนสำหรับนักเรียนในแต่ละกลุ่ม
- 1.10 มีความจำเป็นที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา

1.11 บุคคลจะมีอารมณ์ต่างๆกับการมีเหตุผล ฉะนั้นความรู้สึกลึกของเขาเหล่านั้น จึงมีความสำคัญ และจำเ็นต้องได้รับการพิจารณา

ถ้าหากผู้จัดการนิเทศการศึกษามีความเข้าใจในสภาพพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะหรือธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ก็ย่อมจะสามารถดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษาได้ โดยราบรื่น ปราศจากข้อขัดแย้งหรือปัญหาอุปสรรคต่างๆในสภาพการณ์เช่นนี้ โอกาสพบความสำเร็จในการนิเทศการศึกษาก็จะเป็นไปได้สูงมาก

2. หลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัย หลักการนิเทศ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้หลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 43-44) ได้กล่าวถึง หลักการของการนิเทศภายในที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนี้

1. การนิเทศภายในจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอน กระบวนการนิเทศ
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายใน สถานศึกษา คือ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน
3. การนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูและของโรงเรียนและสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
4. เป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือ การสอน คือ การสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบ กำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ได้ว่า เป้าหมายสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การสร้างครูมืออาชีพ

ไทม ยังละออ (2540 : 13) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษายึดหลักความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีหลักการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตย ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมบำรุงขวัญให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ และเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้หลักการสร้างสรรค์การเชิดหุ่น เชื้อในศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล

นิตยา ทองไทย (2542 : 26) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือร่วมใจการประสานงานของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศความถูกต้องตาม

หลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ มีการทำงานเป็นขั้นตอน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ

เจนฐพงษ์ สิ้นทรัพย์ (2542 : 22) กล่าวว่า หลักการนิเทศในโรงเรียน มีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศภายในโรงเรียนจึงต้องผ่านครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา เพื่อจะไปสู่นักเรียน หลักการนิเทศจึงมุ่งไปที่ครู เพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน

สำราญ พานนา (2542 : 25) กล่าวว่า การนิเทศต้องยึดหลักการวางแผน แก้ไขปัญหาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ตามหลักวิชา เป็นวิทยาศาสตร์ มีความเป็นประชาธิปไตยมีการร่วมมือกัน เป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ

จากหลักการนิเทศการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การนิเทศภายในจะบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องยึดหลักการแห่งความร่วมมือของบุคลากร ครูในโรงเรียน และมีความเป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมการสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การดำเนินงานใด ๆ ก็ตามต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนไว้ เพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ทราบแน่นอนว่าจะต้องทำอะไร เพื่อให้เกิดผลอย่างไร การนิเทศการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จึงเป็นต้องมีจุดมุ่งหมาย มีนักวิชาการ ได้แสดงความเห็นไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (อ้างอิงมาจาก วิวัฒน์ ผู้จำนง, 2543 : 2) ได้เสนอแนะการนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายสำคัญ 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศภายในเป็นการช่วยเหลือ แนะนำให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษานับเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 8) ได้กำหนด
จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เป็นการช่วยเหลือครูให้สามารถปรับปรุงตนเองและกิจกรรมการเรียนการสอน
 2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น
 3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 4. กำกับ ดูแล ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
 5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ
- จุมสีกดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 12-13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้
1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน
 2. เพื่อส่งเสริมบุคลากร โดยการประชุม อบรม สัมมนา และปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะอยู่เสมอ
 3. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา
 4. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงตัวของครูผู้สอน และนักเรียน เช่น การทำการศึกษาเป็นรายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา จัดการแนะแนวในโรงเรียน อบรมควบคุมความประพฤติ จัดบรรยากาศทางการเรียนการสอน เป็นต้น
 5. เพื่อแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรับผิดชอบร่วมกัน
 6. เพื่อแนะนำครู อาจารย์ใหม่ และการจัดการประชุมนิเทศครู อาจารย์ในการเริ่มต้นเปิดภาคเรียนใหม่
 7. เพื่อตกลงทำความเข้าใจ ทบทวนนโยบายการดำเนินงานหาแนวทางเพื่อไว้ปรับปรุงพัฒนา ทั้งงานหลักและงานสนับสนุน
 8. เพื่อให้การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือผู้ปกครองเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

9. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน คือ คุณภาพของนักเรียนโดยเน้นกระบวนการให้มาก นอกเหนือจากการทวนชั้นผู้เรียนฝ่ายเดียว เป็นการเน้นทั้งระบอบของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน

บริกก์ และ จัสต์แมน (Brigg and Justman, 1952 : 8-9) การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย 4 ประการ คือ

1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ
2. การส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู
3. การปรับปรุงการเรียนการสอน
4. การส่งเสริมแนะนำครูและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและ

ประชาชน

อนก ส่งแสง (2540 : 36) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนโดยทั่วไป มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน
2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตรและ โครงสร้างของหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ
4. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

5. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหเกี่ยวกับ การเรียนการสอน การปรับตัวของครูผู้สอนและนักเรียน เช่น การทำการศึกษารายกรณีสำหรับเด็กที่มีปัญหา จัดการแนะแนวในโรงเรียน อบรมความประพฤติ จัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น

จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน กล่าวพอสรุปได้ว่า เพื่อต้องการพัฒนาคน พัฒนางาน มุ่งประสานความสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจ ร่วมกันส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน

ขอบเขตของงหนิเทศภายในโรงเรียน

งานวิชาการภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบมี 2 ประเภท คือ 1 งานหลัก ได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และ 2

งานสนับสนุน วิชาการ ได้แก่ งานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียน ชุรการและการเงิน และความสัมพันธ์ กับชุมชน ขอบเขตงานที่กล่าวมานี้หากผู้บริหารมีความมุ่งหวังที่จะให้ได้ ผลงานของบุคลากรภายใต้ การควบคุมดูแล เป็นผลงานที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นจะต้องพัฒนา บุคลากรเหล่านี้ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจะได้ผลงานที่มีคุณภาพตาม ความมุ่งหวังที่ตั้งไว้

วิธีดำเนินการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน สามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้คือ
(สัจจ อูทรานันท์, 2530 : 125)

- ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ
- ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ
- ขั้นที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ
- ขั้นที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ
- ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ

หลักในการดำเนินการงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามขั้นตอนที่กล่าวมาจะมีลักษณะ เดียวกันกับกระบวนการนิเทศการศึกษา

การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกระทำได้หลายรูปแบบ การที่ผู้บริหารเลือกใช้ รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน และความสามารถของบุคลากรภายใน โรงเรียนเป็น สำคัญ สำหรับกิจกรรมที่ผู้บริหารอาจจัดกระทำขึ้นในโรงเรียนนั้น อาจได้แก่ (กิติมา ปรีดีคิดถ, 2532 : 309-310)

1. การประชุมนิเทศครูใหม่
2. การจัดประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
3. การสังเกตการสอนในชั้น
4. การเขียนชั้นเรียน
5. การสาธิตการสอน
6. การนิเทศด้วยการให้คำปรึกษา หรือเป็นรายบุคคล หรือเป็นหมู่
7. การจัดประชุมปฏิบัติการต่างๆ
8. การจัดสัมมนาครู
9. การจัดการนิเทศเป็นคณะ
10. การให้ไปฝึกฝน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การนิเทศการศึกษานั้นเป็นงานที่กว้างขวาง ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ควรใช้กิจกรรมหลายๆประเภทในการนิเทศภายใน ไม่ใช่การจำกัดอยู่เพียงการแนะนำ ชี้แจง และให้ความรู้แก่ครูเท่านั้น

การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและชี้ช่องทางเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ โดยดำเนินงานตามแนวทางประชาธิปไตย สนับสนุนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาทักษะวิชาชีพตลอดจนทักษะ การศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ในปีงบประมาณ 2538 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำ แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น และปีงบประมาณ 2539 ได้จัดทำ โครงการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน โดยจัดทำเอกสารชุดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นคู่มือในการดำเนินงานและได้กำหนด สภาพความสำนึกของโรงเรียนที่มีกรณีพิเศษอย่างเต็มระบบไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

บรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ หมายถึง ความรู้สึกหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสิ่ง อำนวยความสะดวกต่างๆที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น

1. บรรยากาศในโรงเรียน

ความหมายบรรยากาศในโรงเรียน

กรมสามัญศึกษา (2541 : 8) ได้ให้ความหมายบรรยากาศของโรงเรียนว่า หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกที่สมาชิกในโรงเรียนมีต่อโรงเรียน และอาจรวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ ผู้ปกครองและ ชุมชนมีต่อโรงเรียนด้วย ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะเกิดความรู้สึกประทับใจ พอใจ อบอุนใจ มีความ รู้สึกเป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ถ้าบรรยากาศที่ไม่ดีก็จะ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความรัก ความผูกพันต่อโรงเรียน ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย

สวัสดิ์ สายระสิทธิ์ และคนอื่นๆ (2531 : 628) ให้ความหมายบรรยากาศใน โรงเรียนไว้ว่า เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว ให้ผู้ที่สัมผัสมีความโน้มเอียงไปกับสภาพแวดล้อม

นั้น เป็นการรณรงค์สภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศให้น้ำใจความรู้สึกของเด็กให้มีความสงบ เห็นสิ่งดีงามในธรรมชาติ สังคมและสิ่งแวดล้อมของชีวิต มีความพึงพอใจที่จะเรียน ทำให้การเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลได้โดยง่าย

พ. โททิทัฬหะ (2533 : 33) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการรับรู้ความรู้สึก และทัศนคติที่โรงเรียนได้รับจากสมาชิกในโรงเรียน ทั้งในทางที่ดีและในทางที่ไม่ดี ความรู้สึกในทางที่ดีนั้นทำให้เกิดความประทับใจ พอใจ และภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจ ต่อโรงเรียน ความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นอาจทำให้ขาดความรัก ไม่มีความผูกพัน ปราศจากความเป็นเจ้าของ เกิดความเฉยเมย ความเบื่อหน่าย ความห่างเหิน และความไม่รับผิดชอบ

นิคม ทาแดง และ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2538 : 270) ให้ความหมาย “บรรยากาศในโรงเรียน” ไว้ว่า หมายถึง การจัดบริเวณ โรงเรียน การจัดอาคารเรียนการจัดห้องเรียน ตลอดจนการตกแต่งห้อง การวาง การติดตั้งวัสดุอุปกรณ์ทั้งหมดที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของผู้เรียน เกิดมีการสร้างเสริมการนึกคิด ความชอบ ความขลัง คุณค่า ระบบค่านิยม ตลอดจนสร้างพฤติกรรมและบุคลิกภาพการวางของผู้เรียน โน้มนำไปยังตามลักษณะสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การจัดบริเวณโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวของสมาชิกในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีส่วนส่งผลให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติต่อโรงเรียนทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกทางบวก คือ ความประทับใจ ภูมิใจ ความพึงพอใจ ความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ ตลอดจนความภาคภูมิใจในการร่วมเป็นสมาชิก ส่วนทางลบ หมายถึง ความรู้สึกทำให้เบื่อหน่าย หมางเมิน เฉยเมย ปราศจากความคิดที่จะเป็นเจ้าของและเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งทัศนคติทั้ง 2 ทางสามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินการนิเทศการศึกษาได้

ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของบรรยากาศในโรงเรียน

การเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 3 ด้าน คือ บรรยากาศด้านกายภาพ บรรยากาศด้านจัดกิจกรรมวิชาการ และบรรยากาศด้านการบริหารจัดการต่างมีความสำคัญในตัวของมันเอง ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันมากนัก ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้ กรมสามัญศึกษา (2541 : 81) มีความเห็นว่าบรรยากาศในโรงเรียนแต่ละด้านมีความสำคัญดังนี้ ดังนี้

1. ด้านกายภาพ ถ้ามีการจัดการที่ดีแล้วจะช่วยเชื้อต่อการเรียนการสอน ช่วยให้เด็กเกิดการสดชื่นร่าเริง เป็นแรงจูงใจในโรงเรียน ในเรื่องนี้ นิคม ทาแดง (2544 : 270) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นของโปเรเนสตี ที่ได้ให้ความสำคัญของบรรยากาศด้านกายภาพไว้เป็น

อย่างมาก ถึงกับได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า “บุคลิกภาพของบุคคลจะถูกหล่อหลอมด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยเงื่อนไขทางเวลาและสถานการณ์ ถ้าศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ละเอียดแล้วเราจะสามารถทายลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่在那นั้นได้”

2. ด้านการจัดกิจกรรมวิชาการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเนื่องจากเป็นงานหลักของโรงเรียนโดยตรง และเด็กจะได้รับการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ โดยมีองค์ประกอบ คือ

2.1 พฤติกรรมของครู ครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด อิทธิพลต่อการถ่ายทอดพฤติกรรมได้ทั้งในการบอกและการลง พฤติกรรมที่ดีของครูจะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนให้บรรลุผล

2.2 การจัดระบบการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ดีมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วและสมบูรณ์

2.3 การจัดห้องเรียนและวัสดุอุปกรณ์ภายในห้องเรียนนั้น นอกจากตัวครูและกระบวนการเรียนการสอนจะมีความสำคัญแล้ว การจัดห้องและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีส่วนเสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความอบอุ่น สบายใจ เป็นกันเองเหมือนที่อยู่บ้าน เกิดความสนใจ กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็นอย่างยิ่ง

3. ด้านการบริหารการจัดการ เป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักว่าระบบงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้งานเคลื่อนที่ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้ามีการวางแผนงาน มีวิธีการจัดการที่รัดกุมและมีระบบงานที่ดีแล้ว ผู้ร่วมงานก็จะเข้าใจในบทบาทของตนได้ดี สามารถดำเนินงานไปอย่างมั่นใจ มีประสิทธิภาพสูง กิจกรรมต่างๆจะเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เมื่องานบริหารราบรื่นไปด้วย ซึ่ง สมภพ โรจนพันธ์ (2533 : 13) ถือว่าความสำเร็จอยู่ที่การบรรลุเป้าหมายมากกว่า ทรัพยากร ทางเทคโนโลยีหรือเศรษฐกิจ โครงสร้างขององค์การ ความคิดแปลกใหม่ และการจัดเวลา

3.2 การบริการ การบริการที่ดีมีประสิทธิภาพสนองความต้องการของสมาชิกได้ตรงเป้า จะช่วยให้เด็กและผู้ปกครองเกิดความมั่นใจและอบอุ่นใจเมื่อเข้าสู่โรงเรียน

3.3 การประชาสัมพันธ์ นับเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะโรงเรียนต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งเด็กและผู้ใหญ่มีความแตกต่างกันทั้งฐานะ ระดับอายุ ความรู้ หากโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์อยู่เสมอให้มีความเข้าใจตรงกันมีส่วนช่วยให้บรรยากาศภายใน โรงเรียนราบรื่นเรียบร้อย จะทำอะไรก็ร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งจริงจัง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 235) กล่าวว่า เนื่องจากโรงเรียนเป็นเสมือนบ้านแห่งที่สองของนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะต้องใช้ชีวิตในโรงเรียนเป็นเวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวัน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งนักเรียนยังอยู่ในระหว่างปฐมวัย ควรได้รับการดูแล เอาใจใส่เป็นพิเศษ โรงเรียนจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้คล้ายกับหรือว่าดีกว่าบ้าน โดยสนองความต้องการของนักเรียน เพื่อช่วยพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย สังคม จิตใจ และสติปัญญา

การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดลอมในโรงเรียน จึงมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดและปรับสภาพแวดล้อมสร้างเสริมบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสม กับการเรียนการสอน และความเป็นอยู่ของนักเรียน ตลอดจนครูอาจารย์ในโรงเรียน
2. เพื่อให้นักเรียนรักและภูมิใจในโรงเรียนของตน
3. เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา
4. เพื่อให้นักเรียนมีความเป็นระเบียบ รักสวยรักงาม และมีรสนิยมดี
5. เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิก ทั้งนี้เพราะบรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียน ช่วยให้ผู้เรียนเติบโตและพัฒนาไปใบบททางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2. บรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการที่จะจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ จะต้องร่วมกันจัดบรรยากาศต่างๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์งานใหม่อยู่ตลอดเวลา ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 ก : 16) กล่าวถึงแนวทางการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

2.1 บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำห้องพักครู ให้เอื้อประโยชน์ต่อทุกคน การที่ครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ชื่นำ ยัวยุสภาพพัฒนา จะทำให้ครูมีภาระกระตุ้นที่จะพัฒนาเด็กให้พัฒนาอยู่เสมอ โดยร่วมกันจัดตกแต่งอาคารสถานที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการและเป้าหมายของโรงเรียนที่สนับสนุนการพัฒนาตัวเองของทุกคน

2.2 มีแผนยุทธศาสตร์ที่เกิดจากการร่วมคิดร่วมทำของบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนถึงกับจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของโรงเรียน จะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของ บทบาทของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2.3 ร่วมกันจัดทำและใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเรียนการสอน เพราะการจัดการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนที่แท้จริงนั้น ต้องจัดการศึกษาให้นักเรียนใช้ชีวิตของคน เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนความสามารถพัฒนาตนเอง เศรษฐกิจ และสังคมได้

2.4 ร่วมกันแสวงหา จัดและบริหารข่าวสาร ความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะการจัดบริการข่าวสารความรู้ ข้อมูล สารสนเทศที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าทางการศึกษาที่ทันสมัย จะสนับสนุนให้ครูมีวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ

2.5 ร่วมกันพัฒนาคุณภาพนักเรียน แสพเผยแพร่ผลงานของทุกคน ในทุกๆด้าน อยู่เสมอ เพราะนอกจากนักเรียนจะมีคุณภาพที่พึงประสงค์แล้ว ผลการดำเนินการของครูทุกคนยังเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และเกื้องานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพของคนอีกด้วย

ดังนั้น ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยจัดบรรยากาศ สถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของทุกคน และให้ครูทุกคนร่วมกันปฏิบัติกิจกรรม ตลอดจนร่วมกันพัฒนาด้านต่างๆ จนเกิดความสำนึกอย่างภาคภูมิใจ

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน-ครู

หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู ในอันที่จะสร้างงานนิเทศภายในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จ ดังที่ ชาลส์ชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.: 30) ได้กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ คือ แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร พฤติกรรมศาสตร์ได้ก่อให้เกิด เทคนิคที่มีประสิทธิผลหลายเทคนิคสำหรับการใช้ทรัพยากรมนุษย์ หนึ่งในเทคนิคเหล่านี้คือ การพัฒนาองค์กร

กระบวนการของการพัฒนาองค์การการจึงตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า คณะทำงาน คือ พื้นฐานของสุขภาพขององค์การ คำว่า "สุขภาพ" หมายถึง ความหมายขององค์การในการแก้ปัญหา การพัฒนาองค์การ คือความพยายามปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล และทักษะของ การทำงานร่วมกัน เป้าหมายต่อไปจะสะท้อนให้เห็นขีดสมมุติฐานเบื้องต้นของการพัฒนาองค์การ

- คนส่วนใหญ่จะพัฒนาความเจริญของงานและพัฒนาตนเอง
- คนส่วนใหญ่ต้องการหาประโยชน์กับเป้าหมายขององค์การที่มากกว่าที่
สิ่งแวดล้อม ขององค์การเปิดโอกาสให้
- กลุ่มที่มีความสำคัญทางจิตวิทยาของกลุ่มหนึ่งสำหรับคนส่วนใหญ่ ได้แก่
กลุ่มทำงาน
- สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ
- ระดับความไว้วางใจระหว่างบุคคล การสนับสนุนและการร่วมมือจะต่ำกว่า
ความจะเป็นในกลุ่มต่างๆส่วนใหญ่

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์

ประพันธ์ สุริหาร (2533 : 127) ได้เสนอแนวคิดตามทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์และความคาดหวังว่า “เชื่อว่าการณ์เป็นผู้นำจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม 3 ภาวะวนการ คือ อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ ภารกิจของกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และสมาชิกกลุ่มกล่าวคือ อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำมีมาก ภารกิจของกลุ่มก็ง่าย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่มก็ดีแน่นอนได้ช่วยดี ตรงกันข้าม ถ้าอำนาจตำแหน่งของผู้นำมีน้อย ภารกิจของกลุ่มก็จะยาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่มก็จะไม่ดีตามไปด้วย

สรุปว่า การปฏิสัมพันธ์และการคาดหวังย่อมเกิดขึ้นในกลุ่มระหว่างสมาชิกของกลุ่มด้วยกัน และระหว่างผู้นำและผู้ตาม บทบาทของผู้นำเกิดขึ้นจากสถานการณ์ของกลุ่ม คือลักษณะกิจกรรมของกลุ่มนั่นเอง ฉะนั้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูจึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นมากในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาระดับใด บุคลากรในหน่วยงานต้องเข้าใจตรงกัน มีปฏิกริยาร่วมกันในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง

การพัฒนาางน่วมกัน ด้วยความชื่นชมของบุคลากรในโรงเรียน จะทำให้ทุกคนรู้สึก เป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน และทำให้ดำเนินงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารและครูในโรงเรียนควรตระหนักและทำงานร่วมกันด้วยความชื่นชมจนเกินนิสัย เข้าใจรูปแบบและวิธีการฝึกการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน

หมายถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาครูและนักเรียน ตามความหมายของ “การพัฒนา” “พัฒนาการ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2530 : 588) หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางดี

“การพัฒนาตนเอง” สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 ก : 3) เสนอแนวคิดไว้ว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาครู (การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน) การจะพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองเสียก่อน และควรจัดบรรยากาศพร้อมทั้ง กิจกรรมใน โรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น

- พัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้วย
- ศึกษาปัญหาทางวิชาการของโรงเรียน
- จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย กระตุ้นให้ครูเตรียมการสอน
- จัดบรรยากาศใน โรงเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรม
- วัดและประเมินผลนักเรียนรอบด้าน
- กระตุ้น ชี้แนะ ให้ครูจัดทำแผนการสอนได้สอดคล้องกับห้องเรียน
- สนับสนุนหรือมีเทคโนโลยีให้ครูใช้จัดการเรียนการสอน

สรุป ผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาครู คือ

1. จัดแหล่งศึกษาค้นคว้า
2. สนทนาซักถามการแก้ปัญหาเฉพาะ
3. ถามหาวิธีการแก้ปัญหา
4. พิสูจน์ด้วยการลงมือปฏิบัติ
5. ให้กำลังใจเสมอ
6. ให้โอกาสเสนอผลงานที่ปฏิบัติแล้ว
7. สรุปงานพร้อมกับครู

การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 3) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมไว้ว่า ผู้บริหารมีหน้าที่กระตุ้น สนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอน ให้สามารถคิดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ประสบความสำเร็จ โดย ผู้บริหารโรงเรียนเลือกสื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับครูในโรงเรียน

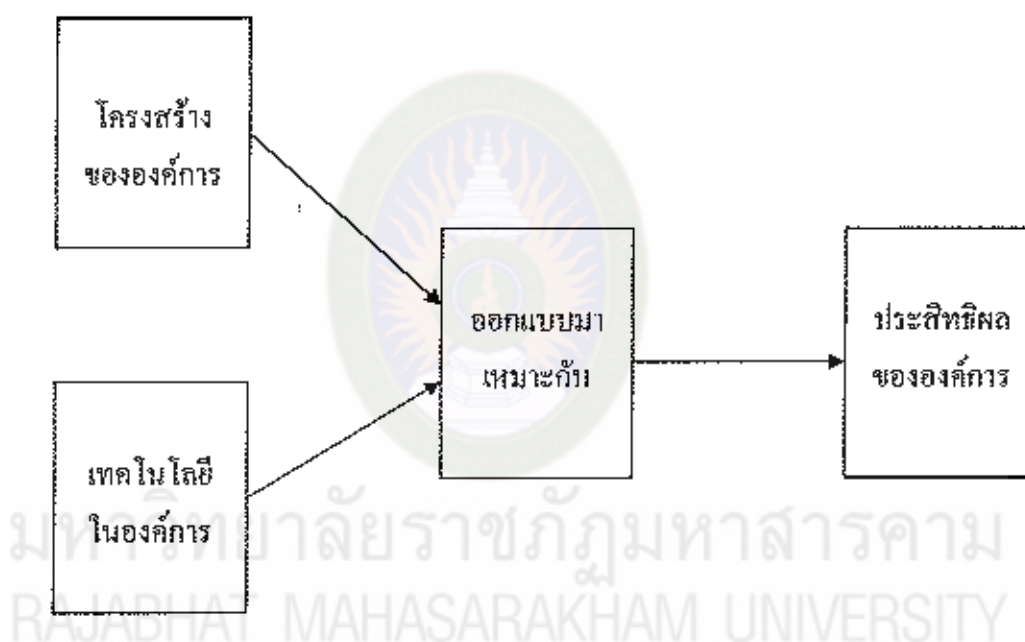
นักทฤษฎีสถานการณ์ว่าด้วยเทคโนโลยี (ชาญชัย อาจินสมภาร. น.ป.ป. : 14-15) ได้เสนอเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยี 3 ข้อ คือ

1. ประเภทของเทคโนโลยีในองค์กร ควรจะมีอิทธิพลต่อประเภทของโครงสร้างองค์กร ที่จะนำมาใช้ ถ้าหากประเภทของโครงสร้างเหมาะสมกับประเภทของเทคโนโลยี องค์กรก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้น

2. แผนกและหน่วยต่างๆขององค์การ ควรใช้เทคโนโลยีแตกต่างกันไป ดังนั้น โครงสร้างของอนุหน่วยเหล่านี้ควรจะต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของเทคโนโลยีที่จะใช้ อนุหน่วยทุกอนุหน่วยไม่ควรจะมีโครงสร้างคล้ายคลึงกัน

3. ประเภทต่าง ๆ ของการประสานงาน และระบบการควบคุมเหมาะสมกับประเภทต่าง ๆ ของเทคโนโลยี

เทคโนโลยีในองค์การจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการออกแบบองค์การกับ ประสิทธิภาพ ขององค์การ ความเหมาะสมระหว่างประเภทของโครงสร้างองค์การ กับประเภทของ เทคโนโลยี จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างขององค์การกับเทคโนโลยี

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยพัฒนาเทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือ ถึงอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีคุณภาพ และสอดคล้องตามนโยบาย ความก้าวหน้า ความต้องการในการพัฒนาการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เป็นความภาคภูมิใจของทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540 ข : 5)

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไม่เพียงแต่จะช่วยให้เห็นการผลิตและ ประสิทธิภาพ เท่านั้น หากนำมาใช้อย่างเหมาะสมในการจัดการศึกษา จะช่วยให้ครูได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย

ด้านพฤติกรรมครู

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งทางสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศโดยส่วนรวม ดังนั้น ครู นอกจากต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพแล้ว ยังต้องมีความศรัทธาในอาชีพครู มีความรัก มีความหวังดี มีน้ำใจ มีเมตตา กรุณา เป็นที่พึ่ง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ตลอดจน การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงเห็นสมควรกำหนดให้มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 11 มาตรฐาน (สมเดช สีนแสง. 2543 : 807) ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

นอกจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยเรื่องเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแล้ว คุรุสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานควบคุมดูแลการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ยังได้ปรับปรุงระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ให้ข้าราชการครูได้ใช้ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ดังนี้ (สมเดช สีนแสง. 2543 : 806)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ ในการศึกษา แก่เรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกสอน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง ดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้ง ทางกาย และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูต้องรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร หรือครูใหญ่จึงมีหน้าที่ที่จะต้องกระตุ้น ส่งเสริม โดยเป็นผู้จัดหรือให้ผู้อื่นช่วย ดำเนินจัดงานพัฒนาขึ้น ซึ่งมีวิธีทำได้ดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมพิเศษครูใหม่ เพื่อให้ทราบปรัชญา วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน สภาพของชุมชน ระเบียบข้อบังคับ ศักดิ์สิทธิ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. จัดให้มีบริการทางด้านการสอน เช่น แนะนำ ใช้หรือผลิต วัสดุทัศนูปกรณ์ การจัดห้องสมุด โต๊ะ ม้านั่งสำหรับครู แนะนำชี้แจงแหล่งวัสดุและวิทยากรภายนอก

3. จัดให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูอาวุโสที่มีประสบการณ์การสอนมานาน และมีความสามารถช่วยหาแนวทางสอน

4. สังเกตการสอนในชั้นเพื่อช่วยเหลือครู มิใช่เป็นการจับผิด

5. ให้ครูได้เยี่ยมชมเรียนดูการสอน และการดำเนินงานของโรงเรียนอื่น ที่อยู่ข้างเคียง หรือต่างจังหวัด ถ้ามีงบประมาณ

6. ให้ครูได้เยี่ยมชมดูการสอน ดูการสอนของครูในชั้นอื่น ๆ ไม่ว่าจะป็นชั้นระดับเดียวกัน หรือต่างระดับกัน

7. เปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอน จะจากผู้เชี่ยวชาญ หรือครูด้วยกันเอง หรือถ้าครูใหญ่มีความสามารถและได้รับการขอร้องจากครูก็อาจสาธิตให้ดูเอง

8. กลุ่มโรงเรียนใช้ประโยชน์ในการมีกลุ่มของโรงเรียน ร่วมมือและช่วยเหลือกันเองทางด้านวิชาการ

9. จัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจจะให้ครูหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ

10. จัดให้มีกลุ่มอภิปรายย่อย ๆ ตามความสนใจของครู อภิปราย เกี่ยวกับเรื่อง วิธีสอนต่าง ๆ เป็นต้น
11. จัดให้มีการประชุมอบรมในระหว่างฤดูร้อนประมาณ 1-2 สัปดาห์ ดำเนินงบประมาณ
12. ส่งครูไปร่วมในการอบรมต่าง ๆ เมื่อมีกำหนดและโอกาส
13. รับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก
14. แนะนำครูให้เข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมครูวิทยาศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมการศึกษา ฯลฯ หรือแนะนำครูให้เป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาต่าง ๆ เช่น สารพัฒนาหลักสูตร มิตรครู ขูลสารนักรับบริหาร ฯลฯ
15. ให้คำปรึกษาหารือทางค้ำส่วนตัวและด้านวิชาการแก่ครู ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
16. ถ้ามีโอกาสและกำลัง ก็สนับสนุนให้ครูไปศึกษาเพิ่มเติม
17. สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู เช่น จัดเลี้ยงวันสนทนา (คุยกันทางวิชาการในขณะรับประทานอาหารกลางวัน โดยมีครูคนหนึ่งนำในการสนทนา และคนอื่นโต้ถามหรือเสริมการสนทนา) มีปฐกถาเป็นบางครั้งบางคราว เชิญบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความรู้ดีในบางเรื่องมาร่วม
18. ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ ไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ
19. นำครู ไปทัศนศึกษาสถานที่ที่จะให้ความรู้ทางวิชาการเพิ่มเติมและเป็นประสบการณ์จริง ๆ แก่ครู
20. จัดรายการเล่าสู่กันฟัง หรือเขียนสู่กรอ่าน โดยครูใหญ่กำหนดให้ครูคนหนึ่งอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ แล้วให้ครูมาคุยหรือเขียนย่อให้ครูคนอื่น ๆ ได้ฟังหรือได้อ่าน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้นำ ชี้แจงให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดการพัฒนา นักเรียนอย่างรอบด้าน

- การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนา นักเรียนอย่างรอบด้าน
- ในการสอนแต่ละครั้ง นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้เท่ากันหมด แต่ครูสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ โดยการเลือกใช้สื่อ/นวัตกรรมที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน

- ความขี้เกียจและความสำคัญของการสอนที่ใช้สื่อเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็ว และมีความสามารถใกล้เคียงกัน ซึ่งเด็กเก่ง เด็กปานกลาง และเด็กอ่อน

ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนประเภทปัญหา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีและใช้ในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540 ข : 25 - 29) คือ

1. สื่อการสอนตามกลุ่มประเภทการณ์ต่าง ๆ สื่อการเรียนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้เร็วขึ้นมีแนวปฏิบัติ เช่น

1.1 จัดหาวัสดุต่าง ๆ ไว้สำหรับผลิตสื่อให้เพียงพอ

1.2 สนับสนุนให้ครูผลิตหรือจัดหาสื่อประกอบการสอน

1.3 จัดให้มีห้องสื่อการเรียน และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบจัดเก็บให้เป็น

ระบบตามกลุ่มประเภทการณ์ต่าง ๆ

1.4 จัดให้มีทะเบียนสื่อ และสถิติการใช้สื่อต่าง ๆ

1.5 จัดบริการสื่อการสอน ให้ครูได้รับความสะดวกในการนำไปใช้ ควมคุมกำกับให้ครูได้ใช้สื่อในการสอน

1.6 จัดอบรมและสาธิตการทำ การใช้ และกาเก็บรักษาสื่อ

2. ศูนย์การเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูได้สอนแบบศูนย์การเรียน อันเป็นวิธีการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ฝึกการทำงานเป็นหมู่คณะและส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบ

3. ชุดการสอน ชุดการสอนเป็นการวางแผนการเรียนการสอนโดยใช้สื่อต่างๆ รวมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และเป็นไปตามจุดหมายที่วางไว้ โดยจัดเป็นชุดในลักษณะซองหรือกล่องเป็นหน่วยการเรียน เป็นการจัดการประสบการณ์ให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

4. แผนการเรียนสำเร็จรูป แบบเรียนสำเร็จรูปเป็นแผนเรียนที่ผู้เรียนสามารถเรียนได้ด้วยตนเอง แบบเรียนประเภทนี้ไม่ลอกจากบทวิธีเรียนแล้วยังมีคำถามไว้ให้ผู้เรียนตรวจสอบด้วยว่า เรียนรู้แล้วหรือยัง ถ้ายังมีได้เรียนรู้ในเรื่องใดก็สามารถทบทวนใหม่ได้

5. ห้องสมุด ห้องสมุดเป็นวิชาการที่สำคัญในการปฏิบัติตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ โดยการดำเนินการ ดังนี้

5.1 จัดหาหนังสือและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับนักเรียนให้เพียงพอ

5.2 จัดระบบการเก็บรักษาหนังสือตามหลักการจัดห้องสมุด

5.3 จัดบริหารห้องสมุดให้สะดวกแก่นักเรียนที่จะใช้ห้องสมุด

5.4 ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน

สรุปได้ว่า ถ้าครูใช้สื่อ นวัตกรรม นักเรียนจะเรียนรู้ได้เหมือนกัน ถ้าจะให้ นักเรียน เรียนรู้ใกล้เคียงกัน ครูต้องเลือกสื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับนักเรียน

ด้านการประเมินผล

การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ จะทำให้ทราบว่า การนิเทศการศึกษาได้บรรลุผลเพียงใด ดังนั้น ผู้รับผิดชอบการนิเทศ ควรประเมินผลตามขั้นตอนอย่างหลากหลายวิธี และด้วยเครื่องมือประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อจะ นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 ก : 3) ได้เสนอแนวคิด เรื่อง การประเมินผลไว้ว่า “ความสามารถที่แท้จริงจะช่วยให้มีการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ต่างๆ ซึ่งต้องใช้เครื่องมือวัดให้ครอบคลุมจึงจะได้ผล และภาพลักษณ์ที่ชัดเจน”

ขั้นตอนการประเมินผล นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็น เพราะเป็นการวัดและ ประเมินความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของการปฏิบัติตัวกันไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หรือไม่เพียงไร ผลการประเมินควรสรุปเป็นรายงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผนการบริหารงานต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 ก : 3) ได้กล่าวถึงการบริหาร โรงเรียนว่า “เท่าที่ผ่านมา การประเมินการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้รับความสนใจ และให้ความสำคัญไม่มากเท่าที่ควร เป็นเหตุให้ขาดข้อมูลในการวางแผน ผู้บริหารไม่ทราบแน่ชัด ว่าผลการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน แต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีเป็นอย่างไร ทำให้เกิดผลกระทบต่อ การวางแผนงานในปีต่อไป เช่น งานซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองงบประมาณ งานนอกหมยงานที่ ผิดพลาด จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินผลการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้องในการวางแผนการบริหารโรงเรียนต่อไป

การประเมินการบริหารโรงเรียน เป็นการประเมินที่ครอบคลุมการบริหารงานทั้ง 6 งาน ซึ่งผู้บริหารควรดำเนินการ โดยยึดหลักต่อไปนี้

1. ความครบถ้วน ต้องประเมินให้ครบและครอบคลุมแผนงานบริหารโรงเรียน ทั้ง 6 แผนงาน ซึ่งผู้บริหารควรดำเนินการรองรับแต่ละแผนงานอยู่แล้ว ในกรณีที่โครงการ ไม่ ครอบคลุมตามขอบข่ายของแผนงานก็สามารถประเมินได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ระบุไว้ในแต่ละ แผนงาน

2. ความต่อเนื่อง หมายถึงมีการประเมินการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนงาน

3. ความมีส่วนร่วม การประเมินจะมีประสิทธิภาพถ้าผู้บริหารได้มอบหมายหรือให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน

4. ความยืดหยุ่น แผนการประเมินต้องยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกระยะตามสถานการณ์ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงการปรับเปลี่ยนสาระ และรูปแบบอย่างสิ้นเชิง จนไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือโครงการ

5. การนำไปใช้ วัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการประเมินเป็นประโยชน์และสามารถนำผลไปใช้ได้เพียงใด

วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ในการประเมินการบริหาร โรงเรียนนั้น ผู้บริหารอาจใช้วิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การระดมความคิดจากครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
2. การใช้กล่องรับฟังความคิดเห็น
3. การใช้แบบสอบถาม
4. การรายงาน
5. การตรวจผลงาน
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมิน

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินนั้น ต้องให้สอดคล้องกับวิธีการและวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งอาจจะเลือกใช้เครื่องมือต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์
2. แบบสอบถาม
3. แบบบันทึกการรายงาน
4. เสนอสังเกต
5. แบบสำรวจ

การเลือกใช้วิธีการประเมินดังกล่าวข้างต้น ขึ้นเป็นต้องคำนึงถึงตัวแปรที่เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย และตัวแปรสอดแทรกระหว่างดำเนินงาน ดังนี้

1. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2 หลักการและเหตุผลของโครงการ

