

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีเนื้อหาดังหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาของสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. การนิเทศการศึกษาของสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
4. ขอบข่ายการนิเทศการศึกษาของกลไก
 - 4.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
 - 4.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
 - 4.3 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
 - 4.4 การพัฒนาหลักสูตร
 - 4.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษาของสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โรงเรียนมัธยมศึกษาของสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวปัจจุบันจัดการศึกษา
ในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 7 ซึ่งมีสาระการเรียนรู้ที่เป็นความรู้พื้นฐาน
แก่การศึกษาต่อในระดับวิชาชีพ ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นจัดการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจัดการศึกษาระดับมัธ
ยศึกษาปีที่ 5 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 7 และโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
ปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 7 หลักสูตรการเรียนการสอนประกอบด้วยวิชาหลัก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
เช่น ภาษาลาว คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ศาสตร์ เคมีศาสตร์ ชีวะวิทยา ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และ
ศึกษาพลเมือง นอกจากนี้มีวิชาทักษะ 6 กลุ่มสาระเช่น พลศึกษา ศิลปกรรม ศิลปะดนตรี
เทคโนโลยีศึกษาและภาษาต่างประเทศ รวมเป็น 14 กลุ่มสาระ ปัจจุบันประเทศลาวมีโรงเรียน

มัธยมของรัฐ 1,125 แห่ง ของเอกชน 56 แห่ง (กรมสถิติ กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว, 2552, หน้า 1) จากการประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละปีพบว่า นักเรียนมัธยมศึกษา มีผลการเรียนต่ำ สอบตกและชอบลาออกโรงเรียนไปโดยที่เรียนไม่จบมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นจำนวนมากทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณของรัฐบาลและค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งคือ คุณภาพการสอนของครูผู้สอนต่ำ ขาดเทคนิคการสอนที่ดี ไม่มีวุฒิ การศึกษาที่เหมาะสม ไม่เข้าใจวิธีการสอนตามหลักสูตรและตำราเรียน ครูพัฒนาตนเองไม่ทัน กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสอน จากปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จำเป็นต้องพัฒนา คุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2552 – 2553 ประเทศลาวได้ปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ โดยเริ่ม จากการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นจากเดิม 1 ปี (5 + 3 + 3) มาเป็น 12 ปี (5 + 4 + 3) ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้น เรียนในระดับมัธยมศึกษาจากเดิม 6 ปี มาเป็น 7 ปี การปฏิรูประบบการศึกษา เป็นพัฒนาการของ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของชาติ ให้เข้ากันได้กับบรรดาประเทศในภูมิภาคและในโลก (กรมสถิติ กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว, 2552, หน้า 1)

การนิเทศการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

แนวคิดในการจัดให้มีการนิเทศการศึกษาในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาจากสาเหตุการจัดการศึกษาของนักเรียนมีคุณภาพต่ำ นักเรียนในระดับประถมศึกษาอ่านหนังสือ ไม่ออก เขียนไม่ได้ โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลความเจริญในชนบท ในระดับมัธยมศึกษา นักเรียนมีผลการเรียนต่ำ สาเหตุที่สำคัญส่วนหนึ่งมาจากครูผู้สอนมีความรู้ต่ำ ไม่มีเทคนิคการสอน ที่ดี มีวุฒิการศึกษาไม่เหมาะสม ไม่สามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร และตำราเรียน ใหม่ที่มีเปลี่ยนแปลงไป ไม่มีเงื่อนไขพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการศึกษา จากปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้คุณภาพการจัด การศึกษาใกล้เคียงกับมาตรฐานของบรรดาประเทศในภูมิภาคและสากล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศ ดังนั้นจึงมีการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ โดยเปลี่ยนแปลง นโยบายทางการศึกษา เปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารการศึกษา เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการศึกษาจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมครู และบุคลากรที่จะไปกำกับ ดูแล แนะนำช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา หรือแต่ละแขวงให้ดีขึ้น ดังนั้น กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว ได้ปรับปรุงระบบการนิเทศการศึกษาค้น ใหม่โดยการสร้างศึกษานิเทศก์ใหม่และศึกษานิเทศก์ทดแทนจำนวนหนึ่งเพื่อทดแทนศึกษานิเทศก์ เดิมที่ได้รับอนุมัติ สร้างในวันที่ 14 ธันวาคม 2537 ซึ่งได้ดำเนินงานในชั้นประถมศึกษา ปี 2538

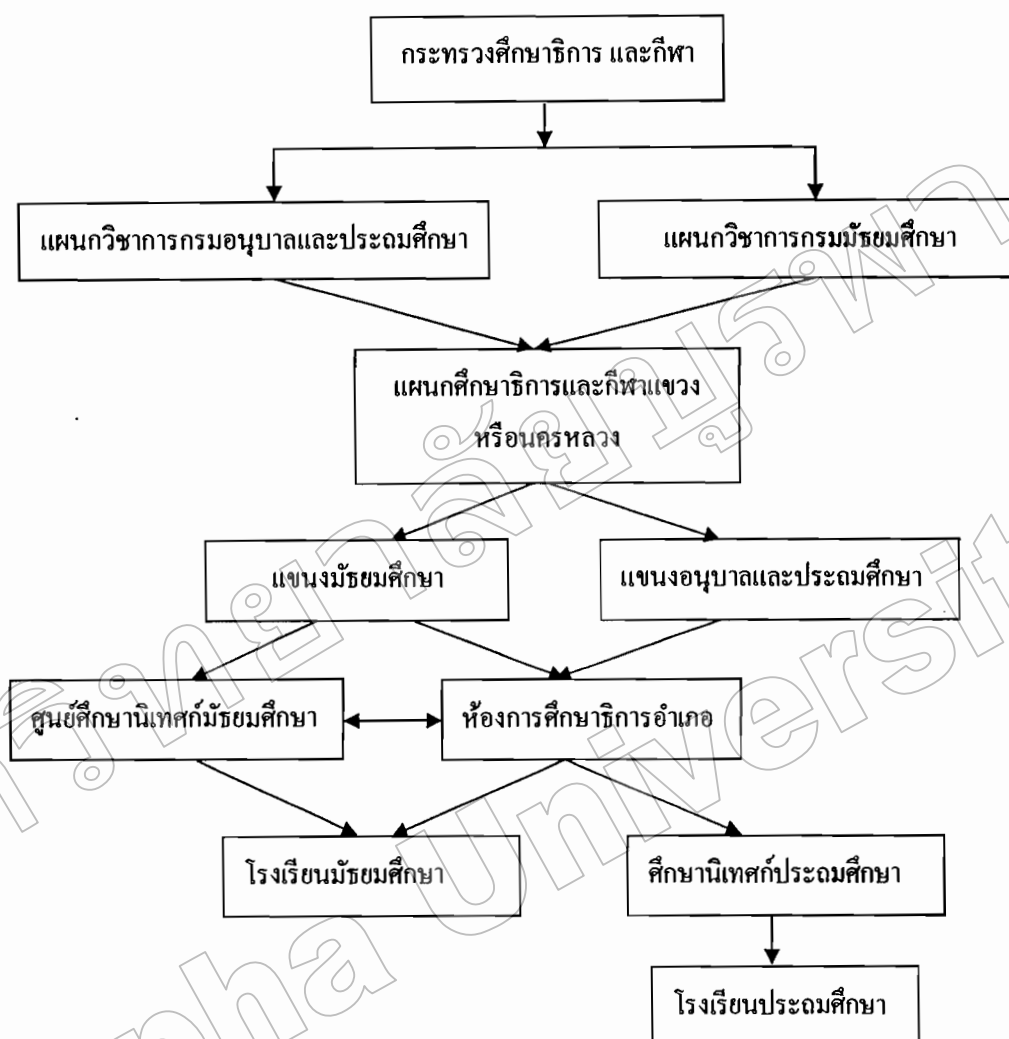
และมัธยมศึกษา 2539 (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว ก, 2553, หน้า 2, 19) จากนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกข้อตกลงเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาสาขาสามัญ สร้างระบบประสานงานแต่ศูนย์กลางลงสู่รากฐานการศึกษาซึ่งกำหนดในหมวดที่ 2 มาตรา 3 ของข้อตกลงเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว, 2550, หน้า 2-5)

หน่วยศึกษานิเทศก์การศึกษาสาขาสามัญ มีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการแต่กระทรวงลงถึงท้องถิ่น ดังนี้

1. ระดับกระทรวงกรมมัธยมศึกษารับผิดชอบการนิเทศการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา กรมอนุบาลและประถมศึกษารับผิดชอบการนิเทศการศึกษาในระดับประถมศึกษา
2. ระดับแขวง (จังหวัด) หรือ นครหลวง แขวงมัธยมศึกษารับผิดชอบการนิเทศการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แขวงอนุบาลและประถมศึกษารับผิดชอบการนิเทศการศึกษาในระดับประถมศึกษา ของแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง หรือนครหลวง
3. ระดับเมือง (อำเภอ) การนิเทศการศึกษาในระดับประถมศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของห้องการศึกษาธิการอำเภอ

หน่วยนิเทศการศึกษา ในระดับท้องถิ่นมีดังนี้

1. หน่วยนิเทศประถมศึกษาสังกัดห้องการศึกษาธิการอำเภอเรียกว่า ศึกษาพิเศษ ห้องการศึกษาธิการเมือง
2. หน่วยนิเทศมัธยมศึกษาสังกัดที่ศูนย์ศึกษานิเทศก์แขวง หรือนครหลวง ซึ่งตั้งอยู่โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งใดหนึ่งของแขวง หรือนครหลวง หรือตั้งอยู่แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง หรือนครหลวง หรือที่อื่น ๆ ที่เห็นว่ามีเหมาะสม (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว ข, 2553, หน้า 45-46) ซึ่งสามารถแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างระบบการนิเทศการศึกษาสามัญ กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว

บทบาทของศูนย์ศึกษานิเทศก์มัธยมศึกษา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ศูนย์ศึกษานิเทศก์มัธยมศึกษาสร้างแผนงาน แผนงบประมาณประจำปีเพื่อเสนอแผนก
ศึกษาธิการและกีฬาแขวง หรือนครหลวง สมทบกับผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่
ศึกษานิเทศก์สอนอยู่เพื่อให้แผนการสอนในโรงเรียนสอดคล้องกับแผนการนิเทศ แนะนำช่วยเหลือ
ครูทางด้านวิชาการค้นคว้าปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวบรวมเอกสาร ข้อมูลข่าวสาร
เทคโนโลยี อุปกรณ์การทดลองวิทยาศาสตร์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ
ของการนิเทศและความต้องการของครู ติดตามและประเมินผลคุณภาพการเรียนการสอนและสรุป
รายงานผลการปฏิบัติการนิเทศภาคเรียนละครั้งต่อหน่วยงานต้นสังกัด

หน้าที่ของศึกษานิเทศก์มัธยมศึกษาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ศึกษานิเทศก์มัศึกษามีหน้าที่ในการสร้างเครื่องมือก่อนการไปนิเทศ แนะนำ

ช่วยเหลือครูผู้สอนในการสร้างแผนการสอน แนะนำวิธีการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนะนำการใช้สื่อและแนะนำการวัดประเมินผลการเรียนการสอน มีหน้าที่ในการศึกษาและเผยแพร่วิธีการใหม่ ๆ ด้านวิชาการ ส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมให้ครู เสนอความคิดเห็นในการประสานการร่วมมือระหว่างโรงเรียน และชุมชน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ นอกจากการลงไปให้การนิเทศการศึกษาแล้วศึกษานิเทศก์ต้องสอน 4-6 ชั่วโมงต่ออาทิตย์และจะต้องมาประจำการอยู่ศูนย์ศึกษานิเทศก์ (กรมมัธยมศึกษากระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2550, หน้า 5-9)

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของศึกษานิเทศก์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

หลักสูตรเป็นเนื้อหา และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อจัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรส่วนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น

หลักสูตรส่วนกลางเป็นหลักสูตรที่ใช้ร่วมกันทั่วประเทศ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรไว้กว้าง ๆ และมีเนื้อหาวิชาเป็นหลักการทั่วไป โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาในระดับเดียวกัน หลักสูตรส่วนกลางสร้างขึ้นโดยสถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษาระทรวงศึกษาธิการและกีฬา โดยผ่านการประชุมหารือด้านเนื้อหา จากนักการศึกษาทั่วประเทศ

สำหรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการสร้างหลักสูตรส่วนกลางนั้น มีหน้าที่เป็นผู้จัดอบรม หรือแนะนำครูผู้สอนเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแก่ครูให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นที่ปรึกษาแก่ครูในการแก้ปัญหาในหลักสูตร และจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและหาวิธีนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังเป็นผู้ประสานงานที่สำคัญด้านวิชาการระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานต้นสังกัด

หลักสูตรท้องถิ่นเป็นเนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน สภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม แบบแผนการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรท้องถิ่น โดยจัดให้ผู้เรียนตามสภาพความต้องการ ทำให้ผู้เรียนรู้ท้องถิ่นของตน เกิดความรักและผูกพันกับท้องถิ่น สามารถนำใช้ความรู้ และทรัพยากรท้องถิ่นเข้าในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศึกษานิเทศก์มีบทบาทสำคัญในการช่วยครูสร้างหลักสูตรท้องถิ่นในแต่ละสาขาวิชาตามสภาพความเป็นจริง รวบรวมข้อมูลที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยครู และนำเสนอข้อมูลต่อหน่วยงานต้นสังกัด หรือแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงเพื่อขออนุมัติสร้างเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา, 2553, หน้า 2)

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้มากมาย ซึ่งพอสรุปเป็นสองแนวทางใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่มองการนิเทศเป็นกระบวนการช่วยเหลือและกลุ่มที่มองการนิเทศเป็นกระบวนการร่วมมือ ซึ่งเนื้อหาโดยรวมทั้งสองกลุ่มล้วนมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน ของครูให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1. กลุ่มที่มองการนิเทศเป็นกระบวนการช่วยเหลือ ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่าเป็นการแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาทางด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การผลิต และนำใช้สื่อหรือเทคโนโลยีทางการศึกษา การวิจัย ในชั้นเรียน การบริหาร โรงเรียนตลอดจนการให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ถือว่า การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการแนะนำ ชี้ช่องทางแก่ครู และนักเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป., หน้า 22) หรือการนิเทศเป็นการพยายามของบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมบริการแก่ผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535, หน้า 17) และการนิเทศเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคล หรือ สิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจะคงไว้ หรือ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ (Harris, 1975, p. 13) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ กลิกแมนและกอร์ดอน (Glickman, Gordon, Rose – Gordon, 2004, p. 208) ที่ว่า “การนิเทศเป็นหน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เช่น เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน” ดังนั้น จากการให้คำจำกัดความของกลุ่มนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยกับการสรุป ของ ชารี มณีสรี (2538, หน้า 19) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษาคือความพยายามอย่างใดอย่างหนึ่งในหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งด้านการเรียนและการสอน”

2. กลุ่มที่มองการนิเทศเป็นการร่วมมือ ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่า การนิเทศเป็นการร่วมปรึกษาหารือทั้งแบบส่วนบุคคล หรือเป็นหมู่คณะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาการสอนของครู ให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ (รองรัตน์ อิศรภักดี และคณะ, 2504, หน้า 3) การนิเทศเป็นกิจกรรมทั้งหลายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการอย่างมีอาชีพ บรรลุการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

(Goldhammer, Anduson, & Krajewski, 1980, p. 31) ซึ่งสอดคล้องกับคำจำกัดความที่ว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของครู และบุคลากรการศึกษาเพื่อให้ได้ผลสำเร็จสูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สังัด อุทรานันท์, 2529, หน้า 12)

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มที่มองการนิเทศเป็นทั้งการช่วยเหลือ และร่วมมือ ซึ่งมีความเห็นว่าการนิเทศเป็นการจัดการเพื่อชี้แนะ ช่วยเหลือและร่วมมือกับครูเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นบริการสนับสนุนปรับปรุงเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งผลสำเร็จของการนิเทศขึ้นกับทักษะความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการทำงานร่วมกับครู พนักงานวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, หน้า 15)

จากความหมายที่นักการศึกษาหลายคนได้ให้ไว้ ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ในการให้บริการแก่บุคลากรทางการศึกษาและครูผู้สอนด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ เช่น พัฒนาขีดความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเงื่อนไขด้านคุณภาพการศึกษาของบรรดาประชาชาติและความต้องการของสังคม

กิจกรรมในการนิเทศอาจประกอบด้วยหลายอย่างเช่น งานพัฒนาหลักสูตร งานจัดระบบการสอน แนะนำการสอน การจัดครูทำการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและจัดสรรอุปกรณ์การสอน การพัฒนาและอบรมครู การปฐมนิเทศครูใหม่ การช่วยเหลือเด็ก การพัฒนาความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน ตลอดจนการวัด และประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งการให้ความหมายการนิเทศการศึกษาของนักการศึกษา มีมากมายซึ่งมีความหมายอย่างซ้ำซ้อนและคล้ายคลึงกัน

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

หากเราพิจารณาถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าคืออะไร โดยพิจารณาตามลักษณะงานนิเทศ ซึ่งมีนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และหน่วยงานด้านนี้ได้กล่าวถึงทั้งภายในและต่างประเทศจะเห็นว่า ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาตามความความคิดเห็นเหล่านั้นมีมากมาย แตกต่างกันไปบ้างและคล้ายกันบ้าง อาทิ การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย ในการจัดทำกิจกรรม และให้บริการต่าง ๆ แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยบุคลากรทางการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนของผู้เรียน (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535, หน้า 17) จัดการนิเทศเพื่อให้ครู และเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาสามารถนำตนเองในการปรับปรุงการสอน หรือการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน

การสอนและการบริหารให้มีประสิทธิภาพ (บันลือ พุกกะวัน, 2537, หน้า 13) ซึ่งสอดคล้องกับ กู๊ด (Good, 1973, p. 574) ที่กล่าวว่า การนิเทศมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้มีความเจริญของทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยให้เลือกปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือและจัดสรรอุปกรณ์การศึกษา ช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอน ทำนองเดียวกัน จุดหมายการนิเทศการศึกษาที่กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกัลยาณิวัฒนา ได้ระบุไว้ว่า การนิเทศจัดตั้งขึ้นเพื่อแนะนำช่วยเหลือ และส่งเสริมครูในการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพ และกระตุ้นความคิดริเริ่มด้านการสอน พัฒนาการสอนให้ดีขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และคุณภาพการศึกษาของสังคม (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกัลยาณิวัฒนา, 2553 ข, หน้า 45)

นอกจากนี้นักการศึกษาหลายท่านยังแยกความมุ่งหมายของการนิเทศออกเป็นหลายประเด็นซึ่งมีทั้งประเด็นที่คล้ายกัน และต่างกัน เช่น นิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะทางเทคนิคของนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายคือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานของครู 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Glickman, Gordon, Rose - Gordon, 2004, p. 321) ทำนองเดียวกัน สุขุม สวาสดิ์ (2531, หน้า 8) ได้เสนอจุดมุ่งหมายการนิเทศตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการแห่งประเทศไทย คือ

1. เพื่อให้ครูดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. เพื่อให้ครูตระหนักถึงประสิทธิภาพการเรียนการสอน
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตร และประสิทธิภาพการเรียนการสอน
4. เพื่อส่งเสริม ควบคุมมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ
5. เพื่อให้การช่วยเหลือและประสานงานทางวิชาการในสถาบันการศึกษากับกระทรวงหรือหน่วยงานทางการศึกษา

มีนักการศึกษาของไทยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศไว้หลายประเด็น ซึ่งบางประเด็นก็เหมือนกับความมุ่งหมายของ สุขุม สวาสดิ์ (2531, หน้า 8) ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนทั้งสอดคล้องกับหลักสูตรและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม และการเปลี่ยนแปลง
4. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม

6. เพื่อให้เกิด การร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างชุมชน สังคม วัฒนธรรม และวิชาชีพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปว่า ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา มีเป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูด้านวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ ต้องการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการจัดอบรมสัมมนา ทดลองวิธีสอน จัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนทางวิชาการ สร้างครูให้มีภาวะผู้นำ ผ่านกระบวนการเรียน- การสอน การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา รวมทั้งการบริหารโรงเรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของสังคม

ความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาและสถาบันการศึกษาล้วนเห็นความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา และได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าว ซึ่งมีทั้งมุมมองที่ต่างกันและคล้ายกัน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของงานก็คือ ต้องมีผู้นำที่แนะนำช่วยเหลือไม่ว่าหน่วยงานอุตสาหกรรม หน่วยราชการ หรือสถาบันการศึกษาได้แก่ครูผู้สอนก็ต้องได้รับการช่วยเหลือ ถ้าหากเราจะหาครูที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่ระบบการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการนิเทศ เพราะการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ ความเจริญงอกงามของครูช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอนทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ และมีภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการศึกษา และแก้ปัญหาข้อจำกัดในการผลิตครู (สุชุม สวาสดิ์, 2531, หน้า 12)

ในทางเดียวกัน วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2551, หน้า 120) สรุปว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการช่วยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จทางอาชีพ การนิเทศเป็นจุดเน้นการเรียนการสอน คุณภาพการเรียนการสอนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นกับคุณภาพการนิเทศและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนขึ้นกับความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพของครู นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป., หน้า 22 -23) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการต่อกิจกรรมที่ซับซ้อนทางการศึกษา ต่อครูที่มีความแตกต่างกัน มีความจำเป็นต่อการพัฒนาตัวเองเสมอของครูในขณะทำงานในสถานการณ์จริง การนิเทศช่วยลดภาระของครู การเตรียมการสอน ทำให้ครูเป็นคนทันสมัย การศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพสามารถให้ผลประโยชน์ในทางสร้างสรรค์จากการรวมพลังของทุกคนในกระบวนการศึกษา

ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญ และจำเป็นที่สุดต่อการจัดการศึกษา กระบวนการนี้เป็นกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนและการบริหารดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการสนับสนุนและขับเคลื่อนการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน ช่วยให้ครูมีกำลังใจ และใส่ใจพัฒนาขีดความสามารถตนเองแล้ว กระบวนการนิเทศการศึกษายังมีส่วนช่วยพัฒนาโรงเรียนให้กลายเป็นโรงเรียนคุณภาพ (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2553 ข, หน้า 47)

ประเด็นความสำคัญ และจำเป็นของการนิเทศการศึกษาผู้วิจัยเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง กับแนวคิดของ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 11 – 14) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และการยอมรับศาสตร์นิเทศในระดับสากล

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางสังคม เป็นไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยการเปลี่ยนแปลงของภาคเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถสนองทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพตามความต้องการของภาคนั้น ๆ ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงตนเองตามความคาดหวังของสังคม คือ 1) สภาพเศรษฐกิจของโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในด้านมาตรฐานสินค้าซึ่งเน้นคุณภาพ กระบวนการผลิต บุคลากรทางการผลิต ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ การศึกษาจำเป็นต้องสนองตอบในด้านสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการผลิต การบริการ และการแข่งขันให้เท่าเทียม หรือดีกว่าประเทศต่าง ๆ 2) สภาพสังคมและวัฒนธรรมของประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงจากรักสิ่งดั้งเดิม ความประณีต ความเอื้ออาทร เป็นการแข่งขันด้านวัตถุ ความทันสมัย ความมีประสิทธิภาพ และความได้เปรียบ การศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองในด้านความคิด การเลือกวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมที่ดีงามของชาติ 3) สภาพการเมืองการปกครองของประเทศ กำลังปรับเปลี่ยนในรายละเอียดด้านการปฏิบัติ การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย การบริหารจัดการ การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น ปัญหาสิทธิมนุษยชน และอื่น ๆ รวมทั้งการปรับกลไกการบริหารภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและสิทธิหน้าที่ที่พึงมีต่อรัฐ รวมถึงการปฏิบัติการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย 4) สภาพเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีการบริหาร โดยเฉพาะเทคโนโลยีการสื่อสาร และคอมพิวเตอร์ การศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองด้านความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ตามความต้องการของผู้เรียน 5) ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และ

ต่อเนื่อง ความเจริญทางเทคโนโลยีก่อเกิดการศึกษาอย่างเจาะลึกในศาสตร์สาขาต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญทางภาคเกษตรกรรม ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และคุณภาพชีวิตของประชาชน ก่อเกิดหลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย สถาบันการศึกษาซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเปลี่ยนแปลง (Chance Agent) จำเป็นต้องถ่ายทอดความรู้เหล่านี้ไปสู่ผู้เรียนให้สามารถนำไปใช้ได้ สอดคล้องกับความจำเป็นในการแข่งขัน 6) การพัฒนาศาสตร์ด้านการเรียน-การสอน ปัจจุบันนวัตกรรมด้านเทคนิคการเรียนการสอนได้พัฒนารุดหน้าควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยี และความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งมีการปรับเปลี่ยนปรัชญาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการเรียนการสอนของครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับปรัชญาการเรียนการสอนใหม่ และสร้างผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ 7) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับสากลได้รับการพัฒนา ตัวอย่าง หากหน่วยงาน หรือสถานศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐาน ISO 9000 จะได้รับการยอมรับระดับสากลด้านคุณภาพการศึกษา หากผ่านการประเมินมาตรฐาน ISO 14000 จะได้รับการยอมรับระดับสากลด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

สภาพการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวจึงจำเป็นสำหรับครูในการปรับปรุงหลักสูตร เทคนิควิธีการสอน การวัดประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนการให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงระบบเพื่อให้ทันกับการแข่งขันของสังคมภายใน และต่างประเทศ ความจำเป็นเหล่านี้ ล้วนต้องการการนิเทศ

การยอมรับศาสตร์การนิเทศการศึกษาในระดับสากล แนวคิดในการนิเทศการศึกษา กล่าว คือ การนิเทศการศึกษามีความเป็นวิชาชีพ คือ มีองค์ประกอบด้าน ความรู้ หรือมีความเป็นศาสตร์เฉพาะอาชีพ มีสมาคมเพื่อควบคุมจริยธรรมวิชาชีพ และมีวารสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ และความก้าวหน้าทางวิชาการของวิชาชีพ ซึ่งพอสรุปได้ว่าศาสตร์การนิเทศการศึกษาได้รับการยอมรับในทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นประเทศในยุโรป อเมริกา ไทย ลาว และบรรดาประเทศในภูมิภาค

หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการในการนิเทศการศึกษามีนักการศึกษา และสถาบันการศึกษากล่าวไว้หลายแบบ ซึ่งมีทั้งที่คล้ายกัน และต่างกัน เช่น การนิเทศการศึกษาต้องให้ความสำคัญแก่คุณภาพการศึกษา คอบคลุมองค์ประกอบ 10 ด้านเช่น 1) มีสุขภาพแข็งแรงทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการเสริมสร้างความเจริญเติบโตตามวัย มีการบริโภคอาหารที่ดี 2) มีความสามารถด้านวิชาการและได้รับการส่งเสริม 3) มีวิธีการเรียนที่ดีโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) มีหลักสูตรที่สอดคล้อง 5) มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เข้าถึงได้ง่าย และมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร 6) มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ถูกหลักสุขอนามัย ปลอดภัย และปกป้องเด็ก เช่น น้ำ และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย

เข้าถึงการบริการด้านสุขภาพและโภชนาการ มีนโยบายเสริมสร้างสุขภาพทางจิตใจ สังคม และ อารมณ์ของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติจริงทางการเรียนการสอนที่นำไปสู่การ เรียนรู้ทัศนคติ ค่านิยม ทักษะชีวิต และจริยธรรม 7) มีการประเมินด้านสภาพแวดล้อม กระบวน และผลรับ 8) บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 9) การนับถือวัฒนธรรมของชุมชน และให้ชุมชน มีส่วนร่วม 10) มีแผนงาน มีสถาบันที่มีทรัพยากรเพียงพอ และมีความเสมอภาค (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา พ.ศ. 2553, หน้า 47)

ในทำนองที่คล้ายกัน ชารี มณีสรี (2538, หน้า 27-28) กำหนดหลักพื้นฐานในการนิเทศ การศึกษา 7 อย่าง ผู้วิจัยขอนำมาเสนอโดยสรุปดังนี้ 1) ช่วยกระตุ้นเตือน ประสานงาน และแนะนำ ให้เกิดความเจริญของงานแก่ครูด้วยการ จัดอบรมหลักวิธีการสอน พัฒนาหลักวิชาความรู้และ การใช้เทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในการสอน สามารถผลิตวัสดุอุปกรณ์ การสอนทั้งมีประสบการณ์ในการใช้ พัฒนาทัศนคติในการทำงาน ปรับปรุงแบบประมาผล การเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน และเข้าใจ การนิเทศ 2) ตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย เช่น ผู้อำนวยการ โรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษา มากกว่าเป็นโดยตำแหน่ง ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ กระตุ้นให้มี ความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย มีการกระจายอำนาจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อำนาจต้องเปลี่ยนแปลง ตามทำนองครองธรรม ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้มีความสามารถ มีความร่วมมือกันระหว่างครู ผู้อำนวยการ โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ 3) การนิเทศต้องเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ คือ หลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติไม่ซื้อตรง มีการประเมินค่าเชิงบวกตรวจสอบมาตรฐาน และ พิจารณาต้อง สร้างบรรยากาศให้ครูได้คิดหาวิธีการทำงานใหม่ และปล่อยให้ครูได้สร้างสรรค์ สติปัญญาของตน 4) การนิเทศ และการพัฒนาหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน เพราะเกี่ยวข้องกับ การใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ และใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ขอมรับนับถือผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา และหาโอกาสให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับคนอื่น 6) การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุง ขวัญหากขวัญกำลังใจของครูสูงย่อมทำให้การสอนดีไปด้วย 7) การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัด ช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

อาจกล่าวได้ว่าหลักการนิเทศการศึกษานั้นที่กระบวนการทำงาน และวิธีการนิเทศ เป็นสำคัญดังนี้ 1) การนิเทศต้องสัมพันธ์กับการบริหารเพราะว่าการนิเทศกับการบริหาร ล้วนสร้างสรรค์สภาพที่เหมาะสมสำหรับกระบวนการศึกษา และคงไว้ระดับความมีประสิทธิภาพ ของสิ่งดังกล่าว การบริหาร และการนิเทศถือว่าแยกออกจากกันไม่ได้ทั้งสองต้องประสานสัมพันธ์

กันในการทำหน้าที่ต่อระบบการศึกษา 2) การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา คือ การนิเทศการศึกษาต้องตั้งอยู่บนวิถีชีวิตสังคม ขอบข่ายของค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคม 3) การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ กิจกรรม แผนการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ควรตั้งอยู่บนเจตคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ 4) การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศควรเป็นเรื่องของการร่วมมือซึ่งทุกคนมีสิทธิที่จะทำประโยชน์ได้ด้วยการร่วมมือ เลือกอุปกรณ์ และวิธีการสอน มีโอกาสเต็มที่ในการอภิปรายแสดงความคิดเห็น และทักษะอย่างเสรี 5) การนิเทศควรเป็นการสร้างสรรค์ คือควรเป็นการส่งเสริมให้มีการคิดริเริ่ม สร้างวิธีการใหม่ ๆ ประดิษฐ์ และผลิตสิ่งใหม่ซึ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาความก้าวหน้าต่าง ๆ เช่น หลักสูตร เทคนิค การสอน และอื่น ๆ 6) การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า การนิเทศต้องเล็งไปที่ ความเจริญของงานของครู นักเรียน และโรงเรียน 7) การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ ผลผลิต การนิเทศต้องเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียน การสอน และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป., หน้า 56-66)

ในทางเดียวกัน สุขุม สวัสดิ์ (2531, หน้า 78) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ 3 หลักการคือ 1) การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง และมีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน 2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพ ของนักเรียนแต่การดำเนินงานผ่านตัวกลางคือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) การนิเทศ การศึกษาในประเทศไทยเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

นักการศึกษาต่างชาติก็กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาว่า จะต้องเคารพความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ถือการนิเทศเป็นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษ ของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ (Burton and Brueckner, 1955) การนิเทศต้องมุ่งให้ครูรู้จักวิธีคิดค้นการทำงานด้วยตนเอง กระตุ้น ความสามารถในการนำตน และสามารถตัดสินใจปัญหาของตนเองได้ (Adams and Dickey, 1953) จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้ เขาพบวิธีที่ดีกว่า ในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การนิเทศควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตองมาก (Franseth, 1961, pp. 23 - 28)

ตามที่บรรดานักการศึกษาทั้งหลายได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปว่า การนิเทศการศึกษาต้อง คำนึงถึงทุกองค์ประกอบที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นนั่นก็คือ ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกันถึงผลสำเร็จ ของการนิเทศไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ที่กระหว่างศึกษานิเทศก์ กับผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน

ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน หลักสูตร เทคนิควิธีการสอน การประเมิน การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบ มีความเป็นประชาธิปไตย การวางแผนงาน นโยบายต่าง ๆ ในการเสริมสร้างกำลังใจ ภาวะผู้นำในการบริหารการนิเทศ และอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิด หรือลักษณะการนิเทศการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

แนวคิดการนิเทศแบบคลาสสิก (Classical Style) แนวคิดการนิเทศกลุ่มนี้ประยุกต์

จากทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิม เจ้าของทฤษฎีคือ เทเลอร์ (Taylor, 1947) ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมา เวเบอร์ (Weber) ได้นำมาจัดองค์กรแบบหน่วยงานราชการ (Bureaucracy) การนิเทศแบบคลาสสิก มีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถ และวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่า จึงกำหนดบทบาทของตนเองว่า เก่งกว่า (Superior) และครูเก่งน้อยกว่า (Subordinate) ดังนั้นผู้นิเทศจึงเป็นผู้ชี้แนะ ส่วนครูเป็นฝ่ายรับการแนะนำ และปฏิบัติตาม ด้านตำแหน่งงานผู้นิเทศจะมีตำแหน่งสูงกว่า ซึ่งในระบบราชการแล้ว มีความเชื่อว่าผู้มีตำแหน่งงานสูงกว่าสามารถบังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้มีตำแหน่งสูงกว่าย่อมมีความรู้ความสามารถมากกว่า กิจกรรมการนิเทศจึงเป็นการ สาธิตการสอน การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การจัดอบรมสัมมนา การตรวจแผนการสอนประจำวัน การตรวจเยี่ยมของหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด ระดับอำเภอ

แนวคิดการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Style) แนวคิดนี้เกิดจาก

ความเชื่อว่า “จิตเป็นค่านำพฤติกรรมของคน” หากสุขภาพจิตดีแล้วคนจะมีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้นิเทศโดยแท้จริงคือ ผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่เสริมแรง (Reinforcement) การสอนของครู มีหน้าที่สร้างแรงจูงใจ (Motivation) ให้ครูช่วยเหลือครูปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ (Achievement) รวมทั้งยอมรับความสามารถของครู เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีความสุข เกิดแรงจูงใจภายใน “เกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ และขยายขอบเขตของงานออกไปจากเดิม” การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์พัฒนาจากทฤษฎีการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) ซึ่งเป็นการสรุปงานวิจัย และบทความหลาย ๆ เรื่องเข้าด้วยกันแล้วนิยามเป็นทฤษฎีใหม่ โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์กและอื่น ๆ ดังนั้นกิจกรรมการนิเทศการศึกษาแบบมนุษยสัมพันธ์จึงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศกับครู ดังที่เรียกกันว่า อยู่กันแบบเพื่อนและพี่น้องในเวลาทำงาน และครอบครัวก็ประสานสัมพันธ์กันช่วยเหลือกัน เมื่อมีเรื่องเดือดร้อน เมื่อความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานไปดีแล้วผู้นิเทศจึงเสริมแรงให้ครูเริ่มปรับปรุงงาน มอบหมายงานให้ครูทำ ระหว่างทำงานจะติดตามช่วยเหลือครูตลอดเวลา เมื่องานเสร็จสมบูรณ์

ก็ยกย่องในความอดสาหัส ในคุณภาพของงานและประกาศให้ครูในโรงเรียนรวมทั้งสังคมที่เกี่ยวข้องรับทราบ ซึ่งงานที่ว่าไม่ได้จำกัดเฉพาะเรื่องการสอนเท่านั้น แต่รวมถึงงานบริหารงานบริการ และอื่น ๆ

แนวคิดการนิเทศแบบพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Style) แนวคิดนี้ใช้หลักการวิเคราะห์พฤติกรรมของสังคมในองค์กรเป็นพื้นฐานในการนิเทศงาน ซึ่งพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กรมีธรรมชาติที่แตกต่างกัน รวมทั้งความต้องการของสังคมนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลากหลาย ฉะนั้น การนิเทศต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ โดยผสมผสานหลายทฤษฎีเข้าด้วยกัน การกำหนดพฤติกรรมการนิเทศจึงมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) ธรรมชาติของครู 2) ความต้องการของสังคม หรือวัตถุประสงค์ของงาน 3) เทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมกับ 1) และ 2)

กล่าวคือ เทคนิคการนิเทศจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยด้าน ธรรมชาติของครูและวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้หลักการที่ใช้ในการนิเทศแบบพฤติกรรมศาสตร์ไม่คงที่แต่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ทฤษฎีนี้ประยุกต์มาจากทฤษฎีการบริหารกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) Hoy and Miskel (1991, p. 15) ซึ่งมีทฤษฎีรองรับมากมายเช่น ทฤษฎีการใช้พลังอำนาจจากการบังคับบัญชา (Power & Authority) ทฤษฎีตัวแบบการจัดโครงสร้างองค์กร (Organization Selection) ทฤษฎีระบบสังคมในองค์กร (Social System in Organization) ทฤษฎีภาวะผู้นำและอื่น ๆ โดยเชื่อว่ามาตรฐานของงานไม่ได้เกิดจากวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่เกิดจากปทัสฐานของกลุ่มคนในหน่วยงานที่มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ของกลุ่มคนในลักษณะที่สอดคล้องกัน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นิเทศจึงมีหน้าที่ ที่จะนำกลุ่มให้มีปทัสฐานที่พึงประสงค์ และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 15-19)

กระบวนการนิเทศการศึกษา

บรรดานักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาในลักษณะที่คล้ายกันว่า เป็นระเบียบแบบแผน ลำดับขั้นตอนในการนิเทศที่ดำเนินไปอย่างชัดเจนต่อเนื่องกัน สมเหตุสมผล และมีความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นวงจรต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ คำว่ากระบวนการเป็นวงจรปฏิบัติที่มีแบบแผน ลำดับขั้นตอนทำให้การดำเนินการต่อเนื่องจากจุดเริ่มต้น สู่จุดสุดท้ายโดยกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน การดำเนินการ และการประเมินผลเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาวี มณีศรี, 2542, หน้า 80)

สำหรับกระบวนการนิเทศศึกษานั้นได้มีผู้กล่าวถึงในกระบวนการบริหารงานไว้ 5 ประการ

1. กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน (Planning Processes) ประกอบด้วย การคิด

หมายความว่า การนิเทศการศึกษาเกี่ยวข้องกับการคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง การจัดทำตารางงานเพื่อให้การคิดมีผลในเชิงปฏิบัติโดยกำหนดวันเวลาสถานที่ให้แน่นอน เมื่อทำตารางแล้วต้องทำโครงการเพื่อเป็นที่รวบรวมแผนงานและนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติแผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน เป็นการคิดที่จะทำอะไรสักอย่างโดยการประมาณการอย่างดี เพื่อจะสามารถทำนายผลการทำงาน จากนั้นก็มาถึงกระบวนการ ปรับปรุงแผนการทำงานให้ดีขึ้น โดยตระหนักถึงปัญหา และอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้น หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ผูกพันซับซ้อนซึ่งจะต้องแก้ไขให้เหมาะสมอยู่เสมอ

2. การจัดการ (Organizing Processes) ในกระบวนการจัดการต้องมี การจัดจำแนกหน้าที่ (Distributing Functions) เพราะการนิเทศศึกษามีหลายประการ อาทิ การฝึกอบรม ประจําการ การจัดหลักสูตร การจัดบุคลากรและอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อมิให้งานซ้อนงานควรจำแนกลักษณะงานให้ชัดเจน ต้องมีการ ประสานงาน (Coordinating) เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน เพราะหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างหนึ่งคือการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับฝ่ายบริหาร พร้อมนี้ต้องมี การจัดแหล่งข้อมูลวิชาการ (Resources Allocating) ซึ่งเป็นการจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน อำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องใช้ในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการหาได้เอง หรือจัดขึ้น ต้องจัดให้ความสัมพันธ์มีความต่อเนื่อง (Establishing Relationship) ซึ่งความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานนิเทศอาจมีผลสืบเนื่องจากการประสานงาน (Coordinating) และมีผลต่อการนิเทศเป็นอย่างมากและสุดท้ายในกระบวนการจัดการต้องมี การเป็นตัวแทน (Delegating) เพราะลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ นั้นเป็นตัวแทนทางการศึกษาที่มีบทบาทในด้านการบริหาร ด้านวิชาการ วิทยาการ และการประสานงาน

3. การนำ (Leading Processes) ในกระบวนการนิเทศผู้นิเทศต้องเป็นผู้ นำในหลาย ๆ ด้านเช่น นำในด้านการตัดสินใจ (Decision- Making) แต่ไม่ได้มุ่งหมายในการใช้อำนาจเผด็จการ หากแต่เป็นการตัดสินใจผ่านหมู่คณะเป็นสำคัญ นำในการให้ คำปรึกษาแนะนำ (Suggesting) นำในการจูงใจ (Motivation) สร้างกำลังใจที่ไม่มีวันหมด รักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวร ด้วยการตอบสนองความต้องการเข้าใจ และใส่ใจในเรื่องสวัสดิการ นำในการ สื่อความหมาย (Communicating) ซึ่งขึ้นกับพื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศ นำในการคิดริเริ่ม (Initiating) ซึ่งบรรยากาศในการคิดริเริ่มขึ้นกับภาวะผู้นำ หากศึกษานิเทศก์ ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของครู สนับสนุนให้เขาได้คิด และมองข้ามความผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยไม่ตั้งใจจะช่วยให้ครูอยากจะทำสิ่งแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ สุดท้ายคือ นำในการสาธิต (Demonstrating) เป็นการนำในการเผยแพร่ทางวิชาการ สาธิตการสอนวิธีต่าง ๆ แก่คณะครูผู้สอนและสนับสนุนให้โรงเรียนมีการสาธิตทางวิชาการแก่ชุมชน

4. การควบคุม (Controlling Processes) กระบวนการนิเทศการศึกษา การควบคุม ก็เป็นขั้นตอนหนึ่งโดยมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ทำให้ถูกต้อง (Taking Corrective Action) การควบคุมในการนิเทศต่างจากการควบคุมในการบริหารเพราะใช้พระคุณมากกว่าพระเดช เมื่อศึกษานิเทศก์เห็นข้อผิดพลาดจะใช้เทคนิคการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่อง และเพราะครูมีความ ศรัทธาในหลักการจึงมีการร่วมมืออย่างไม่มีการบังคับทำให้เกิด ความเจริญงอกงาม (Expediting) ศึกษาานิเทศก์ย่อมสามารถช่วยให้การเรียนการสอนและการบริหารงานต่าง ๆ ที่เดินถูกทางประสบ ผลสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นในการควบคุมมี การกล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร (Reprimanding) การทำงาน ร่วมกับบุคคลหลายประเภท ดังนั้น บางคนอาจยากแก่การแนะนำ จึงต้องมีการใช้หลักการเข้มงวด บ้างเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขแต่สิ่งสำคัญต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย การกำหนด โทษ (Applying Sanctions) ใช้เมื่อแนะนำช่วยเหลือโดยการต่าง ๆ แล้วไม่ปรับปรุงแก้ไขบทกำหนด โทษเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารทั่วไป

5. กระบวนการประเมินผล (Assessing Processes) ใช้การพิจารณาผลงาน คือประเมิน ค่าผลงานว่าดีเลวประการใด และวัดผลสำเร็จการปฏิบัติงาน (Allen, n.d อ้างถึงใน ชารี มณีศรี, 2538, หน้า 80)

แฮริส (Harris, 1963 อ้างถึงใน ชารี มณีศรี, 2542, หน้า 82) ได้กำหนดกระบวนการ นิเทศการศึกษาไว้ 6 ประการดังนี้ 1) ประเมินการทำงาน (Assessing) เป็นการศึกษาสถานการณ์ ที่เป็นอยู่ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ความสอดคล้องประสานสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อม และ พฤติกรรมการทำงาน 2) จัดลำดับความสำคัญของงาน (Priority) เรียงลำดับความสำคัญ กำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และทางเลือก 3) แบบวิธีการทำงาน (Designing) จัดระบบงาน แผนการ ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และการเตรียมการเพื่อ ปฏิบัติงาน 4) การจัดทรัพยากร (Allocating Resources) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสอดคล้องของทรัพยากรในการทำงาน 5) การประสานงาน (Coordinating) ในการนิเทศ เป็นกระบวนการประสานงานใช้ทรัพยากรจึงจะเกิดผล โดยมีการประสานแผน ประสานคน และ ประสานงบประมาณให้เกิดความกลมกลืน โดยเฉพาะการกำหนดระยะเวลาให้ไม่ซ้ำซ้อน 6) การนำในการทำงาน (Directing) การนำที่ดีต้องมีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน กำหนด ระเบียบการปฏิบัติงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบงาน

ในการนิเทศการศึกษาอาจมีคำถามว่า ทำอย่างไรจึงบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศ การนิเทศสามารถตอบสนองความต้องการของครูจริงหรือ ศึกษาานิเทศก์จะเริ่มงานของเขาอย่างไร ซึ่งทั้งหมดนั้นขึ้นกับกาลเทศะ ความรู้และประสบการณ์ในการวางแผนนิเทศระหว่างศึกษาานิเทศก์ กับครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย 4 ข้อ คือ 1) เข้าใจปัญหาที่เผชิญอยู่ 2) เลือกปัญหาสำคัญก่อนหลัง

3) ดำเนินการแก้ปัญหา 4) ประเมินและติดตามผล

รูปแบบการนิเทศการศึกษา

รูปแบบการนิเทศศึกษามีแนวปฏิบัติตามความเชื่อในแต่ละยุคสมัย ซึ่งแตกต่างกันออกไป โดยคล้อยตามพัฒนาการด้านการบริหารการศึกษา เช่น ในการบริหารการศึกษาแบบดั้งเดิม การนิเทศศึกษาก็จะเป็นการบังคับ ตรวจสอบ และสั่งให้ทำมากกว่า การนิเทศแบบประชาธิปไตย การนิเทศศึกษาอาจแยกตามลักษณะการบริหารต่าง ๆ ได้หลายรูปแบบและมีการพัฒนาให้การนิเทศที่มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น (สุภาภรณ์ จันทร์, 2540, หน้า 28) ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปรูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยอาศัยหลักการของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. แบ่งตามบทบาทของผู้ทำการนิเทศ แบ่งเป็น 4 ประการโดยจำแนกตามหน้าที่และความชำนาญเฉพาะด้านได้แก่ 1) ศึกษาพิเศษทั่วไป (General All – level Supervisor) เป็นผู้มีความสามารถพิเศษ แต่ไม่ได้เป็นความสามารถเฉพาะวิชา ผู้พิเศษทั่วไปทำงานหลายระดับ มีประสบการณ์ในการสอน ร่วมในการวางหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรในทุกระดับวิชา 2) ศึกษาพิเศษผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชา (General Specific Level Supervisor) เป็นผู้มีความชำนาญทั่วไป แต่รับผิดชอบจำกัดที่แผนงานเฉพาะในโรงเรียนเท่านั้น 3) ศึกษาพิเศษเฉพาะ (Specific All – level Supervisor) ทำหน้าที่พิเศษในบางวิชา และการบริหาร ในทุกชั้นเรียน 4) ศึกษาพิเศษชำนาญเฉพาะวิชา (Special, Specific – level Supervisor) ให้บริการเฉพาะวิชาที่ตนชำนาญเท่านั้น (Harris, 1963, p. 250 อ้างถึงใน ชารี มณีศรี 2542, หน้า 47)

2. แบ่งตามวิธีปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 4 รูปแบบคือ 1) การนิเทศเพื่อแก้ไข (Correction) จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาดที่พบบางอย่างที่เล็กน้อยก็อาจให้ผ่านไปได้ บางอย่างต้องได้บันทึกเพื่อหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น บางอย่างต้องแก้ไขอย่างเป็นกันเอง แต่บางอย่างต้องแก้ไขอย่างจริงจังเพื่อให้ไม่เป็นภัยร้ายแรง 2) การนิเทศเพื่อป้องกัน (Prevention) เป็นการเข้าถึงส่วนบุคคล เมื่อควรจัดป้องกันปัญหา หรือดำเนินการตามแผนแล้วไม่สำเร็จจะต้องป้องกันอย่าให้อับอายขายหน้า และขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง โดยมีหลักสำคัญ 3 ประการคือ ช่วยครูยกระดับความเชื่อมั่นของตนไว้อย่างแน่นแฟ้น ช่วยให้ครูกล้าที่จะต่อสู้กับอุปสรรคนานัปการ และช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพครูของตนให้เป็นอาชีพที่สูงส่ง 3) การนิเทศเพื่อก่อ (Construction) เป็นการนิเทศเพื่อมุ่งที่จะเจริญเติบโตในอนาคต โดยหาทางแก้ไขจุดที่เป็นอุปสรรคให้ไม่สามารถเจริญเติบโตได้ ซึ่งศึกษานิเทศก์ต้องนิเทศด้วยวิธีการดังนี้ ช่วยให้ครูได้ใช้วิธีการสอนที่ดีเป็นประจำ ช่วยเร่งเร้าครูให้ทำงานอย่างกระตือรือร้น ช่วยให้อำนาจใจ และช่วยชี้ช่องทางที่จะเติบโตได้จริง 4) นิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ (Creation) เป็นการใช้ความรู้ สถิติปัญหาให้เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติ ศึกษานิเทศก์อาจรวบรวมผลงานของกลุ่มครู

ที่ทำงานขึ้น เมื่อเห็นว่าเป็นผลงานที่สร้างสรรค์ โดยจัดเป็นระเบียบ เป็นหมวดหมู่ และต้องนำครูในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้การพึ่งพาบุคคลภายนอกน้อยลง ดังนั้นศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ หลายประการ เช่น มีบุคลิกภาพ มีความอดทน รู้ทันคน มีความรู้ด้านวิชาการสูง

3. แบ่งตามคุณลักษณะเด่น ๆ ของศึกษานิเทศก์ 3 รูปแบบ เช่น แบบ X มีความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนร่วมงานของครู เข้าใจความต้องการของครู มีใจเมตตา กรุณา และมองโลกตามข้อเท็จจริง แบบ Y ศึกษานิเทศก์ที่เน้นความเอาใจใส่ในหน้าที่ ทำงานมีระเบียบ มีหลักเกณฑ์ เช่น มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงแน่วแน่ ยุติธรรม ไม่มีอคติและมีกฎระเบียบในการปฏิบัติ แบบ Z เป็นการนิเทศแบบกระตุ้น เร่งเร้า ส่งเสริมครูให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นคว้าทดลอง ปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ

4. แบ่งตามลักษณะของการนิเทศ (วิวัฒนาการของการนิเทศ) ประกอบด้วย 5 รูปแบบ เช่น 1) การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) เป็นการตรวจตราการบริหารมากกว่าที่จะช่วยแนะนำ อาทิ ตรวจตราการสอน การทำงานของครู ซึ่งอาจทำให้มีความคับข้องใจในการทำงาน และครุขาดความคิดริเริ่ม 2) การนิเทศแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Supervision) ใช้หลักการตรวจประเมินค่าสถานการณ์ว่าดี เลวอย่างไร ปล่อยให้ครูผู้สอนไปตามที่ครูเห็นสมควร และไม่มีการแนะนำแนวทางปรับปรุงให้ดีขึ้นหากไม่มีเรื่องราวเกิดขึ้นก็ถือว่าครูทำงานดีแล้ว 3) การนิเทศแบบบังคับ (Coercive Supervision) มุ่งให้ครูเปลี่ยนแปลงการสอนตามที่ต้องการอยากให้เป็น ไม่มีการยืดหยุ่นตารางเรียน ตารางสอนกำหนดไว้ตายตัว และตรวจสอบตลอดเวลาว่าได้กำหนดตามข้อบังคับที่วางไว้หรือไม่ ผู้สอนไม่มีหน้าที่พิจารณาความมุ่งหมายของการสอน เพราะผู้บังคับบัญชาควบคุม และรับผิดชอบการสอนของครู 4) การนิเทศแบบฝึกอบรม และแนะนำ (Supervision as Training and Guidance) วิธีสอนเป็นวิธีที่ผู้นิเทศเลือกไว้แล้ว ครูได้รับการอบรม หรือปฏิบัติงานตามแนวที่ศึกษานิเทศก์วางไว้ ครูไม่จำเป็นต้องคิดวิธีการสอนของตนเอง ทำให้ครุขาดความคิดริเริ่มและมีขอบเขตจำกัดในการปรับปรุงตัวครูและวิธีสอนของครูเท่านั้น 5) การนิเทศการศึกษาแบบประชาธิปไตย (Supervision as Democratic professional leadership) เป็นการนิเทศแบบทำงานเป็นกลุ่ม เคารพนับถือคนอื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ดำเนินการแก้ปัญหาตามหลักเหตุผลตามขั้นตอน จัดสรรงานให้ครูได้ทำตามความสามารถของตน และส่งเสริมให้เกิดความเป็นผู้นำในคนอื่น

5. แบ่งตามหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญ มี 2 ลักษณะ คือ 1) การนิเทศจากภายนอก เป็นการจัดการของศึกษานิเทศก์ที่กระทำต่อโรงเรียน บุคลากร ในสิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2) การนิเทศภายใน เป็นการจัดการของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด (ชาร์ มิณศรี, 2542, หน้า 47 - 50)

นอกจากนี้ สุขุม สวาสดิ์ (2531, หน้า 104) ก็กล่าวเหมือนกันว่า การนิเทศการศึกษา มี 2 ส่วนคือ 1) การนิเทศภายในโดยคณะครูในโรงเรียนร่วมกันดำเนินการเอง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา หรือครูที่มีประสบการณ์ เป็นผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศ 2) การนิเทศภายนอกเป็นการนิเทศจากหน่วยงานศึกษานิเทศก์เพื่อมาช่วยพัฒนาโรงเรียน

กล่าวได้ว่าการนิเทศการศึกษามีหลายรูปแบบ ซึ่งนักการศึกษาต่างได้จัดไว้ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นกับลักษณะ วัฒนธรรม ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และสภาพแวดล้อม หรือแม้แต่เป้าประสงค์ของการนิเทศ ดังนั้น ในการนิเทศการศึกษานักนิเทศสามารถเลือกใช้แบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะเป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับ โรงเรียนหรือหน่วยงานการศึกษาของตน

บุคลากรการนิเทศการศึกษา และคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์

ผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบุคลากรการนิเทศไว้ โดยอธิบายว่า ใครคือผู้นิเทศ ผู้นิเทศควรได้รับการฝึกอบรมด้านการนิเทศหรือไม่ และผู้นิเทศควรมีคุณสมบัติอย่างไร ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปดังนี้

บุคลากรการนิเทศ ได้แก่ผู้นิเทศ เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาทำหน้าที่นิเทศ มีความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตร วิธีสอน เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ขณะที่บางคนให้ทัศนะว่าผู้นิเทศเป็นผู้ทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยมีชื่อเรียกแตกต่างกันตามภาระงาน (Lucio & McNiel, 1997, p. 23; Adams & Dickey, 1966, p. 4 อ้างถึงใน ชาร์ มิณศรี, 2538, หน้า 61) ผู้นิเทศปัจจุบันเป็นผู้ส่งเสริมและถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกลุ่มสร้างเครือข่ายความรู้ในองค์กร ผู้นิเทศเป็นผู้จัดการอันดับแรกในการบริหารจัดการ ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่รายงานต่อผู้นิเทศ หรือปฏิบัติตามผู้นิเทศไม่ใช่ผู้จัดการ หน้าที่พื้นฐานผู้บริหารคือ ค้นหาองค์ประกอบเป้าหมายที่ชัดเจน หรือยังตรึงนี้เราจะพบความต้องการหลาย ๆ อย่างขององค์กรที่ต้องการผู้นิเทศ (Certo, 2003, p. 3)

บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาของประเทศไทย และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คล้ายกันเพราะว่าต้นกำเนิดการนิเทศการศึกษา หรือทฤษฎีการนิเทศต่าง ๆ ของประเทศลาวนั้นมาจากไทย ซึ่งอาจแบ่งเป็น 4 กลุ่มดังนี้ 1) คือ ผู้เชี่ยวชาญในการเรียนการสอน วิชาเฉพาะ ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ มีทักษะและประสบผลสำเร็จในวิชาชีพต่าง ๆ โดยโรงเรียนอาจเชิญเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดในการเรียนการสอน 2) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่โดยตรงถูกคัดเลือกจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการสอน ซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการ และมีการกำหนดการก้าวสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 3) ได้แก่ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับชั้นเช่น กระทรวง กรม เขต จังหวัด อำเภอ

รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน เพราะงานนิเทศเป็นงานส่วนหนึ่งของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงเกี่ยวข้องกับการบริหารและการนิเทศ ผลสำเร็จของการนิเทศจะออกมาดี หรือไม่ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียน 4) ครูในการนิเทศหากเป็นนิเทศภายนอก ศึกษานิเทศก์ก็เป็นครูของครู หากเป็นการนิเทศภายในย่อมขึ้นกับครูในโรงเรียนทุกคน โดยเฉพาะหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ต้องทำหน้าที่ในการนิเทศกันเอง นอกจากนี้ชุมชนก็สามารถมีส่วนร่วมในความสำเร็จของการนิเทศด้วย

บทบาท และหน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษา เราจะพิจารณาตาม กลุ่มของบุคลากรการนิเทศ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านเขียนไว้ ก็คือ เป็นครูของครู เป็นทั้งผู้บริหาร วิชาการ ผู้ประสานงาน และอื่น ๆ เมื่อครูผู้สอนดี มีความรู้ และมีความประพฤติดี ผู้นิเทศก็ต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ขณะที่ผู้บริหารมีบทบาท และหน้าที่ในการใช้พระเดชพระคุณในการบังคับบัญชาตามกฎหมาย แต่หน้าที่ทางการศึกษานิเทศก์เป็นหน้าที่ที่ต้องทำด้วยความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนครูทุกวิถีทางเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจโดยมีเป้าหมายคือ ประสิทธิภาพของการนิเทศ นอกจากนี้ ครูผู้มีประสบการณ์ย่อมมีหน้าที่เพิ่มขึ้น ในฐานะเป็นผู้นิเทศเพื่อนร่วมงานซึ่งความสำเร็จอยู่ที่การยอมรับกันและกัน มีจิตวิญญาณในการเป็นครู (ชาวี มณีศรี, 2538, หน้า 63) ขณะที่กรมมัธยมศึกษากระทรวงศึกษาธิการและกิตติลาภได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์สายสามัญโดยรวมคือ สร้างเครื่องมือการนิเทศ แนะนำช่วยเหลือครูในการสร้างแผนการสอน การปฏิบัติการสอน ช่วยครูค้นหาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเทคนิคการวัดประเมินผล ศึกษาวิจัยและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ส่งเสริมการนิเทศภายในและกลุ่มโรงเรียน จัดการฝึกอบรมโดยมีการประสานงานกับผู้บริหาร ชุมชนและครู พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และนอกจากการนิเทศแล้ว ต้องสอนเด็กนักเรียน 4-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (กรมมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกิตติลาภ, 2550, หน้า 10)

กล่าวโดยสรุปก็คือ ผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ความสามารถทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลิก ลักษณะที่เหมาะสม ต้องเป็นผู้นำทางการนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับลักษณะงานนิเทศ 10 ประการ คือ 1) งานพัฒนาหลักสูตร 2) การดำเนินการเรียนการสอน 3) การเลือกสรรบุคคล 4) การจัดการความสะอาด 5) การคัดเลือก การจำแนก การทดสอบ วัสดุ อุปกรณ์ 6) การจัดฝึกอบรมประจำปี 7) การปฐมนิเทศ 8) งานเกี่ยวกับนโยบาย ในการปฏิบัติงาน 9) การติดต่อกับชุมชนและ 10) งานประเมินผล ดังนั้น ผู้นิเทศจึงมีบทบาท เป็นผู้นำกลุ่มบุคคล เป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจ เป็นผู้บริหารในทางปรีกษา เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้พัฒนาและใช้หลักสูตรในระดับท้องถิ่นและเป็นผู้อำนวยความสะดวก (สุชุม สวาสดิ์, 2531,

หน้า 35, 43) นอกจากนี้ เซอร์โต (Certo, 2003, p. 9) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า หน้าที่โดยรวมของผู้บริหารคือ 1) การวางแผน (Planning) เพื่อกำหนดเป้าหมาย และกำหนดวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น 2) หน้าที่ในการจัดองค์กร (Organizing) เพื่อสร้างกลุ่ม จัดสรรทรัพยากรและมอบหมายงานให้บรรลุผล 3) จากนั้นมีหน้าที่ในการเลือกสรรบุคลากร (Staffing) ผู้บริหารต้องการผู้บุคลากรผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อดำเนินการในสิ่งที่เขาได้วางแผน และจัดสรรเอาไว้ ดังนั้นจึงต้องมีหน้าที่ในการกำหนด การจัดจ้าง การพัฒนาจำนวน และคุณภาพของพนักงาน 4) หน้าที่ในการนำ (Leading) คือ สร้างอิทธิพลต่อการกระทำหรือไม่กระทำการในลักษณะบางอย่าง ด้วยการจูงใจต่าง ๆ 5) มีหน้าที่ในการควบคุม (Controlling) เมื่อศึกษานิเทศก์อยากรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นในองค์กร เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ผู้บริหารต้องหาทางแก้ไข หรือ สามารถให้พนักงานดำเนินการ ดังนั้นหน้าที่นี้จึงเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพและทำการแก้ไขสิ่งที่จำเป็น

คุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย คุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติด้านวิชาชีพ ด้านความรู้และทักษะ

คุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะ เป็นบุคลิกที่จำเป็นของผู้บริหารที่ต้องสร้าง คือ สร้างความศรัทธาเชื่อถือให้เกิดขึ้น เห็นอกเห็นใจคนอื่น มีความกระตือรือร้นไม่หยุดอยู่กับที่ มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน มีสุขภาพดี สามารถประเมินค่าคุณค่าของสิ่งของต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของการนิเทศ มีความจริงใจเป็นคนเปิดเผยและเฉลียวฉลาด

คุณสมบัติด้านวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้พื้นฐานกว้างขวาง มีความเป็นมืออาชีพด้านการศึกษา มีทักษะด้านการสอน เข้าใจกระบวนการการศึกษา หรือจุดมุ่งหมายของการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับวัสดุการสอน และวิธีสอน มีความสามารถในการวัดผล และแปลความหมายทางการเรียนการสอน ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความสามารถในการวิจัย ทดลอง และกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองเสมอ

คุณสมบัติด้านความรู้ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ รู้และเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ มีความรู้ในเรื่องการพัฒนา และนำหลักสูตรไปใช้สุดท้ายต้องรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

คุณสมบัติด้านทักษะ ประกอบด้วยทักษะทางเทคนิคทางการเงินการบัญชี การจัดหาเงินต่าง ๆ ทักษะในการครองใจคน ทักษะในการจัดการศึกษา และทักษะในการสร้างความคิด

(ซารี มณีสรี, 2538, หน้า 64-74) นอกจากนี้ เซอร์โต (Certo, 2003, p. 5) ได้เขียนเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารไว้ ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เป็นความรู้ และความชำนาญพิเศษที่ใช้เพื่อดำเนินการทางเทคนิค หรือขั้นตอนเฉพาะ 2) ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Skills) ที่ เป็นความสามารถทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทักษะทางความคิด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถในการมองความสัมพันธ์ทุกส่วน 4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision –

making Skills) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และบรรลุการตัดสินใจที่ดี 5) ทักษะทางความรู้ (Knowledge Skills) เป็นความสามารถในด้านการกระทำต่อผลกระทบ และความท้าทายต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการใช้ประโยชน์ด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร เช่น E-mail, Voice – mail, Fax , และอื่น ๆ

ขอบข่ายการนิเทศการศึกษาของ กลlickแมน (Glickman)

การนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลlickแมน (Glickman, Gordon, Rose – Gordon, 2004, pp.321 – 422) เป็นปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน การวัดประเมินผล การจัดสรรบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance) 2) การพัฒนาทักษะการทำงานของกลุ่ม (Group Development) 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) 4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teacher) เป็นการช่วยเหลือครูให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นทั้งแนวความคิด และโครงสร้างซึ่งโกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สันและคราเจวสกี (Goldhammer, Anderson, & Krajewski, 1993 cited in Glickman, Gordon, Rose – Gordon, 2004, p.324) ได้เขียนแนวความคิดของการนิเทศแบบคลินิกว่า 1) เป็นเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน 2) เป็นการแทรกแซงเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนอย่างรอบคอบ 3) เป็นการยึดจุดประสงค์ที่โรงเรียนต้องการให้บุคลากรของโรงเรียนมีความเจริญเติบโตอย่างกลมเกลียว 4) เป็นการยอมรับความสัมพันธ์ทางวิชาชีพในการทำงานระหว่างครูและศึกษานิเทศก์ 5) เป็นความต้องการความเชื่อและไว้วางใจในการอุทิศตน 6) เป็นการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 7) เป็นวิธีทางระบบที่มีการยืดหยุ่น และเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 8) เป็นการสร้างแนวทางประสานงานระหว่างการวางแผนเชิงอุดมคติและพฤติกรรมตัวจริงทางการสอน

โครงสร้างการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Preconference with Teacher)
2. การสังเกตการสอน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์ และตีความผลการสังเกตการสอน และการกำหนดวิธีการประชุม

(Analyzing and Interpreting Observation and Determining Conference Approach)

4. การประชุมครูภายหลังสังเกตการสอน (Post Conference with Teacher)

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลได้รับจาก 4 ขั้นตอน (Critique of Previews Four Steps)

ขั้นที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Preconference with Teacher) ผู้สังเกต
ร่วมประชุมกับครูผู้สอน เพื่อกำหนดรายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนเช่น 1) เหตุผลและ
จุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอน 2) จุดเน้นที่ต้องการสังเกต 3) วิธีการและรูปแบบการสังเกต
การสอนที่จะนำใช้ 4) เวลาที่จะใช้ในการสังเกตการสอนและ 5) เวลาที่ใช้หลังจากการสังเกต
การสอนการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ต้องดำเนินการก่อนการสังเกตการสอนเริ่มขึ้น เพื่อให้
ศึกษานิเทศก์ และครูเข้าใจกันอย่างชัดเจนว่าจะทำอะไร สำหรับจุดมุ่งหมายการสังเกตการสอน
ควรมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ จุดที่ต้องการสังเกต วิธีการ และเวลาที่ใช้ที่เหมาะสม

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation of Classroom) เป็นช่วงเวลาติดตามพฤติกรรม
การสอนของครูให้เกิดความเข้าใจและสอดคล้องตามที่ได้กำหนด ผู้สังเกตสามารถใช้หนึ่งหรือ
หลายวิธีในการสังเกต เช่น วิธีการนับความถี่ที่ชัดเจน (Methods Include Categorical Frequencies)
ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ หรือผลสำเร็จ (Performance Indicators) การสร้างพื้นที่การใช้แผนภาพ
(Visual Diagramming Space Utilization) การตอบท และการบรรยายกระทุ้แบบปลายเปิด
(Verbatim and Detached Open- end Narrative) ระบบการสังเกต โดยมีส่วนร่วม (Participant
Observation Systems) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง (Focused Questionnaire
Observation) และการวิพากษ์ทางการศึกษา (Educational Criticism) ปรับระบบการสังเกต
ให้เหมาะสม (Tailored Observation System) ผู้สังเกตควรตระหนักถึงความแตกต่าง ระหว่าง
การพรรณนา กับการตีความหมาย ซึ่งการตีความหมายนั้นควรตามหลังการพรรณนา

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ และตีความผลการสังเกตการสอน และการกำหนดวิธีการประชุม
(Analyzing and Interpreting Observation and Determining Conference Approach) หลังจากสังเกต
การสอนและได้รับข้อมูลแล้ว ผู้สังเกตการสอนต้องวิเคราะห์ข้อมูล นับความถี่ของตัวแปรบางตัว
ที่กำหนดไว้ จำแนกตัวแปรต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูล และตีความนั้นผู้สังเกตต้องมี
ความเป็นกลางเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้วจึงตีความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูหลังจากสังเกตการสอน (Post Conference with Teacher)
เมื่อสำเร็จการสังเกตการสอน วิเคราะห์ ตีความหมายข้อมูล และเลือกวิธีปฏิบัติที่จะให้ครูนำใช้
แล้ว ผู้สังเกตก็พร้อมที่จะจัดประชุมเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอน และ
สุดท้ายจึงวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

การประชุมในขั้นนี้ ผู้สังเกตอาจใช้รูปแบบการนิเทศ ทางตรง หรือทางอ้อมแบบมีส่วนร่วม
ร่วมตามความจำเป็น และเหมาะสมกับความรู้ของครู นอกจากนั้นผู้สังเกตควรวางแผนในการพัฒนา

ครูโดยแลกเปลี่ยนความรู้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นที่ 5 การวิพากษ์วิจารณ์ผลได้รับจาก 4 ขั้นตอน (Critique of Previews Four Steps) เป็นช่วงพิจารณาและทบทวนรูปแบบ วิธีการตั้งแต่การประชุมก่อนการสังเกตการสอน จนถึงการประชุมหลังการสังเกตการสอนว่า มีสิ่งใดบ้างที่บกพร่องต้องแก้ไข การวิพากษ์วิจารณ์ อาจทำได้หลังจากสิ้นสุดการประชุมขั้นสุดท้ายอย่างไม่เป็นทางการกะทัดรัดและได้ใจความ

ใน 5 ขั้นตอนดังกล่าว หากผู้สอนให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ นิเทศ และผู้นิเทศมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับครูอย่างสม่ำเสมอก็จะทำให้การพัฒนาการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ในการนิเทศนั้นผู้นิเทศไม่สามารถ ดำเนินการเองได้ต้องใช้ทักษะการวางแผนการจัดการ ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบด้านเวลา จำนวนครูที่รับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบหลากหลายโดยมีส่วนร่วมของครู การดูแล ช่วยเหลือกัน การช่วยเหลือกันเองของครูเป็นการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ หากครูผู้สอนมีทักษะ ในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกดี ส่วนผู้นิเทศมีบทบาทเป็นเพียงครูฝึก (Trainer) เป็นผู้เตรียมครูให้เหมาะกับงานในหน้าที่ ผู้ควบคุมกำหนดการ (Scheduler) เป็นผู้จัดกลุ่ม ตัวแทนครูที่รับผิดชอบในการจัดประชุมก่อนการสังเกตการสอน การสังเกตการสอน และการจัด ประชุมหลังการสังเกตการสอน ทั้งเป็นผู้กำหนดปัญหา (Trouble Shooter) ให้คำปรึกษากับครูที่มี ปัญหาหรือมีความต้องการพิเศษ

การใช้กลุ่มเพื่อทำหน้าที่ในการนิเทศแทนศึกษานิเทศก์นั้นศึกษานิเทศก์ไม่จำเป็นต้องเข้าไปในชั้นเรียนตลอดเวลาโดยการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ จากกลุ่มครูที่ทำหน้าที่นิเทศทุก 2- 3 สัปดาห์ ในการประชุมนิเทศรูปแบบนี้ ให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศกลุ่มเพื่อนรายงานความก้าวหน้าให้ทราบ และดำเนินการ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีประสิทธิภาพต่อเมื่อผู้นิเทศสามารถฝึกให้ครูที่ทำ หน้าที่นิเทศมีทักษะในการสังเกต กำหนดเวลาที่แน่นอน กำหนดปัญหาให้ชัดเจน และควรจัดการ นิเทศแบบนี้ให้ครูทุกคน 2 – 3 ครั้งต่อปี (Glickman, Gordon, Rose – Gordon, 2004, p. 329)

2. การสาธิตการสอน เป็นวิธีการนิเทศโดยให้ครูดูวิธีการ เทคนิคการสอนที่สามารถ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินได้ทั้งในและนอกโรงเรียน ขั้นตอนการสาธิตการสอน ประกอบด้วย การเตรียมการ การสาธิต และหลังการสาธิตต้องมีการวิเคราะห์ และอภิปรายผล ถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

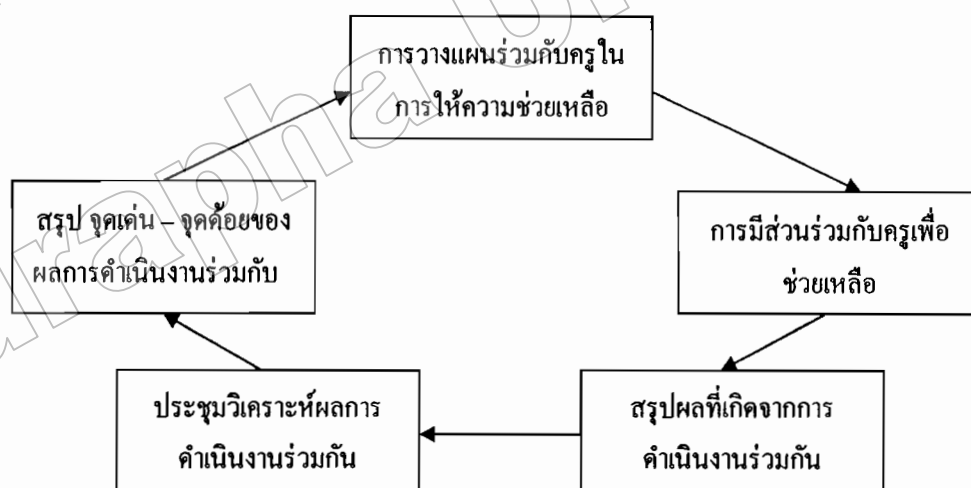
3. การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้ได้รับการนิเทศในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ด้วยความ ไว้วางใจ และยอมรับนับถือกัน

4. การช่วยเหลือด้านวิธีการ และเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ผู้สอนขาดความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ จึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเฉพาะด้าน

5. การช่วยเหลือด้านการประเมินผล เป็นการให้ความรู้ในด้านการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง แก่ครูเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ใช้ในการตัดสินแผนการเรียนการสอนตามความรู้ความสามารถตัวจริงของผู้เรียน

6. การให้คำปรึกษา เป็นการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศควรใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้นิเทศรู้ เข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ 1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ 2) เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ 3) สรุปผลการช่วยเหลือ และวางแผนประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู 4) ประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู 5) ประชุมสรุป และวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกคนทุกขั้นตอน เพื่อหาจุดเด่น-จุดด้อยของกระบวนการซึ่งแสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 5 ขั้นตอน

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้บทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงพฤติกรรมเน้นงานและเน้นคนมากน้อยเพียงใด บทบาทหรือพฤติกรรมใดที่เกิดขึ้นแล้วและพฤติกรรมใดที่ยังขาดโดยผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงพฤติกรรมเน้นงาน และเน้นคนเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มสมาชิก

ที่ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้นำต้องแสดงให้เห็นทุกคนในกลุ่มเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของเขา ผู้นำที่ดังกล่าวดังกล่าวต้องทำให้สมาชิกทุกคนทราบว่ามีความผิดหรือหน้าที่รับผิดชอบใดบ้างที่ยังไม่ถูกต้อง ควรเพิ่มเติมสิ่งใด โดยผู้นำกลุ่มต้องมอบหมายงานต่าง ๆ ให้สมาชิกดำเนินการและร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด (Bales, 1953 cited in Glickman, Gordon, Rose – Gordon, 2004, p 343)

บทบาทการทวนเวียน (Dysfunctional Roles) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทวนเวียน ความเจริญก้าวหน้าของกลุ่ม ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในกลุ่มลดลง ดังนั้นผู้นำกลุ่มต้องกำจัดพฤติกรรมทวนเวียนนี้ด้วยการทำความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน จึงจัดหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะบางประการของกลุ่มให้เหมาะสม และเกิดความพอใจของสมาชิกกลุ่มมากที่สุด วิธีการในการปรับพฤติกรรมทวนเวียน (Dysfunctional) ควรมีการอภิปรายอย่างสั้น ๆ ทั้งต้องใช้รูปแบบผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำด้วย

ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทวนเวียนนั้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสม (ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ หรือ Situation Leadership) กับพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย โดยมีนัยสำคัญคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกัน ต้องการแบบผู้นำที่ต่างกัน สถานการณ์มีลักษณะเต็มไปด้วยพลัง และความคิดสร้างสรรค์ (Dynamic) ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เซอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 29 อ้างถึงใน สุริยมาส สุขสี, 2549, หน้า 37) แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรมแบบเน้นงาน (Task Behaviors) และเน้นตัวบุคคล (Person Behaviors) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบอิตาเลียนโดย หรือบอกให้ทำ (Autocratic Style - S1) ผู้นำแบบนี้ให้ความสำคัญกับงานมาก (มุ่งงานสูง) และมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำประเภทนี้จะออกคำสั่งหรือบอกให้สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติตามอย่างไร เมื่อไร และใครต้องเป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้งเป็นผู้ตัดสินใจกับกลุ่มนั้น ๆ รูปแบบนี้คล้ายกับการนิเทศทางตรง (Directive Supervision) ซึ่งใช้การสั่งการ หรือบอก (Telling)

รูปแบบที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style – S2) เป็นผู้นำแบบขายความคิดที่ให้ความสำคัญทั้งงาน และบุคคลสูงทั้งสองด้าน ซึ่งยินยอมให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็น แนวคิด หรือ ข้อมูลต่าง ๆ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (Collaborative Supervision) ผู้นำแบบนี้เน้นกระบวนการ และเนื้อหาไปพร้อมกันซึ่งจะเน้นความมีสิทธิเท่าเทียมกันของสมาชิกกลุ่ม

รูปแบบที่ 3 รูปแบบกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันในสังคม (Encouraging and Socializing Style- S3) เป็นแบบผู้นำที่เน้นตัวบุคคลมากกว่างาน ซึ่งจะสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มช่วยเหลือกัน

แสดงออกอย่างเปิดเผย และมีความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกทุกคน ผู้นำมีบทบาทกระตุ้นและให้ผลป้อนกลับ (ภาพสะท้อน) แก่กลุ่ม ซึ่งคล้ายกับการนิเทศทางอ้อม (In directive Supervision) ผู้นำแบบนี้จะกระตุ้น และช่วยเหลือสมาชิกให้แสดงออกทางความคิดและความต้องการ แต่ผู้นำไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม

รูปแบบที่ 4 ผู้นำตามสบาย (Laissez - Fair Style – S4) ผู้นำประเภทนี้ ไม่เน้นทั้งงานและตัวบุคคล จะทำตัวนอกกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่ม และไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งนิยมตั้งตัวแทน (Delegating) ขึ้นมาปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานไม่ใช่กระบวนการหรือเนื้อหาเพื่อตัดสินใจ

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1998, pp. 176- 177 cited in Glickman, Gordon, Rose – Gordon, 2004, p 349) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จเป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงรูปแบบของผู้นำกับความพร้อมของกลุ่ม ซึ่งความพร้อมของกลุ่มขึ้นกับธรรมชาติ หรือลักษณะงาน ดังนั้น ผู้นำคนหนึ่งอาจมีภาวะความเป็นผู้นำสูงกับงานหนึ่ง แต่อาจมีภาวะความเป็นผู้นำในงานอื่นต่ำ ภาวะภาวะความเป็นผู้นำ (Responsibility) และการศึกษา หรือประสบการณ์ (Education or Experience) ผู้นำสามารถประเมินความพร้อมในปัจจุบันส่วนบุคคล และกลุ่มตามระดับเหล่านี้

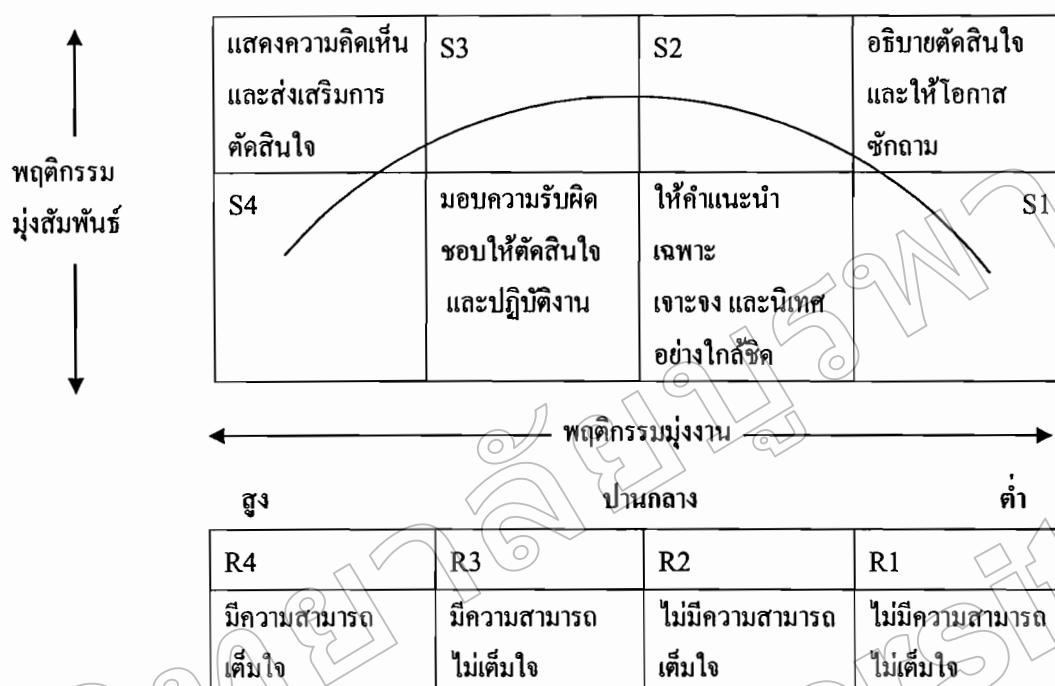
ความพร้อมระดับ 1 (M1 หรือ R1) ความสามารถต่ำ,ความใส่ใจในงานต่ำ

ความพร้อมระดับ 2 (M2 หรือ R2) ความสามารถต่ำ,ความใส่ใจในงานสูง

ความพร้อมระดับ 3 (M3 หรือ R3) ความสามารถสูง,ความใส่ใจในงานต่ำ

ความพร้อมระดับ 4 (M4 หรือ R4) ความสามารถสูง,ความใส่ใจในงานสูง

ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์

การพัฒนาความพร้อมของผู้ตาม สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1) บอกให้รู้ว่า
ต้องทำอะไร (To tell what to do) 2) แสดงให้เห็นว่าทำอย่างไร (To show how to do) 3) ให้พวก
ทดลองทำดู (To let them try) 4) สังเกตพฤติกรรม (To observe performance) และ 5) ให้คำชมเชย
หรือสรรเสริญในความก้าวหน้า (To praise progress)

ในพฤติกรรมหนึ่งเห็นชัด จำเป็นต้องมีทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflicts)
ความขัดแย้งเป็นความเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกแต่ 2 คนขึ้นไปในช่วงเวลาหนึ่ง ความขัดแย้ง
เป็นพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งเต็มใจหรือจำใจต้องเลือก
ความขัดแย้งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นกับผู้ที่มีพฤติกรรมหนึ่งเห็นชัด หรือประพจน์ไม่เหมาะสม
เท่านั้นผลการวิจัยของ จอห์นสันและบัตตัน (Johnson & Botton, 1998, p. 54 อ้างถึงใน สุริยมาส
สุขสี, 2549, หน้า 38) ได้ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมักจะมี ความขัดแย้ง
เกิดขึ้นสูงมาก กลุ่มหนึ่งอาจจะมีการตัดสินใจฉลาดเมื่อได้รับข้อมูล หรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูล
และแนวคิดเหล่านี้สามารถใช้ได้ตลอดเวลาที่มีความขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำกลุ่มควรกระตุ้นให้มี
การแก้ไขความขัดแย้งทุกครั้ง ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเสียหายเสมอไป เราอาจใช้ความขัดแย้งนี้
เป็นแนวทางให้สมาชิกภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เราอภิปรายกันอยู่ก็ได้

ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความเห็นไม่ตรงกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำต้อง
ควบคุมความขัดแย้งให้มีจุดหมายอยู่ที่ความคิดที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของสมาชิกกลุ่มโดยมี

ขั้นตอนการควบคุม คือ 1) ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น 2) ให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงมุมมองของแต่ละบุคคลต่อจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น 3) ให้สมาชิกแต่ละคนอธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อหากยังไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งนั้นได้ 4) ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่ทุกคนเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้ง ด้วยเหตุใดจึงยึดติดกับประเด็นเหล่านั้น 5) สอบถามสมาชิกคนอื่น ๆ ว่ามีทางออกอื่นที่ดีกว่าทางเลือกในประเด็นที่มีความขัดแย้ง หรือไม่ทางออกที่ตามมาอาจเป็นผลจากการสังเคราะห์ และประสานประโยชน์ร่วมกัน (Synthesizes and Compromises) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ถ้ายังไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องย้อนกลับไปพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ผ่านมาคืบใหม่ ความขัดแย้งทางความคิดระหว่างสมาชิกเราไม่ควรนิ่งเฉย ควรส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มตัดสินใจผ่านกระบวนการกลุ่มให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้

กระบวนการทำงานในกลุ่ม ไม่ควรมีสมาชิกเกิน 10 คนเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติและร่วมกระบวนการตัดสินใจอย่างใกล้ชิด ผู้นำต้องชี้แจงอย่างตรงไปตรงมาต่อปัญหาที่อาจเกิดขึ้นแก่สมาชิกทุกคน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงต้องมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน และต้องอธิบายวิธีการทั้งหมดแต่ต้นจนจบให้ทุกคนเข้าใจการทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ผลสำเร็จของงานขึ้นกับผู้บริหารเป็นสำคัญ

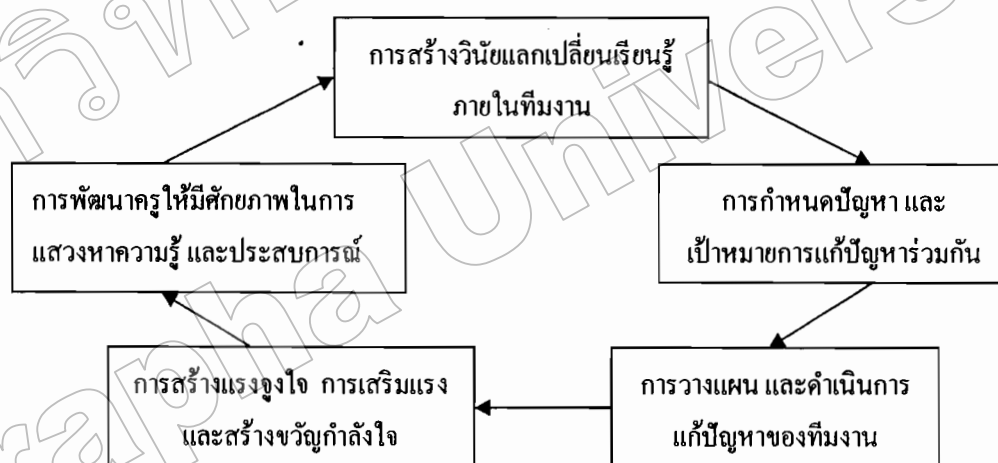
ในการพัฒนาผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้ใช้ความคิดริเริ่ม ทำงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการสำคัญคือ ทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายชีวิตของตน ครูทุกคนต้องพัฒนาวิธีคิดแบบไตร่ตรองให้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากสภาพแวดล้อมต่อการทำงาน ในโรงเรียนครูทุกคนต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของตน และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ครูทุกคนต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ด้านวิชาการ ระหว่างครูด้วยกันเพื่อให้สามารถพัฒนาความคิดอย่างกลมเกลียวกลายเป็นศักยภาพของกลุ่มที่ชาญฉลาด

ระบบวิธีคิดและการถ่ายทอดความคิดนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยขององค์กร (Shape the Behavior of Systems) ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกจะช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และภาวะเศรษฐกิจของโลก

การสร้างวินัยในการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร (Develop the Discipline of Dialogue

in the Organization) การสนทนาแลกเปลี่ยนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ถ่ายโยงประสบการณ์ซึ่งกัน ทำให้ทีมงานมีเอกภาพทางความคิด และปฏิบัติ การสร้างวินัยในการเรียนรู้ของทีมงานช่วยให้การสร้างกิจกรรมในการเรียนรู้ของครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างศักยภาพในการค้นหาความรู้ความสามารถของทีมงาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และการสร้างสรรคงานให้เป็นเอกภาพของทีม (Senge et al., 1994, pp. 6 -7 อ้างถึงใน สุริย์มาศ สุขกสิ, 2549, หน้า 41)

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มประกอบด้วย การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน การกำหนดปัญหาและเป้าหมายการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การวางแผน และดำเนินการแก้ปัญหของทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนาศักยภาพในการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ ดังนั้น กระบวนการในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มจึงมี 5 ขั้นตอน ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) เป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาชีพให้กับครูผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการวางแผนดำเนินการก่อนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูผู้สอนภายใต้การร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลไปยังผู้เรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ครูแต่ละคน โดยใช้วิธีการ และเทคนิคหลากหลาย สามารถพิจารณาจัดลำดับความสำคัญเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การสังเกตและการฟัง (Eyes and Ears) การใช้ข้อมูลที่เป็นทางการเป็นทางการ (Official Record) การใช้ข้อมูลจากบุคคลที่เป็นกลาง (Third Party Review) การใช้แบบสำรวจปลายเปิด (Open-Ended Survey) การใช้แบบ

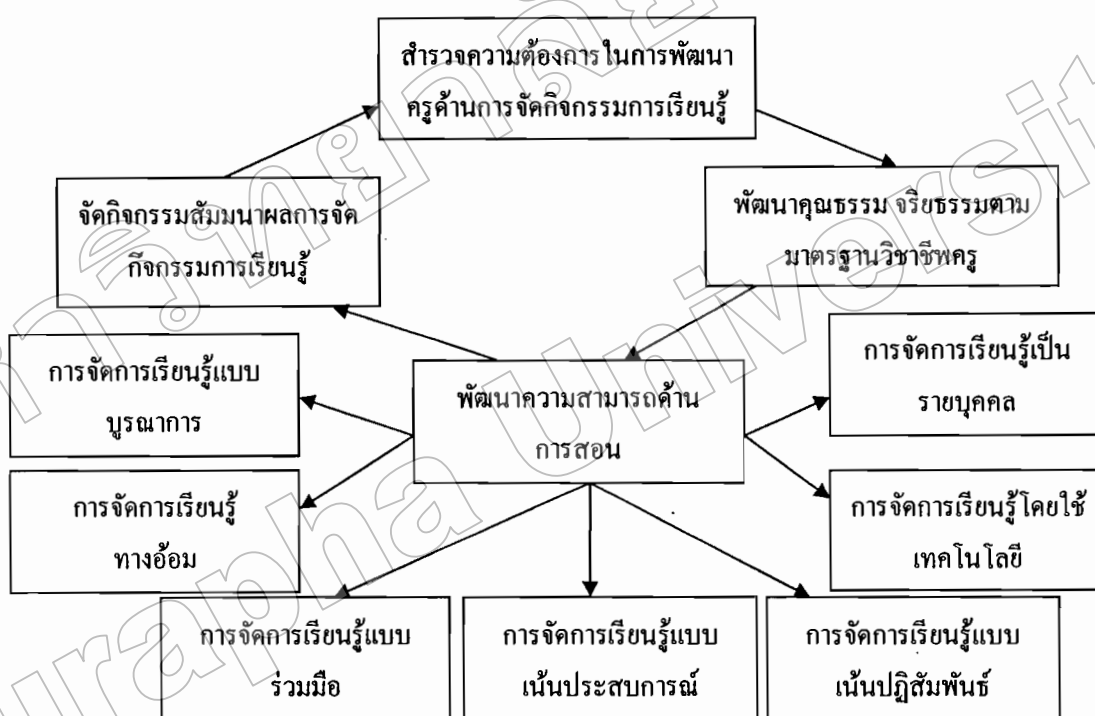
ตรวจสอบ และจัดลำดับรายการที่ให้ไว้ (Check and Ranking Lists) และการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

การใช้เทคนิคดังกล่าวเมื่อได้ตรวจสอบ และจัดลำดับความสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหา ปัญหาอย่างจริงจังเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจนก่อนปฏิบัติการทำให้สามารถวางแผน ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ครูต้องมีคุณสมบัติ ทางวิชาชีพ คุณสมบัติส่วนตัวด้านความรู้ความเข้าใจในอาชีพครู เช่น ความรู้ในสาขาที่สอน ความเข้าใจผู้เรียน ความรู้ด้านเทคนิคการสอน รูปแบบการสอนต่าง ๆ ทักษะที่ดีต่ออาชีพ มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม และจริยธรรม

นโยบายการศึกษาของรัฐบาลลาว ที่บัญญัติในกฎหมายการศึกษา ฉบับปรับปรุงปี 2550 ได้ระบุว่า “รัฐบาลยึดถือการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นการพัฒนาคุณสมบัติ ศีลธรรม และความก้าวหน้าทางความคิด เป็นสำคัญ สร้างทัศนคติ การมองโลกแบบวิทยาศาสตร์ คือ สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ รู้คิดอย่างมีเหตุผล มีวิชาชีพ สร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา เศรษฐกิจและการเรียนรู้ เอาใจใส่การขยายการศึกษา ก่อนวัยเรียนและปฏิบัติการศึกษาขั้นประถมแบบบังคับให้สำเร็จตามความหมาย รัฐบาลเพิ่มทวี การลงทุนด้านการศึกษาและถือเป็นบุริมสิทธิของรายจ่ายงบประมาณแห่งรัฐ วางมาตรการให้รัฐ และสังคมใส่ใจพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ชนบท ผู้หญิง เด็กและผู้ด้อยโอกาส สร้างเงื่อนไขให้พลเมือง ลาวได้เข้าศึกษาวิชาชีพมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคคลและองค์กรต่าง ๆ ของรัฐ ของเอกชนภายในและ ต่างประเทศลงทุนเข้าในกิจกรรมทางการศึกษา” (กรมจัดตั้งและพนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกัทาลาว, 2008, หน้า, 3) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่มีหลักการจาก ทฤษฎีของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ที่ชี้แจงว่า การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนต้องวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียน และกระตุ้นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ รับผิดชอบต่อตนเอง การเรียนรู้เกิดจากผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ๆ ทักษะต่าง ๆ ไม่ได้เกิดจากการท่องจำ แต่เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามความสามารถ และความ สนใจโดยอาศัยความช่วยเหลือของครู

ดังนั้น การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ครูต้องมีคุณสมบัติ คือ เข้าใจนักเรียน มีความรู้เข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และ มีความสามารถในการสอนทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่น จัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การจัดการ เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้แบบเน้น ปฏิสัมพันธ์ การจัดการรู้แบบร่วมมือ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครู (Sergiovanni, 1993, pp. 23-24 อ้างถึงใน สุริยมาส สุขสี, 2549, หน้า 45) ให้ประสบผลสำเร็จเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องดำเนินการสำรวจความต้องการ และจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถด้านการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู กระบวนการคิดดังกล่าวสามารถสร้างเป็นภาพการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เป็นการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

รูปแบบหลักสูตร และระดับการพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Format) ต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้พัฒนา และกระบวนการพัฒนา ซึ่ง กลิคแมน (Glickman) ได้พัฒนาขึ้น และแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญจากนอกโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรจะเน้นแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การพัฒนาเป็นเพียงการเรียนรู้แบบตรวจสอบ (Imitative)

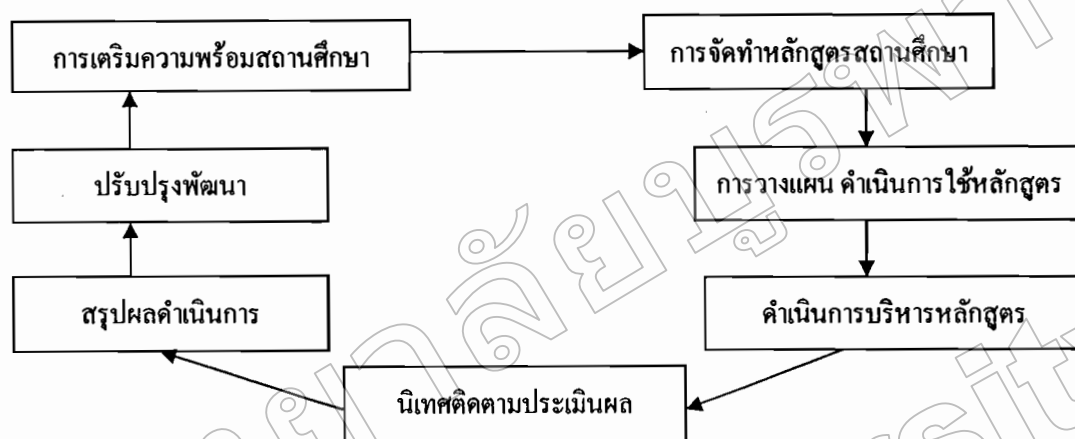
ครูผู้สอนเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจากเขตการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเป็นแบบเชื่อมโยงแนวคิดรวมยอด โดยมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่า การพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไขปรับปรุงวิชาที่สอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันที ส่วนผู้พัฒนาที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญ และยึดการพัฒนาหลักสูตรแบบเน้นผลงาน (Results-Only) กลุ่มนี้จะพิจารณานักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด ซึ่งเรียกว่า การพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (สุริย์มาส สุขกลี, 2549, หน้า 45)

การพัฒนาหลักสูตร กับการพัฒนาครูจะต้องคำนึงอย่างสอดคล้องเหมาะสม ผู้นิเทศ ต้องคำนึงเรื่อง การลงมือปฏิบัติ (Commitment) ความคิดเชิงทฤษฎี (Abstract) และทักษะ ความเชี่ยวชาญ (Expertise) ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ต้องพิจารณาว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และพิจารณาภารกิจของครูผู้สอนว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ต้องปรับปรุงใหม่ ครูผู้สอนที่มีอำนาจไม่มากเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตร แบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือการเรียนแบบครูเหล่านี้ มีโอกาสปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อย ในชั้นเรียน ตรงข้ามครูผู้สอนระดับกลางมักคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบางประการของ หลักสูตรให้ดีขึ้น ครูกลุ่มนี้ขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรแต่จะได้รับอนุญาตให้ไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรในระยะแรกเท่านั้น โดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก

การพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นนำไปใช้ต้องมีการประชุมครูเพื่อแก้ปัญหาเสมอ สำหรับครูผู้สอนในระดับสูงสามารถมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรเปลี่ยนแปลง และกระบวนการสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสม ผลสำเร็จในการนำหลักสูตร ไปใช้มีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากร และการปรับปรุง องค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนอย่างอิสระ โดยผู้นิเทศต้องพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบ ใหญ่ ๆ คือ 1) รูปแบบของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) การเชื่อมโยงความคิดรวมยอด (Webbing) และการเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น (Results Only) 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ระดับเขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับ จังหวัด และรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือตำราเรียนออกมา 3) ระดับการมีส่วนร่วม ของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

การพัฒนาหลักสูตรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถ พัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อจัดทำ หลักสูตร การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ดำเนินการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผล การสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการ

หลักสูตรโดยการติดตามประเมินผล การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของนักเรียนเพื่อให้ทราบปัญหา ข้อบกพร่องของหลักสูตร และนำมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สามารถแสดงดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ช่วยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะพื้นฐานที่จะสามารถวิจัย การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ สนอง ได้ความต้องการในการพัฒนาการศึกษาอย่างเหมาะสม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนับว่าเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำครูไปสู่เป้าหมายของ องค์การ โดยมีเป้าประสงค์คือ การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับการ ให้การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) และการ พัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ซึ่งเป็นการบูรณาการงานนิเทศกับการจัดการเรียน การสอน โดยเกี่ยวข้องกับนโยบาย หรือทิศทางการพัฒนาการศึกษา การวางแผนกิจกรรมการจัดการ เรียนการสอน การให้บริการเสริมความรู้แก่ครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่มอย่างมี ประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องศึกษาหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อทำงานร่วมกับครู ฉะนั้นการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายการจัดการกิจกรรมการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดขึ้น เพื่อหาคำตอบโดยใช้กระบวนการวิจัย การกำหนดปัญหาการวิจัยต้องกำหนดจากปัญหาที่พบ

ในการปฏิบัติงาน หรือความต้องการพัฒนางาน ซึ่งเขียนเป็นคำถามวิจัย

การเลือกปัญหา และกำหนดปัญหาการวิจัยเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณา และเลือกให้เหมาะสม โดยเริ่มจากปัญหาที่หน้าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหา และเป้าหมายการวิจัยที่ไม่ใหญ่มาก หรือน้อยมากเกินไป ในการจัดการเรียนการสอน โดยปกติของครูเมื่อทำวิจัย ปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมเป็นการวิจัยแบบง่าย แนวคิดการวิจัยแบบง่าย มีนักการศึกษาสรุปไว้ว่า 1) ครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือประเด็นที่ครูต้องการพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังการสอนที่สำคัญ ซึ่งครูสามารถหาคำตอบด้วยการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบ เป็นขั้นการวางแผนดำเนินการวิจัย หากกำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย ครอบคลุม และชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพ บรรลุผลได้ง่าย การวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ซึ่งประกอบด้วย 1) วิธีการจะดำเนินกับใครที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไร อย่างไร ด้วยเครื่องมืออะไร เพื่อจะได้ข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ 2) การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อตอบคำถามได้ (อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย) 3) แผนเวลาดำเนินการว่าจะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ หากแผนที่วางไว้ดีขั้นตอนนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่ายนั้น ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลดำเนินการร่วมกับการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้เป็นสิ่งที่มาจากการจัดการเรียนรู้ โดยครูบันทึกไว้ในระหว่างจัดการเรียนรู้ หลังการเรียนรู้ และจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้เทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานจากการใช้นวัตกรรม สำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังการสอน ถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาการวิจัยอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ข้อมูลที่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดทำให้ได้เนื้อความที่จะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย หรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่ต้องการทราบ

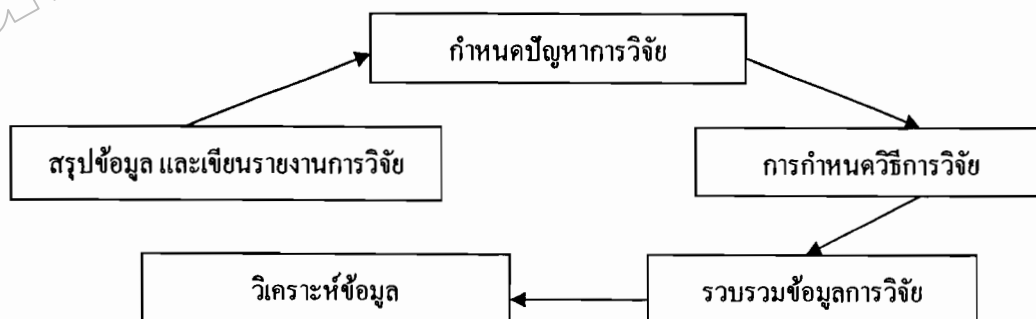
การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการด้วยหลายลักษณะ โดยขึ้นกับการกำหนดวิธีการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัยเช่น การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสรุปตีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ (ปริมาณ)

การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
ประกอบกัน และการวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนส่วนมากใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการ
การวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือตรวจสอบผลงานที่ครูได้บันทึก
หลังการสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ประกอบ
การสรุป และวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการ
ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จสิ้น ผลการค้นพบได้ตามที่ครูคาดหวังหรือไม่ก็
ตาม ครูต้องสรุปผลการวิจัยที่ได้เก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไป หรือให้ผู้อื่นรับทราบ การเขียน
รายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานชี้ชัดว่า การศึกษาวิจัยนั้น ๆ ได้ทำอะไร ค้นพบอะไรบ้าง
ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัย อาจเขียนปัญหาการเรียนการสอนที่ต้องการแก้ไข
2) วิธีการวิจัย หรือวิธีแก้ปัญหาโดยครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล 3) ผลการวิจัย ต้องมีข้อเสนอ
แนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง

แนวการเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจะกำหนดกี่ข้อนั้น ขึ้นกับ
ความเหมาะสมของจุดประสงค์ในการรายงาน หากรายงานการวิจัยของครูที่ใช้พัฒนา หรือ
แก้ปัญหาในชั้นเรียนมีประเด็นปัญหาไม่มาก เช่น ไม่มีหัวข้อชื่อผู้วิจัย เป็นต้น แต่ถ้ารายงาน
การวิจัยของครูมีเป้าหมายเพื่อเผยแพร่ด้วย ควรมีหัวข้อต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ เช่น ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย
รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป
กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนสามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและภูมิภาคของประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เพศ หมายถึง เพศของศึกษานิเทศก์มัธยมศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ หรือของบุคลากรทั่วไปนั้นแต่ละคนย่อมมีสิ่งสูงใจที่ต่างกัน ตามสภาพงาน และตามเพศ ความแตกต่างเรื่องเพศไม่ได้หมายความว่า เมื่อถือความต่างเรื่องเพศแล้ว ผู้ที่เป็นเพศชายหรือหญิงก็จะคิดเหมือนกันกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันและคิดต่างจากเพศตรงข้าม ในความเป็นจริงนั้นไม่ว่าชาย หรือหญิงก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง เพศชายก็อาจคิดเหมือนกับเพศหญิง แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว บุคลากรทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรม และสังคมแตกต่างกัน จึงสามารถแยกความคิดเห็นของแต่ละเพศเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง โดยเฉพาะความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหา และแนวทางในการนิเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังนั้น จึงถือเอาความแตกต่างเรื่องนี้เป็นปัจจัยหนึ่งของ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 62) แม้ว่าสังคมปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงไปมากแล้วแต่วัฒนธรรมความเชื่อ ประเพณี และค่านิยมของคนไทยในเรื่องนี้ยังมีอยู่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ชายมักจะมียุทธบาทในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เด่นชัดกว่าผู้หญิง ซึ่งเรื่องนี้ผู้วิจัยเห็นว่าคนลาวปัจจุบันก็คล้าย ๆ กับคนไทย ทำนองเดียวกัน ในบทความของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ลงใน เว็บไซต์ของ คลังปัญญาไทย (2007) เกี่ยวกับเพศเขียนว่า “ความเป็นเพศเป็นความคิดรวบยอดที่แตกต่างจากเรื่องบทบาททางเพศ เพราะความเป็นเพศมีความหมายที่กว้างกว่าบทบาททางเพศ บทบาททางเพศหมายถึงความถึงแบบแผนต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ของความเป็นเพศ เช่น บทบาทในการดูแลลูกเป็นของผู้หญิง บทบาทในการทำงานหาเลี้ยงครอบครัวเป็นของผู้ชาย แต่ความเป็นเพศมีความหมายที่มากกว่านั้น ฉะนั้น การทำความเข้าใจต่อความเป็นเพศต้องไม่ถูกลดลงเพียงการทำความเข้าใจในเรื่อง บทบาทที่แสดงออกในสังคมเท่านั้น ในความสัมพันธ์หญิง-ชายยังมีแง่มุมอื่น ๆ ที่ไม่ได้ถูกสะท้อนออกมาในเรื่องของบทบาท เช่น ความรู้สึกที่ผู้หญิงรู้สึกกว่าค้อยกว่าชาย ความรู้สึกที่ต้องการพึ่งพิงผู้ชาย ความรู้สึกที่ต้องการมีผู้ชายในชีวิตเพื่อทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ขึ้นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความหมายของความเป็นเพศทั้งสิ้น” ซึ่งชี้ให้เห็นปัจจัยทางเพศที่ส่งผลต่อ สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ ทำนองเดียวกัน ประพาส เล็กโล่ง (2545, หน้า 52) ได้ศึกษาความต้องการความช่วยเหลืองานวิชาการของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ครูเพศหญิงมีความต้องการ

ความช่วยเหลือทางวิชาการมากกว่าครูเพศชายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการความช่วยเหลือด้านวิชาการของครูจำแนกตามหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดประเมินผล พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความต้องการความช่วยเหลือด้านวิชาการในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าเพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับ สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่กำลังทำวิจัย

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของศึกษานิเทศก์มัธยมศึกษาที่ปฏิบัติการนิเทศในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป วุฒิการศึกษา มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสามารถในการให้การนิเทศแก่ครูของศึกษานิเทศก์ ดังผลการวิจัยของ ญาณวรุตม์ พินสาย (2544) ความสามารถในการนิเทศนิเทศภายในของหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความสามารถในการนิเทศภายในของหัวหน้าสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท กับหัวหน้าสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทแตกต่างกัน โดยหัวหน้าสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความสามารถนิเทศภายในสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรมา อ้วนไทร (2534) ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศภายในของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาในภาคใต้ตามทัศนะของอาจารย์ พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน และความต้องของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะเดียวกัน ศิริรัตน์ กังศิริกุล (2544) เปรียบเทียบปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษามีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนพงศ์ รุ่งเรือง (2542) ศึกษาการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ วะรี แสงสว่าง (2547) ศึกษาการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านการฝึกอบรม การประชุมอบรม และประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการนิเทศการศึกษาต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เป็นความเคยผ่านงาน เคยผ่านเหตุการณ์ ฉะนั้นประสบการณ์ทำงานจึงหมายถึง จำนวนปริมาณประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

โดยประเมินผ่านจำนวน และความหลากหลายของความรับผิดชอบในตำแหน่งงานผ่านระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นได้ผ่านการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการปฏิบัติงาน จนเกิดทักษะความชำนาญ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี (เทียมใจ ทองแก้ว, 2547, หน้า 28 อ้างถึงใน ประทุม คงเมือง, 2549, หน้า 60) จึงกล่าวได้ว่า ระยะเวลาทำงานนานพอที่จะรู้จัก และเข้าใจงานที่ทำภายใต้กฎเกณฑ์กำหนดไว้ คือประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการสอน การบริหาร หรือประสบการณ์ในการนิเทศย่อมมีผลต่อการบริหาร และให้การนิเทศการศึกษาตัวอย่าง ในข้อตกลงว่าด้วยการนิเทศการศึกษากระทรวง ศึกษาธิการและกักพลาว ได้บัญญัติมาตรฐานของศึกษานิเทศก์ว่า ต้องมีประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ในระดับที่ตนปฏิบัติการนิเทศ และผ่านการสอนมาแล้วอย่างน้อย 5 ปีต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการสอนที่เป็นที่ยอมรับ มีหนังสือรับรองจบหลักสูตร การสร้างศึกษานิเทศก์ (กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการและกักพลาว, 2550, หน้า 12) กล่าวได้ว่า ประสบการณ์ทำให้ผู้นิเทศสามารถนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการวิจัยของ วะรี แสงสว่าง (2547) ศึกษาการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการฝึกอบรม เกี่ยวกับการประชุมอบรม และประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดเอกสารพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถัดจากพรหม จันทร์ปรีดา (2551) ความต้องการนิเทศของครู โรงเรียน ในเขตอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบ ความต้องการนิเทศของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปว่า ประสบการณ์ที่ต่างกันส่งผลให้สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนา การนิเทศการศึกษาแตกต่างกัน