1.3 วิธีดำเนินงานของโครงการ

1.4 ผู้ดำเนินงานโครงการ

1.5 ผู้ได้รับผลจากโครงการ

1.6 เวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. ตัวแปรที่สอดคล้องระหว่างดำเนินงานโครงการ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรในการดำเนินงานของโครงการ เช่น โครงการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน ถ้าโรงเรียนนั้นมีครูคนเดียวสอนทุกวิชา แต่อีกโรงเรียนหนึ่งมีกลุ่มครูหมุนเวียนกันสอน ผลที่เกิดจากโครงการย่อมแตกต่าง

2.2 ความสนใจในโครงการ เช่น โครงการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน ถ้าหาก ผู้ปกครองนักเรียนสนใจเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเด็กเมื่ออยู่บ้านเป็นอย่างดี และอีกโรงเรียนหนึ่งผู้ปกครองไม่สนใจเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเด็กเมื่ออยู่บ้านเป็นอย่างดี ผลที่เกิดขึ้นย่อมแตกต่างกัน

สรุป การเลือกวิธีการและเครื่องมือในการประเมินต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการ

การประเมินการบริหารโรงเรียน เป็นการประเมินโดยสรุปจากผลการประเมินแผนงานทั้ง 6 แผนงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การประเมิน โครงการทุก โครงการของแผนงานทั้ง 6 นั้นเอง การประเมินโครงการเป็นกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมาย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการ และหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนปฏิบัติต่อเนื่องกัน 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินก่อนดำเนินการ เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของโครงการที่ร่างเสร็จแล้ว เพื่อตรวจสอบดูว่าโครงการนี้เป็นไปได้หรือไม่ คุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความต้องการหรือไม่ หรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมีมากน้อยเพียงใด เพื่อปรับโครงการนี้ให้เป็นโครงการที่สมบูรณ์ และสามารถปฏิบัติได้

2. การประเมินขณะดำเนินการตามโครงการ เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินงานอาจจะประเมินรวมทั้งโครงการหรือประเมินเฉพาะเรื่อง เฉพาะกิจกรรมในโครงการ ซึ่งตามหลักการบริหาร โครงการแล้วจะเป็นส่วนประกอบของการบริหารในด้านการศึกษา ตรวจสอบควบคุมและกำกับกำกับการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อให้มีการดำเนินงานไปตามแผนอย่าง

มีประสิทธิภาพ หรือหาทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นบางครั้งอาจจะต้องกำหนดแผนงานใหม่ก็ได้

3. การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการ โดยเปรียบเทียบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ว่างานนี้ปฏิบัติได้จริงๆ สอดคล้องกับที่ตั้งไว้หรือกำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่ เหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร เป็นการวัดผลการทำงานจริง ๆ

4. การประเมินผลกระทบหรือประเมินผลติดตามผล เป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการสักระยะหนึ่ง เพื่อดูผลกระทบของโครงการต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมทั้งในด้านดีและไม่ดี

จากการประเมินทั้ง 4 ขั้นตอน อาจสรุปการประเมินโครงการออกเป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะแรก เป็นการประเมินขั้นที่ 1-3 เป็นการประเมินหาคำตอบว่าจะทำโครงการใด จะกำกับ ติดตาม นิเทศอย่างไร และเป็นการตรวจสอบผลงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ
2. ระยะหลัง เป็นการประเมินขั้นที่ 4 เป็นการประเมินหาคำตอบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนจัดทำโครงการในโอกาสต่อ ๆ ไป

สรุป การประเมินโครงการมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินก่อนดำเนินการ
2. การประเมินขณะดำเนินการตามโครงการ
3. การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ
4. การประเมินผลกระทบหรือประเมินติดตามผล

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินผล

การประเมินผลสิ้นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ผู้บริหารจะได้นำผล การประเมินไปปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือแผนงาน/โครงการที่จะปฏิบัติในปีต่อไป ดังนั้นจึงถือเป็นเรื่องหน้าที่ที่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้มีขึ้น และต้องให้ครอบคลุมการบริหาร ทั้ง 6 งาน ด้วยในขั้นตอนของการประเมินผลผู้บริหารควรมีบทบาท ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมิน อาจจะเป็นตัวผู้บริหารโรงเรียนเอง

คณะทำงาน หรือมอบหมายให้ผู้ร่วมงานคนใดคนหนึ่งตามความเหมาะสม โดยจะต้องพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเชื่อถือไว้วางใจได้
- 1.2 ความรู้ความเข้าใจในโครงการ
- 1.3 ความคล่องตัวและมีอิสระในการประเมิน
- 1.4 ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. กำหนดแนวทางการประเมินร่วมกับคณะครูผู้ประเมิน ดังนี้
 - 2.1 กำหนดผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ตามความเหมาะสม
 - 2.2 กำหนดโครงสร้างหรือกำหนดรายละเอียดหรือสิ่งที่ต้องประเมิน
 - 2.3 กำหนดรูปแบบหรือวิธีการประเมิน จะใช้เครื่องมือแบบใดวิธีใด
 - 2.4 กำหนดระยะเวลาให้เหมาะสม
3. ร่วมกับผู้รับผิดชอบจัดวางเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งควรพิจารณาถึง
 - 3.1 ความเชื่อถือได้ คือ สามารถประเมินได้ผลใกล้เคียงกันแม้จะประเมินหลายครั้งหรือประเมินด้วยหลายคนก็ตาม
 - 3.2 ความเที่ยงตรง คือ เที่ยงตรงและครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการประเมิน และสามารถประเมินผลได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง
 - 3.3 สามารถนำไปใช้ได้ คือ ประหยัดและง่ายต่อการนำไปใช้ควรมีลักษณะ ดังนี้
 - 3.3.1 เป็นมาตรฐาน
 - 3.3.2 เป็นลายลักษณ์อักษร
 - 3.3.3 สามารถตรวจสอบได้
4. มอบหมายให้ดำเนินการประเมิน เป็นการสั่งการให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานประเมินตามขั้นตอนรายละเอียดที่กำหนดไว้
5. จัดให้มีการรายงานผลการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขโครงการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรึกษากับผู้ร่วมงานในการจัดทำรายงาน และต้องกำหนดระยะเวลาที่รายงานจะเป็นรายเดือน รายภาคเรียน หรือรายงานประจำปีก็ได้
6. นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนบริหาร โรงเรียน ผลการประเมินนับเป็นข้อมูลที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหาร โรงเรียน ผลการประเมินการบริหารโรงเรียนในแต่ละครั้ง แต่ละปี จะเป็พื้นฐานหรือสภาพใ้จ้จจุบันเพื่อกำหนดวางแผนบริหารโรงเรียนในปีต่อไป

สรุปว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะวัดและประเมินผล โดยศึกษาหาวิธีการประเมิน และกำหนดเกณฑ์การประเมินที่หลากหลายจากการตกลงร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหาร โรงเรียนต่อไป

การรายงานผล

การรายงานผล หมายถึง การที่ผู้มีหน้าที่นำเสนอผลของงานหรือกิจกรรม เพื่อให้ผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงานได้ทราบ

การรายงานผลงานทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. รายงานขณะปฏิบัติงาน การรายงานในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นเป็นการ รายงานผลตามขั้นตอนการทำงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้มีหน้าที่จะต้องดำเนินการรายงาน อาจทำได้โดยวาจาหรือรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ตามแต่จะมีการกำหนดไว้

ปัจจุบันการรายงานกิจกรรมของหน่วยงานได้มีการเพิ่มบทบาทเข้าไปอีกอย่างหนึ่ง คือ การรายงานสู่ประชาชน นั่นคือการประชาสัมพันธ์งานหรือผลการปฏิบัติงาน เช่น การแจ้งข่าวไปยังวิทยุ หนังสือพิมพ์ หรือสถานีโทรทัศน์ต่างๆ เพื่อกระจายข่าวสาร และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ซึ่งการประชาสัมพันธ์งานจุดนี้ ไม่เป็นการคิดหรือก้าวถ่างแก่ผู้บริหารแต่อย่างใด