ภูมิภาคของประเทศ หมายถึง ภูมิภาคของประเทศของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแบ่งเป็นสามภาคคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยแต่ละภาคมีสภาพจุดพิเศษ และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เช่น ภาคเหนือเป็นภูเขาสูง ภาคกลางเป็นทุ่งราบ และภาคใต้ เป็นที่ราบสูง ดังนั้นพื้นที่การศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างกันตามภูมิภาค ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม นอกจากนี้ แต่ละภาคยังมีความหลากหลายทางด้านเผ่าชนที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นแต่ละแขวงต้องแบ่งเขตจุดศูนย์รวมการผลิตของตนเองตามความเหมาะสม (สถาบัน ค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษาแห่งชาติลาว, 2551, หน้า 85) การแบ่งเป็นแต่ละจุดศูนย์รวมตามสภาพ ภูมิศาสตร์ และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคม ดังกล่าวย่อมส่งผลต่อ การดำเนินชีวิต การไปมาหาสู่กัน

ที่จะเป็นผลพวงต่อสภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการนิเทศของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อดูงานวิจัยของนักศึกษาเห็นว่ามีความสอดคล้องกันเช่น สุชาติ ศรีนวลนัค (2526) เปรียบเทียบทักษะของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อ บทบาทของศึกษานิเทศก์ พบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ภาคใต้ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์ ด้านความรู้ และการประสานประโยชน์ราชการแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานอยู่ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โคดี้ (Cody, 1987 อ้างถึงใน วรรณ หันตุง, 2548) ได้ศึกษาความสำคัญของสมรรถภาพครูมัธยมศึกษาในรัฐนอร์ทคาร์โรไลนาประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา และฝ่ายแผนงานเพื่อสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับการสอนที่มีการรวบรวมข้อมูลจากครู ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับครูคือ สมรรถภาพเกี่ยวกับการสอน ได้แก่ การวางแผน การรายงาน การปฏิบัติ การแก้ไข และการประเมินผลของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ที่ตั้ง และขนาด โรงเรียนมีผลทำให้สมรรถภาพของครูในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำนองเดียวกัน บุญเลิศ ก่อนสอาด (2542) ศึกษาปัญหาความต้องการในการนิเทศ และแนวทางการพัฒนางานจัดเพิ่มสะสมงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ในภาพรวม จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงกล่าวได้ว่า ภูมิภาคของประเทศที่ต่างกันมีผลให้สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการนิเทศการศึกษาแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วรรณ หันตุง (2548) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในจำแนกตามที่ตั้ง โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิสสัย สุวรรณเพชร (2540) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงาน และปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียน และผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอ โดยรวม และรายด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นการนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา

ด้านการบริหารการปฏิบัติงาน โครงการ ซึ่งศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่า สามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอปฏิบัติงานด้านการบริการทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษาได้ในระดับน้อย 2) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดเขตการศึกษา 12 มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอโดยรวม และรายด้านอยู่ระดับปานกลาง ยกเว้นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด มีความคิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติงานด้านการบริการทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษาในระดับน้อย 3) ศึกษานิเทศก์อำเภอ มีปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านดังนี้ 3.1) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษามีปัญหาสำคัญคือ ปฏิบัติงานอื่นมากจนทำให้มีเวลาในการนิเทศน้อย 3.2) ด้านการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยทางการศึกษามีปัญหาสำคัญคือ ปฏิบัติงานอื่นมากจนไม่มีเวลาในการทำวิจัย 3.3) ด้านการพัฒนาการนิเทศ และส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนมีปัญหาสำคัญ คือ ขาดการประสานงานกับโรงเรียน 3.4) ด้านการบริการทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีปัญหาสำคัญคือ ไม่มีศูนย์บริการทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา 3.5) ด้านการบริหาร และปฏิบัติงาน โครงการ ปัญหาสำคัญ คือ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ 3.6) ด้านนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษามีปัญหาคือ ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนการเรียนการสอนกับทางโรงเรียน 3.7) ด้านการประสานงาน และเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ มีปัญหาคือ ปฏิบัติงานอื่นมากจนไม่มีเวลาในการประสานงาน และเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ 4) ข้าราชการครูในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน 5) ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัด ของเขตการศึกษา 12 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอ โดยรวม และรายด้าน เช่น การนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาด้านการศึกษาค้นคว้า วิจัยทางการศึกษา ด้านการพัฒนาการนิเทศและส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษา สุดท้าย คือ ด้านการประสานงาน และเผยแพร่เอกสารทางวิชาการแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริการทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ด้านการบริหารการปฏิบัติงาน โครงการ ซึ่งข้าราชการครูในแต่ละจังหวัดมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุริยมาส สุขสี (2549) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดย่อย ๆ ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วย

- 1.1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ
- 1.2) การเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือ
- 1.3) สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู
- 1.4) วิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู
- 1.5) สรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครู

2) ด้านการพัฒนาทักษะ

การทำงานกลุ่มประกอบด้วย 2.1) การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ และ
 ประสบการณ์ 2.2) การสร้างวินัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน 2.3) การกำหนดปัญหา
 และเป้าหมายการแก้ปัญหาาร่วมกัน 2.4) การวางแผน และการดำเนินการแก้ปัญหา 2.5) การสร้าง
 แรงจูงใจ การเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจ 3) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางอาชีพ
 ประกอบด้วย 3.1) สำรวจความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 3.2) พัฒนาให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.3) จัดกิจกรรม
 สัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3.4) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4.1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
 4.2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4.3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4.4) ดำเนินการ
 บริหารหลักสูตร 4.5) นิเทศติดตาม และประเมินผล 4.6) สรุปผลการดำเนินการ 4.7) ปรับปรุง
 พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย
 5.1) การกำหนดเป้าหมายการวิจัย 5.2) การกำหนดวิธีการวิจัย 5.3) การรวบรวมข้อมูล
 5.4) การวิเคราะห์ข้อมูลและ 5.5) การสรุป และเขียนรายงาน

สรุปผล น้อยแสง (2540) ศึกษาการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานนิเทศภายใน
 โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงาน และผลการ
 ดำเนินงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทัศนะของผู้บริหารพบว่า
 การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับ
 ปานกลางและตามทัศนะของครู การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
 2) ผู้บริหาร และครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 เขตการศึกษา 12 เห็นว่า การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนโดยรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษา
 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกนั้นต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานนิเทศภายใน
 โรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับตามทัศนะของผู้บริหาร และตามทัศนะของครู ล้วนพบว่า การดำเนินงาน
 กับผลการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานนิเทศภายใน
 โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครู มีดังนี้ 4.1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน มีข้อเสนอแนะ
 คือ ควรให้ครูนำเสนอปัญหา และความต้องการอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง เพื่อจัดทำข้อมูล
 สารสนเทศ 4.2) ด้านการวางแผนควรให้ครูกำหนดแผนงานและโครงการของตนเองที่สอดคล้อง

กับแผนงานนิเทศภายในโรงเรียน และควรวางแผนจัดหาสื่อการนิเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการนิเทศ

4.3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรจัดให้มีการแนะแนวแก่ครู 4.4) ด้านการประเมินผล ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายใน และควรให้ครูเสนอข้อคิดเห็นอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง

สุทัศน์ นันทวิสิทธิ์ (2542) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบเมื่อแยกตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านเขตที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระบายน้อย และผลการเปรียบเทียบเมื่อแยกตามตัวแปร ด้านประสบการณ์ด้านการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และด้านขนาดโรงเรียนล้วนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านที่ตั้งชั้นที่หนึ่ง การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนชั้นที่สอง การวางแผน ชั้นที่สาม การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และชั้นที่สี่ การประเมินผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน เขตการศึกษา 12 ชั้นที่หนึ่ง การศึกษาสภาพปัจจุบัน สิ่งที่ต้องการให้ความสำคัญเป็นเรื่องการจัดทำแบบฟอร์มให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกโรงเรียน ชั้นที่สอง การวางแผนการนิเทศนั้นควรให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ชั้นที่สาม การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาควรชี้แจงภารกิจของผู้บริหาร และผู้รับการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและชั้นที่สี่ การประเมินผลควรจัดให้มีเครื่องมือ วัด และประเมินผลที่ได้มาตรฐาน

สุภาวดี วิลาวลัย (2543) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์สังกัดกรมสามัญ โดยรวม และในแต่ละด้านจำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมมัธยมศึกษาจำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมมัธยมศึกษาโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดกรมสามัญ จำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัด และ ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ กังศิริกุล (2544) ได้ทำการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะการนิเทศภายใน โรงเรียนของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบ ปัญหาการนิเทศจำแนกตามสถานภาพมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนก ตามประสบการณ์มีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษามีปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในโรงเรียน ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทยโดยเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ คณะกรรมการนิเทศควรมีความสามารถและเป็นที่ยอมรับของคณะครูในโรงเรียน ควรนำข้อมูล ที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ และควรมีการประชุม เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน

ทรงพล สมภาค (2549) ได้วิจัยการพัฒนางานกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจำแนกตามกลุ่มงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาคือเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยได้รับความ เห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ในกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการเรียนรู้ 7 แนวทาง กลุ่มงานวัด และประเมินผลการศึกษา 6 แนวทาง กลุ่มงานส่งเสริม และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา 5 แนวทาง กลุ่มงานนิเทศติดตามประเมินผลระบบบริหาร และจัดการศึกษา 11 แนวทาง กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 9 แนวทาง กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา 4 แนวทาง

ลัดดาพรรณ จันทร์ปรีดา (2551) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการนิเทศของครู โรงเรียน ในเขตอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความ ต้องการนิเทศของครูในโรงเรียน ดังกล่าวโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงคะแนน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวัดผล และประเมินผล ($\bar{X} = 3.57$) ด้านสื่อการเรียน การสอน ($\bar{X} = 3.36$) ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X} = 3.35$) และด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.29$) 2) เปรียบเทียบความต้องการนิเทศของครู จำแนกตาม ประสบการณ์สอน ตำแหน่งครู ขนาดโรงเรียน และวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการจัดอันดับคุณสมบัติของผู้นิเทศการสอนตามความต้องการของครู มีคือเป็นผู้เข้าใจนโยบายของหน่วยงาน หลักวิธีทำงาน การบริการ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้เข้าใจการวางแผน การประสานงาน การจัดองค์กร และเป็นผู้วางแผนพัฒนาตนเองด้านความรู้ เทคนิค และการจัดดำเนินการ ตามลำดับ

ศุภงค์ ศรีศาลา (2554) ศึกษาปัญหา และแนวทางการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร และโรงเรียนที่มีความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ปัญหาการใช้หลักสูตรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร และโรงเรียนที่มีความพร้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บัวลา มะวงษ์ทอง (2553) ที่ศึกษาปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถาบันสร้างครูเขตภาคเหนือของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า 1) ปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถาบันสร้างครูเขตภาคเหนือของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถาบันสร้างครูเขตภาคเหนือของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และประสบการณ์ในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถาบันสร้างครูเขตภาคเหนือของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามวุฒิการศึกษา และสถาบันสร้างครูเขตภาคเหนือโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบว่า การศึกษาสภาพปัญหา และด้านการวางแผนการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการวิเคราะห์คำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตภาคเหนือของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรม จัดสรรงบประมาณ จัดสรรแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบระดับกระทรวง และวิทยาลัยครูเพื่อดำเนินการวางแผนติดตามประเมินผล และผลักดันการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน จัดให้มีคณะครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละสถาบันสร้างครูและหน่วยงานเพื่อดำเนินการวางแผนติดตามประเมินผล และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรชี้ให้เห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน

งานวิจัยต่างประเทศ

ราบิดู (Rabidu, 1993, pp. 123 – 125) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครู ในการนิเทศการสอน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครู โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจ กับการนิเทศการสอน คือ ใช้การนิเทศแบบคลินิก ใช้ความ ชำนาญของศึกษานิเทศก์ ใช้สิ่งแวดล้อมสนับสนุนการนิเทศ จัดความถี่การสังเกตการสอนในห้อง เรียนอย่างอิสระ การร่วมมือในการนิเทศติดตามประเมินผลกระบวนการ และการเลือกใช้ปัจจัย สิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยมีประชากรที่เป็นครูประจำการที่สอนชั้นมัธยมในรัฐอิลลินอยส์ 298 คน และนักเรียน 525 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการสอนมีความหมายต่อนักศึกษามีประ โยชน์ต่อ การปรับปรุงการนิเทศการสอนโดยตรง เป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายในวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ

เซอร์โจวันนี และแครเวอร์ (Sergiovanni & Carver, 1980, p. 77) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยสัมภาษณ์ และสอบถามกลุ่ม ตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 382 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร บัญชา ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบ ที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดิว (Dew, 1994, p. 2814) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อบทบาททางความรู้ ในกระบวนการนิเทศ โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ครูผู้สอนใน โรงเรียน นครรัฐแมริแลนด์ จำนวน 120 คน ได้ผลการศึกษาคือ 1) ครูส่วนใหญ่เห็นว่า ประสพการณ์ ในการศึกษา และวุฒิการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในการนิเทศการสอน 2) ความเห็นเกี่ยวกับความรู้ ด้านการนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากวิธีการนิเทศมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลา 3) ครูที่มีวุฒิ การศึกษาชั้นต่าง ๆ ในแต่ละสายวิชาชีพมีความเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในการพัฒนา เด็กพอ ๆ กับการนิเทศการสอน 4) ครูประสพการณ์เห็นว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในเรื่อง ที่นิเทศ ครูใหม่ต้องมีความสามารถในการปกครองชั้นเรียน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

เวน (Wayne 1980, p. 1293 –A) ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และขอบข่ายงานนิเทศมีอันดับความสำคัญสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะแนว งานบริหารวิชาการ และงานนิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการใช้เวลาในการทำงานพบว่า งานที่ผู้บริหารใช้เวลาน้อยที่สุดคือ งานเกี่ยวกับ พัสดุ ส่วนงานที่ผู้บริหารใช้เวลามากที่สุดคือ งานนิเทศภายในโรงเรียนด้านหลักสูตร ด้านการสอน

และการแนะแนว ส่วนเทคนิคการนิเทศที่ได้ผลคือ วิธีเยี่ยมชั้นเรียนและการประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุดคือ การใช้เอกสาร

กิบสัน (Gibson, 1979) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการนิเทศแบบคลินิกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 5 คน ว่าจะมีการพัฒนาขึ้นหรือไม่หลังจากได้รับการนิเทศแบบคลินิก ใน 2 รูปแบบ คือ การนิเทศด้วยตนเอง และการนิเทศจากผู้อื่น โดยมีการถามการวิจัยว่า การนิเทศด้วยตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูได้หรือไม่ การนิเทศโดยผู้อื่นสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูได้หรือไม่ และการนิเทศ 2 รูปแบบดังกล่าว รูปแบบใดมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูมากที่สุด สำหรับการสังเกตพฤติกรรมของครูนั้นใช้ผู้สังเกต 2 คน โดยสังเกตพฤติกรรมต่อไปนี้ 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกัน 3) คำถามปลายปิดที่ครูใช้ระหว่างปฏิบัติการสอน 4) คำชมเชยที่ครูใช้กับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศแบบคลินิกทั้ง 2 รูปแบบสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูได้บางพฤติกรรม และไม่มีรูปแบบใดสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูได้ดีกว่ากัน

แพจก (Pajak, 1990) ได้ทำการวิจัยโดยสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษามี 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) โครงการสอน 4) การวางแผนและการเปลี่ยนแปลง 5) การจูงใจ และการจัดบุคลากร 6) การสังเกตการสอน และการประชุมนิเทศ 7) การพัฒนาหลักสูตร 8) การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ 9) การให้บริการแก่ครูผู้สอน 10) การพัฒนาบุคลากร 11) ความสัมพันธ์กับชุมชนและ 12) การวิจัย และประเมินผลโครงการ

โรบินสัน (Robinson, 2000) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศแบบคลินิกในรูปแบบกัลยามิตร ในการดูแล และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปว่า สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการนิเทศแต่ละพื้นที่การศึกษาไม่เหมือนกัน สภาพปัญหาการนิเทศการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและการนิเทศมีการพัฒนาตลอดเวลา ตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสังคม สภาพแวดล้อม และกาลเวลาดังนั้น แนวทางพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม จึงควรเป็นการดำเนินกิจกรรมการนิเทศร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการนิเทศการศึกษาของ กลิกแมน (Glickman) 5 ด้านซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร
และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University