2. รายงานเมื่อสิ้นสุดแผนงาน การรายงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานหนึ่งๆ เป็นการรวบรวมข้อสรุปทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน ไปจนถึงจุดท้ายสุดของงาน หมายถึงงาน "งานเสร็จ" นั่นเอง

การรายงานผลงาน แก้นอะไรบ้าง

หลายคนมีความสับสนว่าเมื่อเริ่มมีการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะมีการรายงานผล อย่างไรบ้าง บางหน่วยงานรายงานเพียงเพื่อให้ทราบกระบวนการเท่านั้น การรายงานผลงานที่ดี ควรเน้นในสิ่งเหล่านี้ (สมนึก นนธิจันทร์, น.ป.ป. : 103-104)

1. รายงานให้เป็นกระบวนการ คือ เริ่มการรายงานตั้งแต่ปัจจัยป้อนเข้าทั้งปัจจัยที่เป็นกระบวนการ และปัจจัยที่เกี่ยวกับผลสำเร็จของงานให้ครบถ้วน

2. รายงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร เช่น ใช้อะไรไปเท่าใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ทรัพยากร และผลของการใช้ทรัพยากรต่างๆเป็นอย่างไร การรายงานจุดนี้ควรแบ่งเป็นด้าน ๆ

3. รายงานเกี่ยวกับผลงานที่เกิดขึ้น เช่น รายงานว่าปัญหาเกิดขึ้น ณ จุดใดได้แก้ไขอย่างไร ผลสุดท้ายเป็นอย่างไร หรือทำอย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ

4. รายงานเกี่ยวกับผลกระทบ เป็นการรายงานในภาพรวมว่ามีปัจจัยหรือมีผลกระทบใด ๆ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแล้ว

รายงานประจำปี

รายงานประจำปีของหน่วยงานหรือของโรงเรียน เป็นรายงานผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของทั้งหน่วยงานในรอบปีงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งตามปกติแต่ละตามหลักการจัดทำรายงานประจำปีแล้วจะแสดงให้เห็นถึง

1. ผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริงในรอบปีงบประมาณ หรือรอบวงจรรีไกรทำงานของหน่วยงานนั้น แสดงผลที่ทำได้จริงเมื่อเปรียบเทียบกับที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้นว่าจะดำเนินการ (แผนพัฒนาประจำปี) และเปรียบเทียบกับสิ่งที่กำหนดไว้ว่าจะปฏิบัติจะทำให้ได้ (แผนปฏิบัติการประจำปี)

2. แสดงถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระยะ 5 ปีหรือแสดงถึงการผลการดำเนินงานที่ทำได้จริง เปรียบเทียบกับที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาระยะ 5 ปีหรือความก้าวหน้าของงานในรอบ 5 ปีที่กำหนดไว้ (หรือที่ผ่านมา)

3. แสดงถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นขณะดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ แล้วทำให้งานในส่วนนั้นๆ ไม่บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

รายงานประจำปีมิใช่รายงานที่มีลักษณะที่แตกต่างไปจากรายงานการประเมินผลแผนรายงานการประเมินแผนงานแตกต่างไปจากรายงานการประเมินนโยบาย และการรายงานการประเมินโครงการ ดังนั้นในการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงานจึงควรคำนึงถึงเฉพาะส่วนที่เป็นสาระสำคัญความวัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงานเป็นหลักดังกล่าวแล้ว ส่วนรายละเอียดที่พึงแสดงในส่วนต่างๆ จะให้มีมากมีน้อยเพียงใด แต่ละหน่วยงานอาจกำหนดได้ตามความเหมาะสม (อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิจการวิวัฒน์, 2538 : 57-58)

สรุปได้ว่า การรายงานผลเป็นการสรุป รวบรวมข้อมูล ปัญหาหรือผลสำเร็จต่าง ๆ ของงาน ในหน่วยงาน ตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงาน ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยภาพรวมของหน่วยงานนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สิริฤทธิ์ หล้าเสีลา (2539 : 98-99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือ ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการศึกษา

สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน และด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือกตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ต่างมีปัญหาการนิเทศภายใน โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่ค่อนข้างมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน และด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

2. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาคตามตัวแปรขนาดโรงเรียน พบว่า มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับปัญหาการนิเทศภายในโดยส่วนรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวรรณ บุญทศ (2541 : 126-127) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน ขนาดกลาง 37 คน และขนาดเล็ก 25 คน พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร มีปัญหาภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ขึ้นตอนการสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ขึ้นตอนการประเมินผลและรายงานผล ขึ้นปฏิบัติการนิเทศ ขึ้นตอนการวางแผนและการกำหนดทางเลือก และขึ้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาโดยภาพรวมเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ที่มีขนาดต่างกัน มีระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

มยุรี พรหมภักดิ์ (2542 : 121-122) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ใน 5 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน – ครู ด้านการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน ด้านพฤติกรรมครู และด้านการประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู โดยส่วนรวม และจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประเภทโรงเรียน มีการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ด้านที่เกี่ยวข้องมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน – ครู ด้านการพัฒนาของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการประเมินผลด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ และด้านพฤติกรรมครู เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารมีการประชุมเตรียมการก่อนการสังเกตเรียนทุกภาคเรียน โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลจำนวนบุคลากรที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการวางแผน และผู้บริหารแสวงหาความรู้โดยการเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ตามโอกาส และมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนอยู่ในระดับเพียงปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 5 ลำดับ คือ โรงเรียนจัดไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเรื่องการบริหารนิเทศภายใน จัดห้องปฏิบัติการหลักสูตรอย่างเป็นระบบจัดระบบบริหารการใช้สื่ออย่างทันสมัย และรวดเร็ว มีการรวบรวมสื่อการเรียนการสอนไว้เป็นหมวดหมู่ และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ยอดทอง จันทวาลี (2542 : 95-96) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาตามกระบวนการนิเทศการศึกษา ของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เมื่อพิจารณา พบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผล

กำสิงห์ เกษีสังข์ (2543 : 80-81) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนแก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ข้าราชการครู โดยส่วนรวม ครูวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาในการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา การลงมือปฏิบัติ และการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาอยู่ในระดับน้อย และอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ศุภวัตร พิเลิศ (2544 : 143-144) ได้ศึกษาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการครู โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียน เห็นว่าการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและเก็บรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้นิเทศเห็นว่า การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน มากกว่าผู้รับการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ทั้งสองกลุ่มเห็นว่า การดำเนินการด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข มีการดำเนินการ ไม่ต่างกัน ส่วนข้าราชการครูในโรงเรียนประเภทต่างกัน เห็นว่าการดำเนินการ โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่าการดำเนินการ โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ไม่ต่างกัน แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่าการดำเนินการ ด้านการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา และด้านการลงมือปฏิบัติ มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่สำคัญได้แก่ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่ดีทำให้ประเมินไม่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ ขาดการวางแผนในการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับการนิเทศและการรายงานผลการนิเทศและไม่นำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไข

ศีกฤทธิ วงศ์อารีย์ (2544 : 97-98) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษารูปแบบระบบ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูผู้ให้การนิเทศและครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ และครูที่ปฏิบัติงานในเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 4 เห็นว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษารูปแบบระบบ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 1, 2 และ 3 เห็นว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษารูปแบบระบบ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นครูในเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 1 เห็นว่าการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2. ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ เห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูในเขตปฏิบัติการนิเทศต่างกัน เห็นว่ามี การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 4 เห็นว่ามี การปฏิบัติงานโดยภาพรวม ด้านการประเมินความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนา และด้านการคิดประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขมากกว่าครูในเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 2 และ 3 และด้านการหาแนวทางเลือกเพิ่มพัฒนามากกว่าครูในเขตปฏิบัติการนิเทศที่ 3

3. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและเขตปฏิบัติการนิเทศต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาย่างเป็นระบบ ในภาพรวมและเป็นรายด้าน

จากผลการวิจัยในประเทศดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์น้อย ทั้งยังมีอุปสรรคและปัญหาอย่างมากในด้านการขาดแคลนงบประมาณ ขาดแคลนสื่อ ขาดความรู้ทักษะในการนิเทศ ครูไม่เปิดใจสนใจฟังพฤติกรรมการสอน ทั้งขาดความไว้วางใจชอบ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะงานวิจัยว่า การที่จะทำการนิเทศภายในให้ได้ผลดีนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจหลักการ กระบวนการ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการนิเทศภายในเป็นอย่างดี

งานวิจัยต่างประเทศ

แม็ททอกซ์ (Mattox, 1987 : 6061 - A) ได้สำรวจความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการพัฒนาหลักสูตร

เวน (Wayne, 1980 : 1293 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษามบทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของงานนิเทศ และวิธีการนิเทศภายใน โดยใช้ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย จำนวน 278 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายงานที่มีอันล้นความสำคัญสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะแนว งานบริหาร และงานวิชาการและงานนิเทศภายใน
2. เกี่ยวกับงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้รับผิดชอบมากที่สุดคือครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ ครูผู้สอนรับผิดชอบน้อยมาก

3. เกี่ยวกับเวลาที่ใช้ทำงาน งานที่ครูใหญ่ใช้เวลาใช้น้อยที่สุด คือ งานเกี่ยวกับวัสดุ ส่วนงานที่ครูใหญ่ใช้เวลามากที่สุดคือ งานนิเทศภายใน คือ งานเกี่ยวกับหลักสูตร งานการสอน และงานแนะแนว

4. เทคนิคที่ใช้ได้ผลได้แก่ วิธีเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยคือ วิธีใช้เอกสาร

ทิลานัน (Tilahun, 1983 : 1268 -- A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในเกี่ยวกับนิเทศภายใน โรงเรียนพิจิตรสงคาลัยในประเทศที่กำลังพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศอินโดนีเซีย โดยศึกษาจากครู ศึกษาพิเศษ และนักวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครู ศึกษาพิเศษ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายใน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำการฝึกอบรม ปฏิบัติงาน การสาธิตการสอน โดยศึกษาพิเศษ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตการสอน

2. ครู ศึกษาพิเศษ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีกว่าการนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ

3. ครู ศึกษาพิเศษ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดเตรียมการนิเทศภายใน โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

สโพน (Spohn, 1987 : 17-19) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารปรับปรุงการนิเทศการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญหลาย ๆ เรื่องเช่น การวางแผน การดูแลเด็ก การประเมินผล และการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยให้ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน

สวีเนย์ และเรนคอต (Sweeney and Randall B, 1987 : 11 – 13) จากรายงานผลการประชุมประจำปีของสมาชิกรบริหาร โรงเรียนในแมลลิฟอร์เนีย เรื่องการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการการนิเทศอธิบายว่า กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศจะต้องมีความเข้าใจระบบหรือกระบวนการ และเข้าใจถึงระดับจิตใจของผู้ร่วมงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบการทำงานภายในโรงเรียนด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศจะต้องคิดค้นอย่างรอบคอบมีทักษะ และใช้ให้เหมาะสมกับวาระโอกาสตามความเป็นไปได้ จากรายงานผลการประชุมดังกล่าว ได้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศไว้ 4 ระดับ คือ

1. เป้าหมายที่ตั้งไว้ในระยะสั้นและระยะยาวจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งจะดูได้จากพฤติกรรมและการประเมินผล
2. การหาวิธีการที่จะพัฒนาปรับปรุงการสอน เทคนิคการสอน ต้องเป็นไปอย่างผสมผสานหรือรูปแบบการบูรณาการ ตามกระบวนการทางการศึกษา
3. การให้คำปรึกษาตามโอกาสต่าง ๆ ถือว่าเป็นเทคนิคของผู้บริหาร หรือผู้นิเทศที่จะนำมาใช้ผสมผสานกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประอบเหตุผลที่จะนำมาซึ่งความสนใจหรือเพื่อการค้นคว้าและปรับปรุงการปฏิบัติงาน
4. การประเมินงานควรกระทำในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสรุปงานในรอบปี ซึ่งจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการ

รามเซย์ (Ramsey, 1990 : 19) ได้ศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์เรื่อง กระบวนการนิเทศแบบกลีนิค จากสมาคมผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ พบว่าผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์จะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ หลาย ๆ ฐานะเพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศให้สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศแบบกลีนิคต้องอยู่บนพื้นฐานดังนี้

1. การทำงานร่วมมือกันอย่างมีสัมพันธภาพ
2. มีความรู้และทักษะในการนิเทศ
3. จุดมุ่งหมายการนิเทศจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
4. ความก้าวหน้าของการนิเทศ สามารถประเมินได้ 2 ลักษณะคือ ทักษะในการทำงาน หรือการนิเทศ และทักษะในการให้คำแนะนำความรู้ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และทักษะดังกล่าวนี้ อาจจะนำมาเสนอด้วยสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในรูปแบบของฮอติโอเทป วีซีโอเทป เครื่องฝึกทำงานไมโครคอมพิวเตอร์รับทบทวนสมมุติ เป็นต้น โดยอาศัยข้อมูล หลักการ และทฤษฎีตลอดจน โปรแกรมการเรียนรู้ ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาทั้งภายในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร การศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาด้านคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ตนเองรับผิดชอบประสพผลสำเร็จ เป็นไปตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในอาศัยกระบวนการ ขึ้นตอนในการดำเนินงานที่ดีและต่อเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศการศึกษานบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

การปฏิบัติการนิเทศจะต้องทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามภารกิจ และกระบวนการดำเนินงาน ได้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การปฏิบัติงานด้าน นิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ทั้งยังมีปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศดังกล่าว จึงควรจะได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตาม กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษากลับมาใช้ ในการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศแล้ว พบว่า การนิเทศ การศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ การพัฒนาคุณภาพ ของคน คุณภาพงาน และคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆฝ่าย คำนิยามอย่างจริงจึงและต่อเนื่องครบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ในทางปฏิบัติแล้ว พบว่า ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา พอสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขาดการรวบรวมข้อมูล ขาดผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ตลอดจนการลำดับความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์ หาสาเหตุ การกำหนดทางเลือกโดยการระดมความคิดอย่างจริงจัง (เปรมกมล ศรีธรรมมา, 2535 : บทคัดย่อ)
2. การวางแผนการนิเทศ ผู้บริหาร โรงเรียนขาดการเตรียมการที่ดีก่อน ดำเนินการ นิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความต้องการที่จะรับการนิเทศเกี่ยวกับด้าน การวางแผนและการกำหนดวิธีการดำเนินงาน (มาลี อาสนาสนีย์, 2533 : บทคัดย่อ)
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ขาดแคลนวัสดุหัตถ์อุตสาหกรรมและเอกสาร ประกอบหลักสูตร ตลอดจนการจัดเก็บหรือรักษา ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดความรู้และ ทักษะในการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ (เปรมกมล ศรีธรรมมา, 2535 : บทคัดย่อ)
4. การปฏิบัติการนิเทศ พบว่า ครู-อาจารย์ ไม่เข้าใจหลักการและระบบ การนิเทศ ผู้นิเทศ ไม่มีเวลาดำเนินการนิเทศเมื่อจกมีภารกิจอื่นมาก การปฏิบัติการนิเทศ ไม่เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด