บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้คือ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของเจตคติ
2. องค์ประกอบของเจตคติ
3. การเกิดเจตคติและการเปลี่ยนแปลงของเจตคติ
4. การวัดเจตคติ
5. ประโยชน์ของการศึกษาเจตคติ
6. ความหมายของการนิเทศการศึกษา
7. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
8. ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน
9. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
10. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
11. งานที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน
12. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
13. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
14. ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของเจตคติ

เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531 : 235) ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า "Attitude" ซึ่งมาจากภาษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Pibulsongkram Rajabhat University

ลาตินว่า "Aptus" ซึ่งแปลว่า โน้มเอียงหรือเหมาะสมสำหรับคำว่า "Attitude" นี้ในภาษาไทยใช้คำว่า ทัศนคติ แต่ในปัจจุบันศัพท์บัญญัติตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ใช้คำว่า เจตคติ แทน สำหรับในงานวิจัยฉบับนี้จะใช้คำว่า เจตคติ ทั้งหมด เรื่องของเจตคติได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้เสนอไว้ทั้งในแง่ที่เป็นความหมายและองค์ประกอบ ตลอดจนสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และการวัดเจตคติซึ่งแม้จะเป็นลักษณะภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก อารมณ์ อันเป็นลักษณะทางจิตใจก็จะสามารถวัดได้ภายใต้เงื่อนไขและข้อตกลงที่แน่นอน ดังที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมรายละเอียดไว้ดังนี้

เดโช สวนานนท์ (2520 : 26) ได้ให้คำจำกัดความของเจตคติไว้ว่า เจตคติ หมายถึง สภาพความพร้อมของจิตใจหรือประสาท ในการที่จะตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งและสถานการณ์ความพร้อมดังกล่าวจะเป็นไปอย่างถาวรพอสมควร

เหม ทองชัย (2523 : 41-42) กล่าวว่า เจตคติหมายถึงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเอนเอียงทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากการที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้นๆ เจตคติเป็นเครื่องกำหนดแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ของบุคคล เจตคติไม่อาจวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งนั้นโดยตรง อาจแสดงออกในรูปของความเชื่อ ท่าทาง ความคิดเห็น เจตคติมีระดับความมากน้อยและทิศทาง ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เจตคติเชิงนิมาน เป็นลักษณะของความพอใจ เห็นชอบ ศรัทธา ยอมรับ สนับสนุน ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

2. เจตคติเชิงนิเสธ เป็นลักษณะของการแสดงออกในทางตรงกันข้ามกับเจตคติเชิงนิมาน เช่น ไม่ชอบ ไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ร่วมมือ ไม่ทำตาม

3. เจตคติที่เป็นกลาง เป็นการแสดงออกในลักษณะเฉยๆ ไม่ชอบ หรือไม่เกลียด

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2523 : 158) ได้ให้ความหมายของเจตคติ สรุปได้ว่า เจตคติมีความเป็นนามธรรม มาจากภาษาลาตินว่า Aptus หมายถึง การเตรียมความพร้อมแห่งสภาพจิตใจของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเจตคติเป็นอารมณ์ที่มีอยู่ในทุกผู้ทุกคน แต่อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน เจตคติเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอันอาจเป็นบุคคล เป็นวัตถุ สถานการณ์ต่างๆ ซึ่งปฏิกิริยาที่แสดงออกนั้น อาจอยู่ในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2523 : 93) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเป็นแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นๆ ไปในทางทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางที่สนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้

ยุพิน พิพิธกุล (2527: 13) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อันเป็นสภาพภายนอก เช่น บุคคล วัตถุ เหตุการณ์ ฯลฯ ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ

กู๊ด (Good, 1959 : 48) ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เจตคติคือความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ที่จะเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มอร์แกน และ คิง (อารี ศรีธัญพงศ์, 2530 : 282 อ้างถึงมาจาก Morgan and King. 1954 : 35) ได้กล่าวว่า เจตคติหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ สถาบัน และสิ่งที่เป็นนามธรรม

โรคิช (Rokeach, 1970 : 112) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นการผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง พลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคล ในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ทริแอนดิส (Triandis, 1971 : 2) อธิบายว่า เจตคติเป็นความคิดที่ประกอบไปด้วย อารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการกระทำเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ฟิชเบนและไฮเซน (Fishbein and Ajzen, 1975 : 10) กล่าวว่า เจตคติเป็นการเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมั่นคงถาวร

จากความหมายของเจตคติดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ตามการรับรู้ของตนเองไปในทิศทางใดทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้

องค์ประกอบของเจตคติ

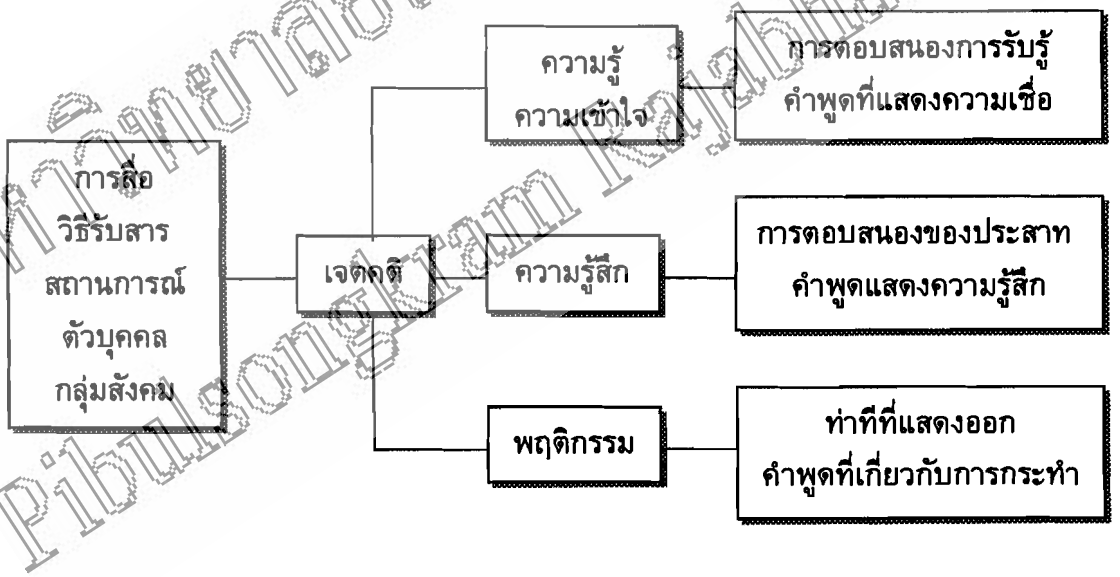
ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530 : 5) กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติที่ครอบคลุมมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับกัน ได้แก่ แนวคิดที่เชื่อว่า เจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ และสรุปได้ว่า ความหมายที่เหมาะสมที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) การที่บุคคลมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ ได้นั้น จะต้องมีการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาก่อนเสมอ ซึ่งเป็นความรู้ความเชื่อในเชิงประเมินค่า ว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือมีโทษอย่างไร และเนื่องจากการรับรู้ที่อาจผิดพลาดหรือบิดเบือนจากความเป็นจริง ก็จะทำให้บุคคลมีเจตคติที่ไม่ถูกต้องต่อสิ่งนั้นๆ In'

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ เมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษต่อสิ่งนั้นแล้ว และองค์ประกอบด้านความรู้สึกจะสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านรับรู้เสมอ กล่าวคือ ถ้าบุคคลได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งใดในทางที่ดีย่อมมีความรู้สึกที่ดี ชอบ หรือพอใจในสิ่งนั้น ตรงกันข้ามถ้าบุคคลใดได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งใดในทางที่ไม่ดีก็จะไม่ชอบหรือไม่พอใจในสิ่งนั้นๆ ตามมา

3. องค์ประกอบด้านการมุ่งกระทำ (Behavior Intention Component) เป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลังที่บุคคลมีความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของสิ่งต่างๆ และเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้นๆแล้วการมุ่งกระทำที่เกิดขึ้นตามมานั้น มักจะสอดคล้องกับการรับรู้และความรู้สึกต่อสิ่งนั้นๆ เสมอ

จากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าว แสดงว่าการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ประการเสมอ ฉะนั้นการที่จะให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใด จำเป็นที่จะต้องให้ความรู้ในสิ่งนั้นอย่างเหมาะสม การศึกษาองค์ประกอบนั้นช่วยให้ทราบถึงการเกิดและลักษณะของเจตคติ และยังช่วยให้สามารถวัดเจตคติได้อย่างถูกต้อง ทริแอนดิส (Triandis, 1971 : 2) ได้กล่าวไว้และสรุปเป็นแผนภูมิแสดงสังกัปของเจตคติดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงสังกัปของเจตคติ

จากแผนภูมิ 1 แสดงว่า สิ่งเร้าจากภายนอก ซึ่งอาจได้แก่ สถานการณ์ตัวบุคคล หรือกลุ่มสังคม รวมถึงการสื่อสารและการรับสาร จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดเจตคติ โดยในขั้นแรกจะกระตุ้นการรับรู้ ซึ่งการตอบสนองการรับรู้นั้น อาจแสดงออกด้วยคำพูด ว่าตนเชื่อหรือ

ไม่ตามการรับรู้นั้น หลังจากนั้นจะเกิดอารมณ์ความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ โดยอาจแสดงความรู้สึกออกมาเป็นคำพูดตามความรู้สึกนั้น และจากนั้นก็จะเกิดความพร้อมที่จะกระทำตามการรับรู้ และอารมณ์ที่ได้รับมา ในช่วงนี้จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม หรืออาจใช้คำพูดเกี่ยวกับความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการรับรู้และความรู้สึกของตน

การเกิดเจตคติและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

เจตคติมิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง เป็นเรื่องของการเรียนรู้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 63-64) เจตคติโดยทั่วไปแล้วเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคม (Social Learning) ซึ่งมีขั้นตอนหรือกระบวนการเรียนนั้นแตกต่างกันแล้วแต่ชนิดลักษณะของเจตคติและแล้วแต่บุคคลและสิ่งแวดล้อม

ออลพอร์ต (Allport, 1967 : 9) ได้กล่าวถึงการเกิดเจตคติไว้ว่า เจตคติเกิดจากสาเหตุ 4 ประการ คือ

- การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมต่างๆ ของสังคม และนำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้น มาเป็นรากฐานของเจตคติ

2. การจำแนกความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเอง เช่น เด็กได้รับการเลี้ยงดูมาดีจะมองโลกในแง่ดี

3. ประสบการณ์ที่ได้รับมาจากเดิมอย่างรุนแรงทั้งในด้านดีและไม่ดี เช่นบุคคลที่ทำให้เราเกลียดมาก มีลักษณะอย่างไร ก็มักจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลที่มีลักษณะอย่างนั้นด้วย

4.การเลียนแบบจนในที่สุดยอมรับเอาเจตคติของผู้ที่ถูกเลียนแบบนั้นไปเป็นเจตคติของตนเอง เช่น บุตรที่เลียนแบบบิดามารดามีเจตคติต่อบุคคลหรือสถาบันหนึ่งอย่างไร บุคคลก็จะมีเจตคติอย่างนั้นด้วย

เจตคติเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ

- เจตคติทางบวก (Positive) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความพึงพอใจและเห็นด้วย อาจทำให้บุคคลอยากกระทำ อยากได้หรืออยากเข้าใกล้สิ่งนั้น

2. เจตคติทางลบ (Negative) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย อาจทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย ชิงชัง หรือต้องการหนีให้ห่างสิ่งนั้น

อิทธิพลของการเกิดเจตคตินั้น มีสาเหตุมาจากเหตุผลหลายประการที่ช่วยหล่อหลอมเข้าเป็นกระบวนการต่าง9 จนครบองค์ประกอบของเจตคติกลายเป็นรูปแบบของแต่ละคน

ซึ่งรูปแบบของแต่ละคนนั้นพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะทางบวกหรือทางลบ

เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมและการเรียนรู้

ทริแอนดิส (triandis, 1971 : 3) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเจตคติว่าเป็นเพราะ

1. ได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลหรือสื่อมวลชน
2. ได้รับประสบการณ์ตรงหรือกระทบกระเทือนใจ
3. ถูกบังคับให้ปฏิบัติไม่ตรงกับเจตคติของตน
4. การรักษาทางจิตใจเพื่อให้เข้าใจเหตุผลได้ถูกต้องขึ้น
5. เปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมใหม่

นอกจากนี้ เคลแมน (สมจิตรา เรืองศรี, 2527 : 11-12 อ้างจาก Kelman, 1967 : 469-471) ได้แบ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การยินยอม (Compliance) เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมรับอิทธิพลของผู้อื่นที่มีต่อเขา ซึ่งอาจจะไม่เชื่อหรือเห็นด้วยในสิ่งที่เขายอมรับ แต่เป็นผลมาจากการที่บุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคม การเปลี่ยนเจตคติลักษณะนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของผลที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับ

2. การลอกเลียนแบบ (Identification) เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่เกิดจากการที่บุคคลนั้นยอมรับอิทธิพลของผู้อื่นเพราะต้องการสร้างพฤติกรรมของเขาให้เหมือนกลุ่มอื่นๆ ในสังคม เพื่อที่จะติดต่อหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี การเปลี่ยนแปลง เจตคติในลักษณะนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้าที่ให้เกิดการเลียนแบบนั้น

3. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization) เกิดจากการที่บุคคลยอมรับอิทธิพลหรือพฤติกรรมต่างๆ เพราะสิ่งเหล่านั้นเหมาะสมกับระบบค่านิยมและความเชื่อที่มีอยู่ในตัวเขา แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงเจตคติไม่ว่าจะเปลี่ยนในเรื่องใดก็ตาม โดยปกติจะยึดองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติไว้ ดังที่ บุหงา วัฒนะ (2533 : 58) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติบุคคลนั้นเกิดขึ้นโดย

1) เปลี่ยนความคิด (Cognitive) เช่น การรับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น จากสื่อมวลชน หรือได้รับประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง

2) เปลี่ยนความรู้สึก (Affective) เป็นภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่เปลี่ยนไป เช่น ประสบการณ์ที่พอใจหรือไม่พอใจ

3) เปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) จากการที่บรรทัดฐานของสังคมที่เปลี่ยน Id การถูกบังคับให้ทำในท่าที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมเดิมของบุคคล

การเปลี่ยนแปลงเจตคติดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนที่ส่วนประกอบของเจตคติทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เมื่อส่วนประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งของเจตคติเปลี่ยนไป ส่วนประกอบอื่นๆ ก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปด้วย เช่น เมื่อบุคคลมีความรู้ ความคิด ความรู้สึก และการกระทำต่อสิ่งนั้นจะเปลี่ยนไปด้วย

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530 : 201) ได้อธิบายถึงขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้น ด้วยกัน คือ

1. ตั้งใจทราบ (Attention) ในการเปลี่ยนเจตคติต้องทำให้บุคคลเกิดความสนใจรับรู้ไตร่ตรอง โดยใช้หลักสัมผัสและรับรู้มาช่วย ผู้สื่อความต้องมีน้ำเสียง ลีลา ท่าทาง สี แสง ความเข้ม ขนาด ความเคลื่อนไหวเหมาะสม และลักษณะของข่าว คือ เนื้อหา สาระข้อความของสาระน่าเชื่อถือมีเหตุผล และยังต้องใช้ช่องทางในการติดต่อที่เหมาะสมด้วย เช่น วิทยุ โทรทัศน์ แผ่นปลิว หนังสือพิมพ์ ฯลฯ

2. การเข้าใจเนื้อหา (Comprehension) ผู้รับเจตคติใหม่ต้องเข้าใจสิ่งเร้าตามความประสงค์และจะเข้าใจได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับ

1) ลักษณะของผู้รับ มีสติปัญญา อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ ฯลฯ

2) ลักษณะของข่าว มีส่วนช่วยเร้าความสนใจ อาจจำแนกออกเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

(1) ข้อเท็จจริงและอารมณ์ (Factual and emotion) ถ้าผู้รับมีการศึกษาสูง ต้องการข่าวสารประเภทที่ให้ข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลทางสถิติ กราฟ ผลการวิจัย ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำควรใช้สิ่งที่จะยั่วยุอารมณ์ให้เกิดความตื่นเต้น เกรงกลัว ดีใจ ฯลฯ

(2) ด้านเดียวหรือสองด้าน (Oneside or Twoside) บุคคลที่การศึกษาต่ำด้อยปัญญา ควรให้ข่าวสารแนะนำด้านเดียวเฉพาะด้านที่ดีหรือเลวอย่างเดียวกัน ส่วนผู้มีการศึกษาสูงควรให้ทั้งดีและเลวไปพร้อมกัน เพราะเขามีสติปัญญาพอจะวิพากวิจารณ์ได้

3. การยอมรับ (Acceptance) จะดีขึ้นถ้ามีเรื่องเสริมแรงให้เขาได้รับในสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจ

4. ความถาวรของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Retention) เพื่อให้เป็น เจตคติที่คงที่ ควรต้องย้ำซ้ำบ่อยๆ โดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกที่เพิ่งเริ่มเปลี่ยนเจตคติใหม่ๆ

5. การกระทำ (Action) นักจิตวิทยาสังคม พบว่า การใช้การกดดันของกลุ่มบังคับ ช่วยทำให้เปลี่ยนเจตคติได้ และเมื่อมีการเปลี่ยนเจตคติพฤติกรรมก็เปลี่ยนไปด้วย

เจตคติของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ใหม่ มีการรับรู้สิ่งต่างๆ และได้นำมาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ นอกจากนี้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ อายุ

และระดับการศึกษาก็มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล ถ้าบุคคลมีการศึกษาสูง ควรให้ข่าวสารทั้งด้านดีและเลวไปพร้อมกัน ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาต่ำควรให้ข่าวสารเพียงด้านเดียว เฉพาะที่ดีหรือเลวอย่างเดียว และเพื่อให้เป็นเจตคติที่มีความคงที่ ควรต้องย้ำซ้ำบ่อยๆ ในระยะเริ่มแรก เมื่อเจตคติของบุคคลเปลี่ยนไปพฤติกรรมก็เปลี่ยนไปด้วย

การวัดเจตคติ

การวัดเจตคตินับว่ามีความยุ่งยากพอสมควร เพราะเป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกหรือเป็นลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะดังกล่าวมีการแปรเปลี่ยนได้ง่าย ไม่แน่นอน อย่างไรก็ตามเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ยังสามารถวัดได้

ไพศาล หวังพานิช (2530 : 147) ได้กล่าวถึงการวัดเจตคติว่า ต้องยึดหลักสำคัญดังนี้

1. ต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดเจตคติ คือ

1) เจตคติของบุคคลจะมีลักษณะคงที่หรือคงเส้นคงวาอยู่ช่วงเวลาหนึ่งคือ ความรู้สึกนึกคิดของคนเราที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มิได้เปลี่ยนแปลงหรือแปรผันอยู่ตลอดเวลาอย่างน้อยจะต้องมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่มีความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งคงที่ ซึ่งทำให้เราสามารถวัดได้

2) เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้โดยตรง การวัดจะเป็นการวัดแบบทางอ้อม โดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

3) เจตคตินอกจากจะแสดงออกในรูปทิศทางของความรู้สึกนึกคิด เช่น สนับสนุนหรือคัดค้านแล้ว ยังมีขนาดหรือปริมาณของความคิด ความรู้สึกนั้นด้วย ดังนั้น การวัดเจตคตินอกจากจะทำให้ทราบทิศทางแล้ว ยังสามารถบอกระดับความมากน้อยหรือความเข้มของเจตคติได้ด้วย

2. การวัดเจตคติด้วยวิธีใดก็ตาม จะต้องมีสิ่งประกอบ 3 ประการ คือตัวบุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ดังนั้นในการวัดเจตคติต่อสิ่งใดก็ตาม สามารถวัดโดยนำสิ่งเร้าซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อความที่เกี่ยวกับรายละเอียดในสิ่งนั้นไปเร้าให้บุคคลแสดงท่าทีความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อสิ่งนั้น ให้ออกมาเป็นระดับหรือความเข้มของความรู้สึกคล้อยตามหรือคัดค้าน

3. สิ่งเร้าที่จะนำไปใช้เร้า หรือทำให้บุคคลได้แสดงเจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาที่นิยมใช้ คือ ข้อความวัดเจตคติ (Attitude Statements) ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางภาษาที่ใช้อธิบายถึงคุณลักษณะของสิ่งนั้นเพื่อให้บุคคลตอบสนองออกมาเป็นระดับความรู้สึก (Attitude Continum หรือ Scale) เช่น มาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

4. การวัดเจตคติเพื่อทราบทิศทางและระดับความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นการสรุปผลจากการตอบสนองของบุคคลจากรายละเอียดหรือแง่มุมต่างๆ ดังนั้น การวัดเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใดสิ่งใด จะต้องพยายามถามถึงคุณลักษณะในแต่ละด้านของเรื่องนั้นออกมาแล้วนำผลซึ่งเป็นส่วนประกอบหรือรายละเอียดปลีกย่อยมาผสมผสาน สรุปรวมเป็นเจตคติของบุคคลนั้น เพราะฉะนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่การวัดนั้นๆ จะต้องครอบคลุมลักษณะต่างๆ ครบทุกลักษณะเพื่อให้การสรุปตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

5. การวัดเจตคติต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการวัดเป็นพิเศษ กล่าวคือ ต้องพยายามให้ผลการวัดที่ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคล ทั้งในแง่ทิศทางและระดับหรือช่วงของเจตคติ

เนื่องจากเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การวัดเจตคติที่องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งก็ย่อมบ่งบอกเจตคติของบุคคลได้ ซึ่งดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530 : 55) สรุปไว้ว่า การวัดเจตคติบุคคลนั้นควรวัดจากองค์ประกอบทั้งสามของเจตคติ โดยจะวัดที่องค์ประกอบเดียว หรือมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบก็ได้ และการที่จะทราบเจตคติของบุคคลได้ก็โดยการสังเกต การแสดงออกจากคำพูด จากการกระทำหรือพฤติกรรมภายนอก การสัมภาษณ์ การทดสอบ ดังที่ สมบูรณ์ สุริยวงศ์ (2523 : 5) ได้กล่าวถึงการศึกษาเจตคตินั้นอาจทำได้ 3 วิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร

2. แบบรายงานตนเอง (Self - Report) เป็นการศึกษาเจตคติความ สนใจและบุคลิกภาพของบุคคล วิธีการศึกษาเจตคตินี้คือ ให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่ารู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดของเขาออกมาตามประสบการณ์ และความสามารถของเขา คนหนึ่งอาจจะเล่าต่างกันออกไป จากการบอกเล่าก็สามารถจะกำหนดค่าคะแนนของเจตคติได้ วิธีการศึกษาเจตคติแบบนี้ได้แก่ วิธีการของเทอร์สโตน (Thurstone) ลิเคิร์ท (Likert) กัทท์แมน (Guttman) และออกูด (Osgood) ซึ่งพยายามสร้างสเกลวัดเจตคติขึ้น คะแนนที่ได้จากการวัดเจตคติแบบสเกลนี้

จะแบ่งออกเป็นช่วงๆ โดยที่แต่ละช่วงจะมีขนาดไม่เท่ากันสามารถที่จะนำมาเปรียบเทียบความมากน้อยของเจตคติได้

3. วิธีสร้างจินตภาพ (Projective Techniques) เป็นวิธีการสร้างจินตภาพโดยการใช้ภาพ เพื่อที่จะได้วัดเจตคติบุคลิกภาพของบุคคล โดยที่ภาพจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา และสามารถสังเกตได้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกมาตามประสบการณ์ที่เขาได้รับและแต่ละคนจะแสดงออกมาไม่เหมือนกัน

สก็อทท์ (Scott, 1960 : 206 - 210) ได้กล่าวถึงการศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ จำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะของเจตคติ ดังนี้ คือ

1. ทิศทางของเจตคติ (Direction) เจตคติแสดงออกได้ 2 ทิศทาง คือ

1) เจตคติเชิงนิมานหรือเจตคติทางบวก (Positive) เป็นความโน้มเอียงของอารมณ์ในทางชอบ พึงพอใจ คล้อยตามหรือเห็นด้วยทำให้บุคคลอยากแสดงออกหรือปฏิบัติในทางที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ

2) เจตคติเชิงนิเสธหรือเจตคติทางลบ (Negative) เป็นความโน้มเอียงทางอารมณ์ในลักษณะไม่พึงพอใจ เกลียดหรือต่อต้านไม่เห็นด้วยทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหนีให้ห่างสิ่งนั้นหรือสถานการณ์นั้น ๆ

2. ระดับของเจตคติ (Magnitude) หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อาจมีความรู้สึกเพียงผิวเผิน เล็กน้อย หรือกลุ่มลึกจะคงทนถาวรและเปลี่ยนแปลงยาก

3. ความเข้มของเจตคติ (Intensity) หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะปรากฏในรูปของความรู้สึกต่อสิ่งนั้นมากหรือน้อย เพียงใด

การวัดเจตคติเป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ และความรู้สึกที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง และความรู้สึกนี้มีความคงที่อยู่ระยะหนึ่ง จึงทำให้สามารถวัดได้โดยทางอ้อม ด้วยการวัดจากทิศทางของการแสดงพฤติกรรมว่า สนับสนุน หรือคัดค้าน และการวัดเจตคติจะด้วยวิธีใดก็ตามจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่จะวัด สิ่งเร้า และการตอบสนองเพราะสิ่งเร้าที่เป็นภาษาจะทำให้บุคคลได้ตอบสนองออกมาเป็นระดับความรู้สึกว่ามาก ปานกลาง หรือ น้อย เป็นต้น นอกจากนี้การวัดเจตคตินั้น จะวัดจากองค์ประกอบทั้งสามของเจตคติ โดยวัดที่องค์ประกอบเดียวหรือมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบก็ได้

ประโยชน์ของการศึกษาเจตคติ

ชัยยงค์ พรหมวัตน์ (2523 : 18-19) ได้สรุปว่า ประโยชน์ของการศึกษา เจตคติมีดังนี้ คือ

1. เพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด เจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น จึงเป็นเครื่องทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใดด้วย ฉะนั้นการทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลได้แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม

2. เพื่อหาทางป้องกัน โดยทั่วไปการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของเขาแต่การอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุขของสังคมย่อมจะเป็นไปได้เมื่อพลเมืองมีเจต

คติต่อสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน จะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกในสังคม

3. เพื่อหาทางแก้ไข เจตคติของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจแตกต่างกัน แต่ในบางเรื่องจำเป็นต้องได้รับความคิดเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกันเพื่อป้องกันข้อขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4. เพื่อให้เข้าใจเหตุและผล เจตคติเปรียบเสมือนสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งต่าง ๆ กัน และสาเหตุภายในหรือเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้นอาจได้รับผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกอีกส่วนหนึ่งฉะนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ชัดเจน บางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่าง ๆ ต่อสาเหตุภายนอกด้วย

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องมีการนิเทศแนะนำช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน การนิเทศจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การจัดการศึกษาในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ สำหรับความหมายของการนิเทศการศึกษามีดังนี้

การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ครูและผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ (ภิญโญ สาธร, 2523 : 47)

การบริหารและการนิเทศการศึกษามีความหมายใกล้เคียงกันและมีส่วนเหลื่อมล้ำกันอยู่ไม่สามารถแยกออกมาให้เห็นความแตกต่างกันได้ อย่างไรก็ตามการบริหารจะมีลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องการให้ครู อาจารย์ ปรับปรุงพฤติกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นในส่วนที่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูจึงสามารถจัดทำได้โดยการนิเทศการศึกษา (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2525 : 1)

การนิเทศการศึกษาตามพจนานุกรม หมายถึง การอำนวยการ (Directing) การตรวจสอบ (Inspecting) การจัดการ (Managing) การมองไกล (Overseeing) และให้ความหมายในเชิงบริหารว่า หมายถึง การจัดดำเนินการที่กระตุ้นเร่งเร้า ควบคุม ตรวจตรา และบริการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด (อาคม จันทรสุนทร. 2527 : 112)

การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สงัด อุทรานันท์, 2530 : 12)

การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533 : 5)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การชี้แจง การแสดงการจำแนก ให้เหตุผล เห็นแนวทางและเข้าใจวิธีการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2534 : 1)

การนิเทศ Go การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกันและกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ไปในแนวทางที่ดีขึ้น (Wiles, 1967 : 6)

การนิเทศการศึกษา หมายถึงบุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการจัดดำเนินการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Harris, 1975 : 13)

จึงพอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือการช่วยเหลือ แนะนำ กระตุ้นเร่งเร้าให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการวางแผนร่วมกันและปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ครูมีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้ดียิ่งขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจดี การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในที่สุด

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือ และปรับปรุงงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและงานสนับสนุนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง เป็นความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการเฉพาะ เพื่อตอบสนองของการนิเทศคือได้ผลงานที่มีคุณภาพ มีการพัฒนางาน พัฒนาคน มีการเสริมสร้างบำรุงขวัญและกำลังใจ ให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน (อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์, 2528 : 32)

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารและครูผู้สอนช่วยปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ช่วยเพิ่มพลังในการ

ปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533 : 9)

การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สงัด อุทรานันท์, 2530 : 18)

การนิเทศภายในโรงเรียน คือ การติดตามช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน (กิติมา ปรีดีดิลก. 2532 : 306)

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 5)

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานโดยบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอนของครูซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงเป้าหมายของหลักสูตร

ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานในทุกระดับ ทั้งนี้เพราะ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ย่อมหมุนเวียนเปลี่ยนไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ๆ ผู้บริหารสามารถใช้การนิเทศ เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา หรือความต้องการนั้นได้ (อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์, 2528 : 1) ทั้งนี้ เพราะปัจจุบันนี้ บุคลากรในโรงเรียนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น อันเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความต้องการทางการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนได้ ประกอบกับในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ และบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาอีกด้วย จึงควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (สงัด อุทรานันท์, 2530 : 116) ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิด เรื่อง ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 15) ที่ได้สรุปไว้ ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด นิเทศได้ไม่ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกัน
3. บุคลากรในโรงเรียนปัจจุบันนี้มีศักยภาพสูง การนิเทศภายในจะช่วยกระตุ้นให้ครูได้ใช้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้สูงสุด
4. คุณภาพการศึกษา เกิดจากความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโรงเรียน การนิเทศภายในจะส่งเสริมและเร่งระดมความร่วมมือกันได้ดีที่สุด

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารที่จะช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานโดยได้งานที่มีมาตรฐานและคุณภาพสูง ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ที่จะต้องนิเทศผู้ร่วมงานให้มีความเข้าใจและปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533 : 4)

จากเหตุผลและความจำเป็นที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการนิเทศภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันโดยใช้หลักการปรึกษาหารือ ช่วยกันคิดแก้ปัญหาแทนการรอคอยหรือรอรับความช่วยเหลือจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ภายนอกโรงเรียน ทั้งยังรู้จักใช้หลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานสามารถกระตุ้นความคิดและนำความรู้ใหม่ ๆ ของครูมาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษา เตรียมงาน ช่วยประสานงาน ตลอดจนการติดตามผลงานและการจัดการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ คือ พัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอนและสามารถพัฒนาตนเองได้ ดังที่ ชารี มณีศรี (2524 : 61) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูเข้าใจลักษณะพฤติกรรม และความต้องการของเด็กทำให้สามารถสอนและจัดกิจกรรมสนองความต้องการของเด็กได้มากที่สุด การเรียนการสอนได้รับผลเต็มที่ สามารถดำเนินการสอนได้บรรลุตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ครูมีลักษณะเป็นผู้นำและเป็นนักประชาธิปไตย ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสม และสร้างเสริมความสามารถพิเศษของครูให้พัฒนายิ่งขึ้น ช่วยสร้างเสริมขวัญกำลังใจของครู และความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและรักในอาชีพ

สำนักวิทยบริการสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

ครูตลอดจนสามารถประเมินผลการเรียนการสอนและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ นอกจากนี้ยังมีผู้ที่กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้อย่างน่าสนใจอีก คือ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 1) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเองและกิจกรรมการเรียนการสอน
2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

ไมเนอร์ (Minor, 1974 : 27-31) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดหาและการเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. เพื่อช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. เพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์เข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่า ได้รับผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนา เพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กสูงขึ้น และการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและดำเนินไปด้วยดี รวมถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพต่อไป

ป
371.203
อ๋ว๋
2.2

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้ที่มีหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีหลักเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ชารี มณีศรี (2524 : 13–15) ได้สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือครู นักเรียนและโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้น ประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพเพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอนโดยทั่วไป พัฒนาหลักวิชาความรู้โดยใช้เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น ปรับปรุงแผนการเรียนการสอน โครงการสอน จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและในท้องถิ่น ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผล ช่วยให้ครูมีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผลการวัดผลและการวางแผนช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้า

2. การนิเทศจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสได้ใช้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ ควรหลีกเลี่ยงวิธีการบังคับ และแบบแผนวิธีการที่เข้มงวด ขาดความยืดหยุ่น ควรสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตร ปัญหาในการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศจะต้องยอมรับนับถือบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่คนอื่น

6. การนิเทศมุ่งเพื่อส่งเสริมบำรุงขวัญของครูให้สูงขึ้น

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้นิเทศจะต้องศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน เร่งเร้าครูสำรวจทรัพยากรในท้องถิ่นและนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำชุมชนได้มีโอกาสร่วมวางแผนปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

นอกจากหลักดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักการนิเทศภายในโรงเรียน 8 ประการ คือ

1. การนิเทศควรเริ่มจากสภาพปัจจุบันที่โรงเรียนกำลังเผชิญอยู่

2. การนิเทศควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ

3. การนิเทศควรเป็นวิทยาศาสตร์ มีขั้นตอนในการปฏิบัติ

4. การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย

5. การนิเทศควรเป็นการเสริมสร้างและสร้างสรรค์

6. การนิเทศควรเป็นการพัฒนางาน

7. การนิเทศควรใช้กลวิธีและเครื่องมือง่าย ๆ

8. การนิเทศต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน สามารถประเมินผลได้ (กรมสามัญศึกษา, 2527 : 133-134)

นักการศึกษาต่างประเทศ ได้กำหนดหลักเบื้องต้นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่รับผิดชอบ

2. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการบริการ ซึ่งครูผู้สอนหรือครูผู้รับการนิเทศเป็นผู้ใช้บริการ

3. การนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของครูและโรงเรียน

4. การนิเทศภายในโรงเรียน ควรเป็นการสร้างสรรค์ความคิด เจตคติ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

5. การนิเทศภายในโรงเรียน ควรเน้นให้ความสำคัญของงานวิจัย และจะต้องพยายามหาแนวทางให้ครูผู้เกี่ยวข้องศึกษางานวิจัย และนำผลมาปฏิบัติใช้ให้มากขึ้น

6. การนิเทศภายในโรงเรียน ควรยึดหลักการประเมินผลการนิเทศ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และการประเมินผลจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ควรจะเป็นหลักการในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือครูผู้สอน รวมทั้งพัฒนาส่งเสริมในด้านจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหาต่าง ๆ การปรึกษาหารือการประสานงาน การบริการและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน และที่สำคัญควรจะเป็นการเข้าใจกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน

งานที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

สิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน คือ งานการนิเทศภายในโรงเรียนโดยมีงานหลักที่สำคัญดังนี้

1. งานเกี่ยวกับครู

1.1 ช่วยกันจัดการปฐมนิเทศครูใหม่

1.2 ช่วยครูใหม่ในการปฏิบัติงาน

1.3 ช่วยครูตามที่ขอร้อง

2. งานเกี่ยวกับหลักสูตร

2.1 ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหลักสูตร แผนการสอนให้เข้าใจอย่างละเอียด

2.2 ส่งเสริมให้ครูเตรียมการสอนและบันทึกการสอนร่วมกัน

2.3 ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงหลักสูตร

2.4 ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด สำหรับปรับปรุงหลักสูตร

3. งานเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน

3.1 แนะนำให้ครูทราบถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ สามารถจัดหาได้และมีคุณภาพในการใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด

3.2 ส่งเสริมให้ครูสร้างสื่อ ผลิตอุปกรณ์ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน

4. งานเกี่ยวกับการปรับปรุงงานวิชาชีพครู

4.1 ส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน และสังเกตการสอนของโรงเรียนอื่น ๆ

4.2 ร่วมกันปรึกษาหารือกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน

4.3 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. งานเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน

5.1 ส่งเสริมให้ครูวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน

5.2 ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองหรือบุคคลอื่น ๆ ในการปรับปรุงโรงเรียน

6. งานเกี่ยวกับการค้นคว้าทดลอง

6.1. ส่งเสริมให้ครูทดลองสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เช่น เทคนิควิธีสอน สื่อนวัตกรรม

6.2. ส่งเสริมให้ครูทุก ๆ ด้าน เพื่อที่ครูจะได้ทำการค้นคว้าทดลองได้สะดวก (ชารี มณีศรี, 2524 : 45-53)

นอกจากนี้นักการศึกษาต่างประเทศ คือ แฮร์ริส ได้กำหนดงานที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. งานหลักเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเกี่ยวกับการวางโครงสร้างหลักสูตร แผนการสอน ทำโครงการสอน บันทึกการสอน กำหนดตัวผู้สอน แนววิธีสอน การสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการสอน วัน เวลา สถานที่ในการสอน

2. การจัดระบบการสอน โดยนำหลักสูตรที่วางไว้มาใช้จัดกลุ่มนักเรียน และจัดตารางสอน

3. การคัดเลือกบุคลากรครูสำหรับการสอน โดยเลือกสรรมาให้เหมาะสมกับงาน มีการศึกษาค้นคว้า สอบคัดเลือก ตามความรู้ความสามารถ เก็บทะเบียนเกี่ยวกับตัวบุคคล

4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ออกแบบ และจัดเตรียมอุปกรณ์ วัสดุจำเป็น โดยให้ความสะดวก เหมาะสมกับผู้สอน รวมถึงการจัดวางแผนอาคารสถานที่เรียนที่ถูกต้อง จัดทำทะเบียนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไว้อย่างละเอียดถูกต้อง เพื่อประโยชน์ในการใช้ สะดวกในการเก็บรักษา

5. จัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ตรวจสอบและคัดเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน

6. การอบรมครูประจำการ โดยจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

7. จัดประชุมนิเทศสมาชิกใหม่ให้รู้ และเข้าใจในสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อลดอุปสรรคและให้งานได้ผลสำเร็จมากขึ้น

8. จัดบริการด้านอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายการสอน

9. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในด้านเกี่ยวกับการสอน การแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวของการศึกษาให้ชุมชนทราบ

10. การประเมินผล มีการวางแผนจัดระเบียบประเมินผล ดำเนินการประเมินผลในแง่มุมของโรงเรียนที่จะมีผลต่อการสอน (Harris. 1975 : 11–12)

สรุป งานที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร บุคลากร วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดระบบการสอน งานเกี่ยวกับการค้นคว้าทดลอง การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเกี่ยวกับการสอน และงานการติดตามประเมินผล ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญต่องานเหล่านี้ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนทุกประการ

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาตนเอง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนจะได้ผลก็ต้องอาศัยกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกฝ่ายต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบที่เรียกว่า APDS Model ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ (Analysis – A) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

2. การวางแผน (Planning – P) เป็นการกำหนดขั้นตอนและเค้าโครงการการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

3. การลงมือปฏิบัติ (Doing – D) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานแต่ละเรื่องที่กำหนดไว้

4. การนิเทศและติดตามผล (Supervision – S) เป็นการติดตามดูแลช่วยเหลือและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผลสำเร็จ (อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ 2528 : 76)

โดยเสนอเป็นแผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

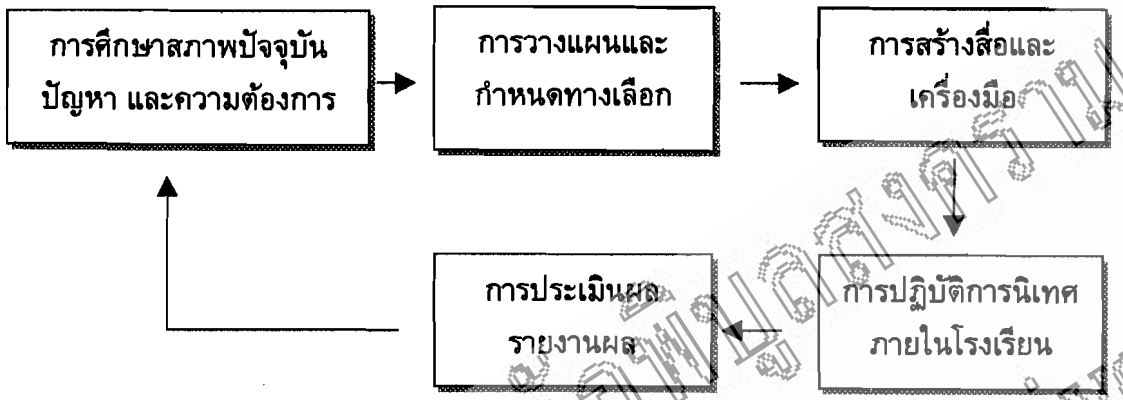
ภาพประกอบ 2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของ อุทัย บุญประเสริฐ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 56) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยตรง มองเห็นว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา จึงได้มีการปรับปรุงระบบการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดยพยายามปรับปรุงระบบการนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีองค์ประกอบ 5 ขั้น ดังนี้

1. การสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการ
2. การวางแผนปฏิบัติงานและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศ
4. การปฏิบัติการนิเทศตามแผน

5. การประเมินผล

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนตามขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 16) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของ สปช.

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการของการทำงานเป็นขั้นตอน มีจุดมุ่งหมาย คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจึงควรเป็นกระบวนการทำงานแบบครบวงจร เป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลแล้วนำปัญหานั้น ๆ มาวิเคราะห์เลือกปัญหาและลำดับความสำคัญของปัญหาแต่ละปัญหา จากนั้นก็มีการวางแผนเพื่อกำหนดทางเลือกหาทางปฏิบัติงานนิเทศแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแล้วมีการติดตามและประเมินผลถ้ายังไม่บรรลุผลตามที่ต้องการก็เริ่มศึกษาข้อมูลและปัญหาใหม่และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไป

การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้บริหารควรดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุมกำกับงานและการประเมินผลงานที่ชัดเจน ซึ่งสำนักการประถมศึกษาได้เสนอขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแบ่งเป็น 5 ด้าน ผู้บริหารควรได้ดำเนินการนิเทศแต่ละด้านดังนี้

1. นโยบายการนิเทศภายใน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดนโยบายในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการประชุมปรึกษาหารือครูในโรงเรียน ว่ามีวัตถุประสงค์

และเป้าหมายอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแล้วแจ้งให้บุคลากรในโรงเรียนทราบและประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานใกล้เคียงและชุมชนทราบ

ก่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรประชุมครูในโรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือ และกำหนดนโยบายในการดำเนินงานนิเทศของโรงเรียนขึ้น แล้วแจ้งให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบ ในการกำหนดนโยบายดังกล่าวควรระบุแนวทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการพิจารณาตัดสินใจจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนด้วย

หลักการกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน ในการกำหนดนโยบายควรยึดหลักการคือ นโยบายจะต้องแสดงทิศทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน แสดงจุดเน้นและกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เป็นนโยบายที่สนองต่อปัญหา และความต้องการอย่างแท้จริง และนโยบายที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องชี้แจงแก่คณะครูให้เกิดความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้

1) ความจำเป็นแต่ละโรงเรียนอาจมีสาเหตุ และความจำเป็นในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันไป ซึ่งอาจมีที่มาต่างกัน คือ โรงเรียนต้องพัฒนากลุ่มวิชาใดวิชาหนึ่งให้มีความเป็นเลิศ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง หรือการเรียนการสอนในกลุ่มวิชา หรือรายวิชาใดวิชาหนึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ถ้าปล่อยปละละเลยจะทำให้นักเรียนขาดคุณภาพ จำเป็นต้องพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มวิชานั้น

2) จุดมุ่งหมาย ในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จะต้องให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจถูกต้องว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้จับผิดครู

3) การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู เนื่องจากครูแต่ละคนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการสอนต่างกัน หากได้ร่วมมือช่วยเหลือ ถ่ายโอนความรู้ประสบการณ์ เทคนิควิธีการแก่กันและกันจะทำให้พฤติกรรมการสอนของครูพัฒนายิ่งขึ้น

4) การพัฒนาอาชีพ เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้พัฒนาทันต่อสภาวะสังคม วิชาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ผลัดเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง

การกำหนดนโยบายและการแจ้งนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจอย่างถูกต้อง ให้ความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและของกระทรวงศึกษาธิการและที่สำคัญผู้บริหารจะต้องแจ้งนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนให้บุคลากรภายในโรงเรียนทราบ

2. คณะกรรมการนิเทศหรือผู้นิเทศ การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องพัฒนาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์การสอนเป็นที่ยอมรับแก่คณะครูภายในโรงเรียน การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

ก. บุคลาการในคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยบุคลต่อไปนี้

ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บริหารภายในโรงเรียน

ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของคณะครูภายในโรงเรียน

ข. การพิจารณาคุณสมบัติคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ในการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาคุณสมบัติหลาย ๆ ด้าน ประกอบดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ควรเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อครูมีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นคนเปิดเผย ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้คำแนะนำต่าง ๆด้วยความจริงใจ และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. ด้านความรู้ความสามารถ ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ มีวาทะศิลป์ในการพูดจูงใจคนให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ สามารถประเมินผลวิจัย และนำไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการนิเทศได้ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นของผู้นิเทศจะครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน ซึ่งอธิบายได้โดยสังเขปดังนี้

(1) การจัดการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดระบบงาน การจัดตั้งคณะทำงาน การนำในการทำงาน และการควบคุมกำกับติดตามประเมินผลการทำงาน

การวางแผนเป็นกระบวนการในการตัดสินใจกำหนดผลที่ต้องการและวิธีดำเนินงานอย่างรอบคอบไว้เป็นการล่วงหน้า โดยมีขั้นตอนต่าง ๆที่ดำเนินการต่อเนื่องกันไป ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การทำงาน วางแผน การปฏิบัติงานวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การประเมินผลงานตามแผน และสิ้นสุดลงที่การปรับปรุงแผน

การจัดระบบงาน เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างของโรงเรียนออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ การออกแบบงานที่จะทำและการออกแบบการดำเนินการต่าง ๆของโรงเรียน

การจัดตั้งคณะทำงาน เป็นการพิจารณามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูและคณะครูฝ่ายต่าง ๆอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การให้คุณค่าในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคณะทำงานให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธภาพ

การนำในการทำงาน ผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นผู้นิเทศจะอยู่ในฐานะเป็นผู้นำในการทำงานด้วย ดังนั้นจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ พฤติกรรมในการทำงานของครู มีศิลปะในการจูงใจคณะครูผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ควบคุมกำกับติดตามประเมินผลการทำงาน เพื่อการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีต่างๆเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ กระบวนการพื้นฐานของการควบคุมจะประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญคือ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การวัดผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และการแก้ไขความแปรปรวนต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในระหว่างการปฏิบัติงานและภายหลังการปฏิบัติงาน

(2) การพัฒนาหลักสูตร ผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นผู้นิเทศการสอนไม่สามารถหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการนำพาหลักสูตรไปสู่เป้าหมายหลายทางได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร ซึ่งอธิบายโดยสังเขปดังนี้

การสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นเป็นการนำหลักสูตรแม่บทมาปรับใช้ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงปรัชญาของโรงเรียน ความต้องการและความสนใจของนักเรียน จิตวิทยาการเรียนรู้ความสอดคล้องเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางด้านต่างๆ เป็นต้น

การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคณะครู การจัดครูเข้าสอนตามความเหมาะสม การจัดทำแผนการสอน การจัดเตรียมวัสดุหลักสูตร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียน เป็นต้น

การติดตามประเมินหลักสูตร เป็นการใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ ในการวัดและให้คุณค่าต่อการใช้หลักสูตรของครูเป็นระยะๆ ซึ่งอาจประเมินได้ทั้งที่เป็นการประเมินหลักสูตรและผลการใช้หลักสูตร และอาจเป็นการประเมินกระบวนการทั้งระบบหรือประเมินแต่ละขั้นตอนของการใช้หลักสูตร

(3) การพัฒนาการสอน ในกรณีที่ปรากฏชัดแจ้งว่าครูมีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอน ผู้นิเทศจะต้องถือเป็นภารกิจสำคัญในการเข้าไปช่วยเหลือคลี่คลายปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับครู โดยพิจารณาเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการสอนโดยวิธีใดก็ตามย่อมมีกระบวนการขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนอยู่ในตัวของมันเอง แต่โดยทั่วไปแล้ววิธีสอนมักประกอบด้วยการเตรียมการสอน การเตรียมตัวนักเรียน การทบทวนความรู้เดิม การให้ความรู้ใหม่ การให้ฝึกปฏิบัติ การเสริมทักษะ และ

การประเมินผลการเรียนการสอน ผู้นิเทศจะต้องรู้ว่าวิธีสอนแต่ละขั้นตอนดังกล่าว มีรายละเอียดปลีกย่อยอย่างใดบ้าง จุดอ่อนในการสอนของครูคืออะไร มีวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมืออะไรบ้างที่จำเป็นต้องใช้ ควรจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างไรบ้างและจะใช้ยุทธวิธีใดช่วยปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งยุทธวิธีในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูนั้น ผู้นิเทศสามารถพิจารณาเลือกใช้ได้หลายวิธี เช่น การให้คำปรึกษาหารือ การประชุมอบรม การประชุมปฏิบัติการ การเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาดูงาน ดูการสาธิตการสอน การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย และการนิเทศแบบ คลีนิค เป็นต้น

(4) การนิเทศการสอน นอกจากผู้นิเทศการสอนจะเลือกใช้ยุทธวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสมทำการนิเทศเพื่อปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูแล้ว สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องเรียนรู้และคำนึงถึงเป็นสำคัญก็คือ หลักการและกระบวนการในการนิเทศการสอน ปัจจุบันนี้ยังเชื่อกันว่าผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จมักจะทำงานร่วมกับครูโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานในระบบกลุ่มที่คำนึงถึงความเป็นวิทยาศาสตร์ ประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำ การใช้มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น กระบวนการนิเทศจะเริ่มต้นด้วยการเตรียมการนิเทศ การวางแผนนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และการปรับปรุงการการนิเทศ

3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นพฤติกรรมแสดงออก เป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ มองโลกในแง่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย เห็นใจและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ ตลอดจนรู้จักยกย่องชมเชยผู้กระทำดี เป็นผู้ตรงต่อเวลาและรักษาเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่ละเลยทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีความจริงใจ และตั้งใจทำงานเพื่อให้ผลของงานมีประสิทธิภาพสูง

ค. ขั้นตอนการดำเนินงานจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการสำรวจครู อาจารย์ในโรงเรียนที่มีความชำนาญหรือประสบการณ์พิเศษ โดยใช้แบบสำรวจประวัติการศึกษา และประสบการณ์ของครูในโรงเรียน หรือคัดจากแฟ้มประวัติของครูทั้งหมด แล้วคัดเลือกครูอาจารย์ที่เหมาะสม โดยพิจารณาคุณสมบัติผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของคณะครูในโรงเรียน มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

สรุป คณะกรรมการนิเทศหรือผู้นิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และอาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการสอน เป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือครู อาจารย์ พัฒนาการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพ ดำเนินไปได้โดยสะดวก ราบรื่น ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพในการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การเตรียมการนิเทศ เป็นการเตรียมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ ก่อนการปฏิบัติการนิเทศควรได้มีการเตรียมการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การวางแผนการนิเทศในการวางแผนการนิเทศ ผู้บริหารดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเป็นขั้นตอนที่ต้องทำการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงสภาพที่แท้จริงของโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนการบริการต่อไป วิธีการศึกษาอาจทำได้โดยจัดประชุมครูทั้งโรงเรียน แยกประชุมแต่ละหมวดวิชาหรือแต่ละระดับชั้น เพื่อเปิดให้ครูเสนอปัญหา ความต้องการ และแนวทางแก้ไขต่าง ๆ กันเอง โดยให้มีการบันทึกผลการประชุมไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย และเสนอผู้บริหารรับทราบต่อไป วิธีนี้บรรยากาศในการประชุมต้องเป็นแบบประชาธิปไตย คือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี วิธีการศึกษา โดยการสำรวจเป็นวิธีการศึกษาปัญหาโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อสอบสัมภาษณ์ สังเกต หรือประชามติ คำตอบที่ได้จะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไป วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย และวิธีการศึกษาจากแหล่งข้อมูลในโรงเรียน เช่น การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่คลุกคลีกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด เช่น หัวหน้าหมวด หัวหน้าสาย หัวหน้าระดับ และการศึกษาจากทะเบียนวัดผลของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนได้พอสมควรแล้ว นำข้อมูลเหล่านั้นมาแยกแยะวิเคราะห์ปัญหา เพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากอะไร เช่น นักเรียนชั้น ป.4 มีผลการสอบวิชาภาษาไทยปลายภาคเรียนที่ 1 ไม่เป็นที่น่าพอใจ สาเหตุอาจเกิดจากเป็นนักเรียนกลุ่มอ่อนที่สุด ข้อสอบอาจยากเกินไป นักเรียนมีเวลาเรียนไม่เพียงพอ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่น่าสนใจ ครูไม่เตรียมการสอน ครูไม่ใช้สื่อการเรียน เมื่อพบว่าปัญหาที่เกิดจากครูเป็นต้นเหตุ การแก้ปัญหาจึงแก้ที่ครู ในกรณีที่พบว่า สาเหตุแห่งปัญหามากกว่า 1 รายการ การแก้ปัญหาอาจกระทำโดยเรียงลำดับความสำคัญ ความรุนแรงของปัญหาแล้วดำเนินการแก้ปัญหาตามลำดับ หรือจะแก้ปัญหาพร้อม ๆ กันก็ได้

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา เมื่อทราบว่าปัญหาคืออะไร และสาเหตุของปัญหาคืออะไร ย่อมสามารถมองเห็นทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือกำหนดวิธีนิเทศได้โดยง่าย เช่น ปัญหานักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยต่ำกว่าเกณฑ์ สาเหตุ คือครูภาษาไทยขาดประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทางเลือกในการแก้ปัญหาที่น่าจะพิจารณา คือ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูขึ้น วิธีการอาจกระทำโดยการให้ความรู้แก่ครูจากเอกสารที่มีอยู่ ให้ครูเข้ารับการอบรม ให้ครูได้

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมเครื่องมือนิเทศ การนิเทศภายในโรงเรียน มีวิธีแก้ปัญหา

การอบรมหรือวิทยากรต้องเน้นหลักการและจุดเด่นของการนิเทศภายในโรงเรียนให้ชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้จัดกิจกรรมที่เขาต้องการ ควรจัดระยะเวลาให้เหมาะสม จำนวนผู้เข้ารับ การอบรมไม่ควรมากเกินไป และควรมีการประเมินผลการอบรมด้วย

วิธีการให้ศึกษาจากเอกสาร เป็นการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่จะช่วยพัฒนาบุคลากรได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสนใจของบุคลากรและการติดตามของผู้บริหาร

วิธีการพาไปดูโรงเรียนที่มีการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน วิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรเห็นกระบวนการต่าง ๆ ชัดเจน และนำมาปรับปรุงให้เข้ากับสภาพของโรงเรียนตนเอง In' หรือจะใช้วิธีการอบรมก่อนแล้วจึงพาบุคลากรไปดูโรงเรียนที่ปฏิบัติการนิเทศ จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

วิธีการสาธิต การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โดยวิธีการสาธิตนี้จะทำให้บุคลากรได้เห็นกระบวนการต่าง ๆ ชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ถ้าจะใช้วิธีนี้ประกอบกับวิธีให้การอบรมจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเข้าใจเนื้อหา เห็นกระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัตินิเทศภายในโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับการพัฒนาผู้นิเทศนั้น เพื่อให้เกิดทักษะในการนิเทศภายในโรงเรียนควรให้ผู้นิเทศได้ฝึกการปฏิบัติการนิเทศ โดยผู้บริหารควรประเมินผลการฝึกปฏิบัตินั้น ๆ การฝึกปฏิบัตินี้จะช่วยให้ผู้นิเทศเกิดความมั่นใจ และปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การเตรียมการด้านต่าง 9 ก่อนปฏิบัติการนิเทศจะช่วยให้การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปตามแผนและขั้นตอนที่วางไว้ จะช่วยให้การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของโรงเรียนทุกประการ และเป็นผลให้การพัฒนาการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. กระบวนการนิเทศ เป็นการดำเนินงานนิเทศตามแผนที่วางไว้ เริ่มตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา วิเคราะห์ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเตรียมเครื่องมือนิเทศ

กระบวนการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ และบุคลากรผู้รับการนิเทศ และเพื่อให้กระบวนการนิเทศเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

1) เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ควรจัดให้มีการประชุมคณะปฏิบัติงานเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และการสรุปผลการนิเทศ

2) กระบวนการนิเทศ ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหาความต้องการของครู และนำเอาปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งในกระบวนการนิเทศนี้ ผู้บริหารจะใช้การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง โดยปฏิบัติตามโครงการ แผนงาน และการใช้สื่อการนิเทศต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการนิเทศที่เตรียมไว้หรือใช้การนิเทศทางอ้อม ซึ่งเป็นวิธีการนิเทศโดยใช้สื่อนิเทศแทนผู้นิเทศ ได้แก่ การจัดส่งเอกสารแนะนำใช้คู่มือครู จุลสาร เทป สไลด์ วิดิโอ เป็นต้น รวมทั้งการใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ มาช่วยแนะนำก็ได้

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนควรได้คำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้ ได้แก่

1. ปรัชญาการนิเทศ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องเข้าใจตรงกันว่า การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน การนิเทศเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและหลาย ๆ ครั้ง ผู้บริหารไม่ใช้การนิเทศเพื่อเป็นการจับผิด เพื่อการประเมินผล เพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร เพราะถ้าครูยังไม่ไว้วางใจในการนิเทศก็จะเกิดความหวาดระแวงรู้สึกไม่มั่นใจในอาชีพ เกิดความแตกแยก ขวัญและกำลังใจในการทำงานจะหมดไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจะได้ประชุมชี้แจงให้เข้าใจ และปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจได้ว่า ผู้บริหารยึดปรัชญาการนิเทศอย่างแท้จริง

2. หลักประชาธิปไตยเพื่อการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศจะต้องมีขั้นตอนของการปรึกษาหารือทั้งในขั้นก่อนและหลังดำเนินการ การปรึกษาหารือจะต้องกระทำโดยใช้หลักประชาธิปไตย จะต้องคำนึงถึงหลักการ คือ การมีส่วนร่วม (Sharing Participating) ผู้นิเทศต้องระวังที่จะไม่เป็นผู้กำกับชี้นำ แต่จะต้องพยายามให้ผู้นิเทศเห็นปัญหา และมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาการเคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่น (Respect Individual) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ต้องไม่ดูถูกดูหมิ่นกัน ในกรณีที่มีความเห็นไม่ตรงกัน และการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา (Scientific Method) กรณีมีความขัดแย้งกันมากจนตกลงไม่ได้ จะต้องใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หาเหตุผลที่เชื่อถือได้อ้างอิงเพื่อให้เกิดการยอมรับ

3. การเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ ในกิจกรรมการนิเทศจะต้องมีการปรึกษาหารือกันหรือพูดจากัน ถ้าผู้นิเทศใช้วาจาท่าทางที่แสดงว่าเหนือกว่า เป็นการข่มคนอื่น ไม่ยอมฟังความคิดเห็นของคนอื่น คือคิดว่าตนเองถูกอยู่เสมอ ผู้รับการนิเทศก็จะต่อต้าน และไม่ยอมรับ หรือถ้าผู้นิเทศไม่จริงใจ หรือเป็นคนชอบใช้วาจาถากถางหรือนินทาลับหลัง ไม่เห็นใจคนอื่น ระงับอารมณ์โกรธไม่ได้ หรือมองคนในแง่ร้าย ไม่มีอารมณ์ขัน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครูจะเกิดขึ้นไม่ได้ ดังนั้นผู้นิเทศจะต้องยิ้มแย้มแจ่มใส และพร้อมที่จะช่วยเหลือเสมอ

ในขณะเดียวกันไม่ยกตนข่มท่าน พยายามฝึกรักษาคุณสมบัติส่วนนี้ไว้ก็จะชนะใจคนได้ส่วนหนึ่งแล้ว

4. การรู้จักที่จะเสริมสร้างกำลังใจ ธรรมชาติของคนนั้นไม่มีใครอยากถูกติ แม้จะรู้สึกว่าเป็นการติเพื่อก่อก็ตาม ผู้นิเทศจะต้องตระหนักในธรรมชาติของคนในประเด็นนี้ เพราะฉะนั้นในการทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนภาพจุดบกพร่องของผู้รับการนิเทศ orต้องฝึกฝนเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศเห็นจุดบกพร่องด้วยตนเอง และเมื่อเขารู้จุดบกพร่องแล้วจะต้องไม่ทำให้เกิดปมด้อย หรือเสียกำลังใจ ผู้นิเทศจะต้องฝึกฝนทักษะในการเสริมสร้างกำลังใจ อาทิเช่น การทำบรรยากาศในการปรึกษาหารือให้เป็นกันเอง การทำให้ผู้รับการนิเทศมั่นใจว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่จะต้องพัฒนาไปพร้อม 9 กัน และสามารถที่จะพัฒนาได้ การรู้จักเลือกมองจุดดีและรู้จักกล่าวชมเชยยกย่องจุดดีนั้น ๆ การยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งของผู้รับการนิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือช่วยแก้ปัญหาให้ การให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อความก้าวหน้าของผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ จริงใจ โดยไม่ทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกกำลังถูกควบคุม และการไม่วิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมการสอนของผู้รับการนิเทศกับผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5. การสร้างความเชื่อมั่นเชิงวิชาการให้กับตนเอง การที่ผู้รับการนิเทศจะศรัทธาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นิเทศนั้น ผู้นิเทศจะต้องเชี่ยวชาญในวิชานั้น 9 ต้องรู้เนื้อหาอย่างแม่นยำ ต้องรู้เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนในกลุ่มวิชานั้น 9 หรือรายวิชานั้น 9 นอกจากนี้ในการจัดกิจกรรมนั้นผู้นิเทศจะต้องรู้เรื่องการใช้สื่อต่าง 9 อย่างเหมาะสมที่จะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์เร็วขึ้น รวมทั้งรู้วิธีการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ประสบการณ์ของผู้นิเทศในเรื่องดังกล่าวจะช่วยถ่ายโยงไปสู่ผู้รับการนิเทศได้ ถ้าผู้นิเทศฝึกฝนทักษะการวิเคราะห์พฤติกรรมในขณะที่ผู้เข้ารับการนิเทศ และเมื่อผู้รับการนิเทศไม่ทราบวิธีแก้ปัญหาโดยเฉพาะในเรื่องเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็สามารถเสนอแนะได้ ในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศควรที่จะได้ฝึกฝนการใช้เครื่องมือต่าง 9 ที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศรู้ถึงจุดบกพร่องอย่างเที่ยงตรง

การพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในเชิงวิชาการ อาจกระทำได้โดยการศึกษาจากตำรา คู่มือ วารสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การไปดูนิทรรศการทางวิชาการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวใหม่ 9 และการทดลองเทคนิควิธีสอนใหม่ 9 ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

นอกจากนี้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนยังมีปัจจัยการดำเนินการให้บรรลุwa เพื่อการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านจุดประสงค์ ดร.สงัด อุทรานันท์ (2530 : 248) ได้ให้จุดประสงค์ของการนิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1) เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คนใน องค์กรนั้นๆมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น

2) เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) เพื่อประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความร่วมมือและสร้างความเข้าใจในการทำงาน รวมทั้งตลอดจนความเข้าใจระหว่างกลุ่มคนและสังคม

4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจและความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538 : 38) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดประสงค์ ดังนี้

1) จุดประสงค์สูงสุดของการนิเทศการสอนคือการส่งเสริมความเจริญงอกงามของนักเรียนและการปรับปรุงสังคมในที่สุด

2) จุดประสงค์ทั่วไปอันดับที่สองของการนิเทศการสอนคือการใช้ความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องมั่นคงและความแน่วแน่ที่จะดัดแปลงโครงการทางการศึกษาให้เหมาะสม

3) จุดประสงค์อีกประการหนึ่งของการนิเทศการสอนคือการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

จุดประสงค์ที่สำคัญของการนิเทศการสอนที่กล่าวมาแล้วนี้ สามารถสรุปได้ว่าการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียนและสังคมโดยเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งต่างๆให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนและให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาศักยภาพของครูให้เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องให้คณะครูได้มีโอกาสและมีร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ต้องการพัฒนา เพื่อเป็นการพัฒนาด้านทักษะกระบวนการต่างๆ การที่คณะครูได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น การร่วมเสนอแนวคิด แนวทางแก้ปัญหา แนวทางดำเนินการนิเทศ ฯลฯ จะทำให้คณะครูผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศและส่งผลถึงการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตามกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ว่าด้วยการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

3. ด้านการเตรียมการ ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1) กำหนดรูปแบบการจัดการนิเทศ เป็นการร่วมกันคิดออกแบบว่าจะจัดการนิเทศในรูปแบบอย่างไร มีใครบ้างที่จะเป็นคณะทำงานในการนิเทศ จะมีการใช้กระบวนการอะไรบ้าง คณะทำงานจะประสานกระบวนการกันอย่างไรจึงจะเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือให้ครู

สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและส่งผลต่อคุณภาพที่พึงประสงค์ของนักเรียน

2) การจัดตั้งองค์กรการนิเทศ องค์กรต่าง ๆที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการนิเทศจะต้องมีความสอดคล้องกับที่ได้กำหนดไว้ในรูปแบบการจัดการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะผู้นิเทศที่จัดตั้งขึ้นมาจะเป็นองค์กรสำคัญที่ทำให้การนิเทศประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนควรพิจารณาเลือกบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมให้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน โดยการพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านตำแหน่ง 2) องค์ประกอบด้านความสามารถ 3) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ กล่าวคือ พิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้นิเทศกี่คน แต่ละคนมีความสามารถอย่างไรบ้าง ขณะนี้โรงเรียนมีความต้องการผู้นิเทศที่มีความสามารถในด้านใด เป็นต้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึง ก็คือ ผู้นิเทศที่แต่งตั้งขึ้นมานั้น ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ วิธีการ กระบวนการ และเรื่องที่ทำการนิเทศเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน มีความรู้ความสามารถเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของครู เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกดี มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ เสียสละ กระตือรือร้นและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

3) จัดเตรียมข้อมูลหรือเอกสารเพื่อการนิเทศ คู่มือหรือเอกสารเพื่อการนิเทศจะเป็นสื่อหรือเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนิเทศเกิดขึ้นในวิถีทางที่ต้องการ เนื้อหาสาระสำคัญของคู่มือจะประกอบด้วยมโนทัศน์ของการนิเทศ หลักการนิเทศ กระบวนการนิเทศ วิธีการนิเทศ รูปแบบตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ องค์กรในการนิเทศ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นิเทศ และกระบวนการนิเทศประเมินผลการนิเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ข้อมูลสนเทศต่าง ๆเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา วัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญที่ควรบรรจุเสนอแนะไว้ในคู่มือหรือเอกสารด้วย

4) ฝึกอบรมให้ความรู้ผู้นิเทศ ผู้นิเทศเป็นผู้ที่ต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ หลายประการ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้นิเทศให้เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้ คณะครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถและให้ความไว้วางใจ และให้การยอมรับในเทคนิควิธีการต่าง ๆที่ผู้นิเทศนำมาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมผู้นิเทศจะทำให้ผู้นิเทศได้เรียนรู้ถึงทฤษฎีต่าง ๆในการนิเทศและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การปฏิบัติการที่ไม่มีทฤษฎีรองรับก็เปรียบได้กับมวยวัด ซึ่งก็อาจประสบความสำเร็จได้ แต่ก็อาจจะสลายไปได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นเมื่อได้จัดตั้งคณะผู้นิเทศขึ้นมาแล้วผู้บริหารจะต้องสร้างเสริมประสบการณ์ให้ผู้นิเทศได้มีความรู้ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติอย่างเพียงพอ และสามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างแท้จริง โดยใช้เอกสารหรือคู่มือที่ได้จัดเตรียมการไว้แล้วเป็น

สื่อหรือเครื่องมือในการฝึกอบรมให้ความรู้ ซึ่งผู้บริหารอาจเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้นิเทศด้วยตนเอง และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้หรือสนับสนุนให้ผู้นิเทศไปรับความรู้จากแหล่งวิชาการข้างนอก

5) รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง ทั้งครูและผู้นิเทศจะต้องร่วมกันรวบรวมข้อมูลต่างๆที่จำเป็นและข้อมูลที่เกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียนและการเรียนการสอน ข้อมูลที่รวบรวมจะเป็นข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลภายในและข้อมูลภายนอกกรอบภารกิจ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ครอบคลุมมากที่สุด แล้วจัดจำแนกข้อมูลทั้งหมดออกเป็นประเภทต่างๆ โดยจำแนกเป็นข้อมูลปัจจัยเบื้องต้นทางด้านกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ข้อมูลทางด้านกฎเกณฑ์ เช่น ระเบียบข้อบังคับ วัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายต่างๆที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอน ข้อมูลด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น การจัดคณะทำงาน การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาทำงาน เป็นต้น ข้อมูลทางด้านภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน การประสานงาน เป็นต้น ข้อมูลที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ข้อมูลทางด้านบุคลากร เช่น จำนวนนักเรียน จำนวนครู ศักยภาพของครูและการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น นอกจากรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว ข้อมูลต่างๆในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ ก็เป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการจัดเก็บและรวบรวม นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ข้อมูลทางด้านคุณภาพของนักเรียน ซึ่งได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการเรียนของนักเรียนที่พึงพอใจ และความล้มเหลวของนักเรียน เป็นต้น

6) ทำการนิยาม วินิจฉัย และวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ ก็คือ " ปัญหา " ถ้าปัญหาต่างๆไม่เกิดขึ้นความต้องการในการตัดสินใจก็ไม่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน ปัญหาต่างๆจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีช่องว่างเกิดขึ้นในระหว่างผลลัพธ์ที่ต้องการกับผลลัพธ์ที่เป็นจริง อย่างไรก็ตามองค์ประกอบบางอย่างก็ทำให้ยากลำบากต่อการที่จะระบุได้อย่างแท้จริงว่าอะไรคือปัญหา องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่

(1) การรับรู้ปัญหา การรับรู้ปัญหาของเราอาจเป็นการป้องกันตนเองจากการรับรู้ที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น ข้อมูลสนเทศในทางลบอาจจะทำให้เกิดการเลือกรับรู้ที่บิดเบือนไปจากความจริง และอาจทำให้ไม่รู้ข้อมูลสนเทศทั้งหมดอีกด้วย

(2) การนิยามปัญหาในขอบเขตของการแก้ปัญหา การนิยามปัญหาในขอบเขตของการแก้ปัญหา เป็นการก้าวไปสู่ข้อสรุปที่แท้จริง ถ้านิยามปัญหาไม่ตรงประเด็นปัญหา ข้อสรุปที่ได้ก็จะผิดพลาดและทำให้การตัดสินใจผิดพลาดไปด้วย

(3) การระบุสมมุติฐานของปัญหา ถ้าสามารถระบุปัญหาที่แท้จริงได้ก็จะพบสาเหตุของปัญหา โดยปรกติแล้วปัญหาต่างๆจะมี 3 ประเภทด้วยกัน กล่าวคือ 1) ปัญหาที่เกิดขึ้นตามโอกาส 2) ปัญหาวิกฤติ 3) ปัญหาประจำ ปัญหาวิกฤติและปัญหาประจำเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตัวของมันเองและต้องดำเนินการแก้ไขโดยผู้บริหาร ส่วนปัญหา

ที่เกิดขึ้นตามโอกาสต่างๆนั้น ตามปกติจะต้องพบหรือเป็นปัญหาที่รอคอยให้พบ มักจะเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ และมักจะสูญเสียไปในที่สุดโดยไม่ได้ตั้งใจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะมีปัญหาวิกฤติและปัญหาประจำที่จะต้องดำเนินการแก้ไขอยู่แล้วเป็นอันมาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นิเทศจึงอาจจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการแก้ปัญหาวิกฤติและปัญหาประจำและไม่มีเวลาให้ความสำคัญกับปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตามโอกาสต่างๆ การดำเนินงานที่ดีนั้นจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงจากปัญหาวิกฤติและปัญหาประจำ โดยมุ่งให้ความสำคัญต่อการวางแผนระยะยาวและการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานของโรงเรียน

การนิยามและวินิจฉัยปัญหาเป็นความพยายามที่จะตอบปัญหาว่า อะไรคือปัญหาและปัญหานั้นเป็นอย่างไร การนิยามปัญหาให้ชัดเจนเป็นสิ่งแรกที่ผู้นิเทศจะต้องดำเนินการ ถ้าปัญหามีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ก็จะทำให้ผู้นิเทศระบุวินิจฉัยปัญหาได้ถูกต้องและง่ายต่อการนำไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจและวางแผนต่อไป การระบุปัญหาได้ชัดเจนจะช่วยชี้ให้เห็นวิถีทางที่จะตัดสินใจวางแผนได้อย่างถูกต้อง

7) กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เกณฑ์กลางเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ครูและผู้นิเทศจะต้องร่วมกันตั้งขึ้นและรับรู้ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การพิจารณาศักยภาพของผลผลิต กระบวนการ ปัจจัยเบื้องต้นในด้านต่างๆ จะช่วยในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานมีความหมายและมีความเหมาะสมมากขึ้น ไม่สูงเกินไปจนเกินความสามารถ และไม่ต่ำเกินไปจนไม่ท้าทายความสามารถ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานนอกจากจะใช้เป็นเครื่องมือกำหนดสิ่งต่างๆดังกล่าวแล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพิจารณาเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ต้องการกับผลลัพธ์ที่เป็นจริงอีกด้วย เพื่อให้รู้ว่ายังมีปัญหาอยู่อีกหรือไม่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีคุณภาพน่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

8) ประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เป็นจุดสำคัญที่ทำให้ปรับปรุงแก้ไขและป้องกันได้ทันท่วงที ทั้งครูและผู้นิเทศจะต้องพิจารณาประเมินด้วยวิธีการที่เหมาะสมว่า ปัญหาใดเป็นปัญหาเร่งด่วน ปัญหาใดมีความสำคัญรองลงไป และปัญหาใดสามารถรอไว้ก่อนได้ วิธีการประเมินอาจใช้หลายๆวิธี เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ตัวชี้นำ การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการระดมสมอง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญก็คือ เป็นปัญหาที่ตอบสนองนโยบาย มีความรุนแรงเกิดขึ้นบ่อย และเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมา นอกจากนี้ข้อจำกัดต่างๆและความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาก็เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินเป็นอันมาก

9) การคาดคะเนอนาคต ถ้าอนาคตสามารถคาดคะเนได้อย่างแน่นอน การวางแผนการนิเทศก็จะง่ายขึ้น การคาดคะเนอนาคตมีคุณค่าทางอ้อมต่อการนำมาใช้วางแผนการนิเทศหลายประการ เช่น ประการแรก เป็นการมองไปข้างหน้าและเป็นการจัดเตรียมการ

ต่างๆสำหรับอนาคต ประการที่สอง การคาดคะเนอนาคตอาจจะขยายขอบเขตที่จำเป็นต้องควบคุมออกไปถึงสิ่งที่ขาดหายไป ประการที่สาม การคาดคะเนนั้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีส่วนร่วมกับภายนอกโรงเรียน จะช่วยให้มีการประสานต่างๆเข้าด้วยกัน การให้ความสำคัญกับอนาคตจะทำให้การวางแผนนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยปกติแล้วการคาดคะเนจะเป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมต่างๆ ดังกล่าวนี้ ผู้นิเทศจะต้องสามารถคาดคะเนได้อย่างแน่นอน เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นเทคโนโลยีที่ใช้การคาดคะเนได้อย่างมีความหมายและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์, 2538 : 47-50)

4. ด้านการส่งเสริมการสอน การส่งเสริมการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นภารกิจโดยตรงของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นคือการช่วยเหลือ แนะนำ กระตุ้นเร่งเร้าให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการวางแผนร่วมกันและปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ครูมีการพัฒนาวิชาชีพของตนให้ดียิ่งขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจดี การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในที่สุด ดังนั้นกระบวนการในด้านการส่งเสริมการเรียนการสอนนั้น จึงถือว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าขั้นตอนอื่นเลย ส่วนวิธีให้ความรู้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การศึกษาจากเอกสาร การพาไปดูโรงเรียนที่ดี การสาธิต ฯลฯ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการสอนของผู้รับการนิเทศนั่นเอง

สรุป กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา วิเคราะห์ และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเตรียมเครื่องมือนิเทศ ทั้งนี้ กระบวนการนิเทศควรคำนึงถึงปรัชญาการนิเทศ ได้แก่ หลักประชาธิปไตยเพื่อการนิเทศ และสิ่งที่ผู้นิเทศต้องตระหนักอันได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การรู้จักเสริมสร้างกำลังใจ และการสร้างความเชื่อมั่นในเชิงวิชาการให้กับตนเอง

5. การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนการติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนว่า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคขัดข้องอย่างไร ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น และเพื่อนำข้อมูลจากการติดตามผลการปฏิบัติงานนั้นมาวางแผนการทำงานใหม่ ในโอกาสต่อไป

การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้มีหน้าที่ประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าสายและครูซึ่งคณะครูให้การยอมรับ และได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ

นิเทศภายในโรงเรียน วิธีการประเมินผล คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอาจทำการประเมินได้ 2 วิธี ดังนี้

▮) การประเมินด้วยเครื่องมือ เป็นวิธีการประเมินผลที่มีคุณภาพ และใช้ความพยายามในการรวบรวมข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ได้แก่ แบบสังเกตพฤติ m u แบบสำรวจข้อมูล แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

2) การประเมินผลโดยใช้วิธีการประชุมในรูปแบบต่าง 9 เป็นวิธีการประเมินผลที่อาศัยครูในโรงเรียนดำเนินการพิจารณาร่วมกัน โดยอาจดำเนินการในลักษณะการประชุมปรึกษาหารือ การประชุมสัมมนาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน การประชุมอภิปรายปัญหาร่วมกัน โดยหัวข้อการประชุมอาจประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้คือ สภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงาน สภาพที่เป็นปัญหา หรืออุปสรรค ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และการวางแผนปฏิบัติงานต่อไป

การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการทั้งหมด ในการจัดดำเนินการนิเทศ การประเมินผลอาจกระทำได้โดยประเมินด้วยเครื่องมือหรือประเมินผลโดยใช้วิธีการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ทราบว่าการปฏิบัติการนิเทศได้บรรลุเป้าหมายเพียงใด ตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการวางเป็นการนิเทศภายในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นั้น ได้ทำการศึกษา 2 ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน คือ คณะกรรมการนิเทศ (ผู้นิเทศ) และกระบวนการนิเทศ เพื่อทราบและเปรียบเทียบเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยแก้ปัญหาครูที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศการศึกษาของผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้มีเจตคติที่ดีขึ้น แก้ปัญหาการใช้หลักสูตรของโรงเรียน แก้ปัญหาครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิธีสอน แก้ปัญหาครูขาดทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แก้ปัญหาในการดำเนินการประเมินผล แก้ปัญหาในการจัดทำ ใช้ จัดเก็บอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ กล่าวได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน แต่ในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนก็ประสบปัญหาต่าง ๆ มาก และมีผู้วิจัยพบปัญหาดังนี้

มาลี คล้ายชม (2524 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดและดำเนินการนิเทศ คือ หน่วยงานนิเทศขาดแคลนงบประมาณ อัตราส่วนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต่างกันมาก หน่วยงานนิเทศขาดการติดตามผลงานนิเทศที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ผู้บริหารโรง

เรียนไม่คำนึงถึงความสามารถเชิงวิชาการหรือการสอน ซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ โรงเรียนขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน ครูอาจารย์ไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนแม้จะ
ได้รับการนิเทศไปแล้ว ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูอาจารย์เท่าที่ควร และครูอาจารย์ไม่มีโอกาสได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน (มาลี คล้ายชม, 2524 : จ)

จากรายงานวิจัยของสำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 6 ได้พบปัญหาว่า พฤติกรรมของครูที่รู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการหรือผู้บริหารจะส่งผลการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะผู้บริหารหรือคณะกรรมการทำหน้าที่บริหารเอกสาร บริหารเวลา บริหารระเบียบมากกว่าบริหารคน ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มุ่งเน้นบริหารคนมากกว่าสิ่งอื่น บรรยากาศภายในหน่วยงานจะเป็นไปในทางที่ดี ขณะเดียวกันก็มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารงานโดยผ่านกระบวนการนิเทศ คือ มุ่งพัฒนาพฤติกรรมของครูควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานด้วย เพื่อให้เกิดผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน (สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 6,2533 : 55–56)

เมโลน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ใหญ่ และครู ผลการวิจัยสรุปว่า อาจารย์ใหญ่เยี่ยมชั้นเรียนน้อย ประชุมครูเพื่อเป็นสื่อในการนิเทศน้อย ส่วนการอบรมครูประจำการและการปฏิบัติหน้าที่ทั่ว ๆ ไป อาจารย์ใหญ่และครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการนิเทศ (Malone, 1971 : 1233-A)

ลี ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมในการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ ของรัฐนิวเม็กซิโก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนประถมศึกษากับครูใหญ่และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลวิจัยสรุปได้ว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพในคณะครูมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูโรงเรียนมัธยมศึกษามุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ ครูโรงเรียนประถมศึกษาต้องการให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Lee, 1974 : 4134–A)

สรุป ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ที่พบจากพลงานวิจัย คือหน่วยงานขาดงบประมาณ อัตราส่วนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต่างกันมาก ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูอาจารย์ ผู้นิเทศขาดการติดตามพลงานนิเทศที่ได้ดำเนินการไปแล้ว โรงเรียนขาดงบประมาณและอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการ ครูไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนแม้จะได้รับการนิเทศไปแล้ว การประชุมปรึกษาหารือเพื่อการนิเทศมีน้อย ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

นิตยา ปรีชาหาญ (2524) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจัดลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อยได้ คือ การจัดทำโสตทัศนูปกรณ์ การส่งเสริมทางวิชาการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร กระบวนการนิเทศการศึกษา การประเมินผลการนิเทศ การสอนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน

ชินวรณ์ บุญเกียรติ (2530) วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติตามทัศนะของครู อาจารย์ และผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 497 nu และผู้บริหารโรงเรียน 238 nu ผลวิจัยพบว่าระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งที่ปฏิบัติจริงและควรปฏิบัตินั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์มีทัศนะสอดคล้องกัน คือ โดยส่วนรวมปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโดยภาพรวมทั้งที่เป็นจริงและที่ควรปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูอาจารย์ที่มี เพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการเป็นครูแตกต่างโดยภาพรวม ทั้งที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะเรื่องแนวการปรับปรุงการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ กือ ควรให้คำปรึกษาหารือแก่ครูทั้งด้านวิชาการ และปัญหาส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับความคิดเห็นของครู ควรจัดวางตัวครูเข้าสอนตามความสามารถความถนัด และมอบหมายงานอย่างทั่วถึง ควรสังเกตการสอนในห้องเรียนเป็นระยะ ๆ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนร่วมกิจกรรมของชุมชนตามโอกาสอันควร และจัดให้มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างมีหลักเกณฑ์ และควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ประสงค์ เทพศิริ (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาในการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาการนิเทศการสอน ด้านปฏิบัติการนิเทศการสอน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีระยะเวลาดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่างกันมีปัญหาการนิเทศทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการนิเทศการสอนในโรงเรียน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ด้านการวางแผนและกำหนดแนวการปฏิบัติการนิเทศการสอน ด้านสื่อเครื่องมือและนิเทศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 . ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน ด้านการประเมินผลการนิเทศการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมจิตร อุดม (2532) วิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศผลวิจัยพบว่า ผู้นิเทศมีความเห็นว่า การนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน คือ โครงการนิเทศ กระบวนการนิเทศ การจัดกิจกรรมการนิเทศ รูปแบบการนิเทศ การใช้เวลาการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้รับการนิเทศมีความเห็นว่า โครงการนิเทศและการจัดกิจกรรมนิเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนกระบวนการนิเทศรูปแบบการนิเทศ การใช้เวลาการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ มี n i lฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้นิเทศต่อสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่า ผู้นิเทศที่มีวุฒิต่างกัน อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้นิเทศมีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศต่อสภาพการนิเทศทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่า ผู้รับการนิเทศที่มีวุฒิต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้รับการนิเทศที่มีประสบการณ์ต่างกัน และอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้นิเทศทั้ง 6 ด้าน พบปัญหาคือ โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา การนิเทศขาดการวางแผน การจัดกิจกรรมการนิเทศส่งเสริมครูน้อยเกินไป ขาดตารางปฏิบัติงาน ครูไม่เห็นความสำคัญของการสาธิตการสอน โรงเรียนขาดอุปกรณ์ ตำรา ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีเวลาปฏิบัติการนิเทศน้อย ขาดการควบคุม ขาดการติดตามประเมินผล ส่วนปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ ทั้ง 6 ด้าน พบปัญหา คือ โครงการนิเทศภายในโรงเรียนไม่สนองความต้องการของโรงเรียนและครู ผู้รับการนิเทศไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน กิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและครู ผู้นิเทศไม่ได้นำรูปแบบใหม่ ๆ เข้ามาส่งเสริมการนิเทศ

สุพิณ นาคศรี (2536 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความต้องการการนิเทศ ทางด้านวิชาการของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูโดยจำแนกต่างขนาดโรงเรียน วุฒิของครู และ

ประสบการณ์การทำงานของครู โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จำนวน 675 nu ผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการการนิเทศทั้ง 4 ด้านคือด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการครูที่มีประสบการณ์ แตกต่างกันมีความต้องการการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พนา สุวรรณพัฒน์ (2538 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความต้องการการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาเปรียบเทียบความต้องการนิเทศจำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอน และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่สังกัดโดยกลุ่มตัวอย่างคือครูที่ สอนในระดับมัธยมตอนต้น ของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพะเยาจำนวน 230 nu ผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการจัดและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูที่มีประสบการณ์ 1 ปี ระหว่าง 1-3 ปี และมากกว่า 3 ปีขึ้นไปมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และครูที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่ต่างกัน มีความต้องการการนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิศากร ทองคำ (2528 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาการนิเทศการศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลำดับ ความต้องการการนิเทศของครู และเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศของครูจำแนกตามประสบการณ์ที่ปฏิบัติการสอน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างคือครู ที่สอนในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง จำนวน 343 nu ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการการนิเทศโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านประเมินผล ครูมีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความต้องการการนิเทศโดยรวมไปแตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีห้องเรียนต่ำกว่า 12 ห้องเรียน และโรงเรียนที่มีตั้งแต่ 12 ห้องเรียนขึ้นไปมีความต้องการการนิเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เดชา หามนตรี (2538 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน คือการกำหนดและแจ้งนโยบาย และการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน การเตรียมการด้านต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และการประเมินผลการนิเทศในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

โรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน คือ การกำหนดและแจ้งนโยบายการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน การเตรียมการด้านต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และการประเมินการนิเทศภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนะของผู้บริหารที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทัศนะของครูที่มีเพศต่างกันต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุรี จันทร์เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ยกเว้นการนิเทศด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานนิเทศอยู่ในระดับสูง และความคิดเห็นของทั้งผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับ การปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามขนาดโรงเรียนแต่ไม่มีนัยสำคัญตามประสบการณ์

ศรีเพ็ญ ฉันนิ่มนาม (2543 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอนในระดับมัธยมต้อนต้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลในเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลในเขตการศึกษา 7 มีความต้องการการนิเทศภายใน 5 ด้านคือ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมากทุกคน และเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในของครูผู้สอน ปรากฏดังนี้ 1) ครูผู้สอนวิชาสามัญ และครูผู้สอนวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนวิชาสามัญมีความต้องการการนิเทศภายในมากกว่าครูผู้สอนวิชาการงาน และอาชีพทุกด้าน 2) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการนิเทศภายในมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ทุกด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ (Brown, 1974 : 2536–A) ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐทางภาคเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นดังนี้คือ การฝึกอบรมใดๆ ให้โรงเรียน ต้องคำนึงถึงขนบธรรมเนียมของบุคคลนั้นเป็นหลัก ครูควรมีสิทธิเลือกสมาชิกเข้ามาทำงานในกลุ่ม ควรนำเรื่องการวางแผนหลักสูตรไปเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น โดยครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบ ครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ควรพบกันบ่อยครั้ง เพื่อปรึกษาปัญหาการเรียนการสอน ครูใหญ่ควรเป็นผู้ริเริ่มในการปรับปรุงการเรียนการสอน

เวน (Weyne. 1980 : 1283–A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่รัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายงานการนิเทศ และวิธีการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูใหญ่ จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่อันดับความสำคัญสูง 6 แก่ งานหลักสูตรและการสอน งานแนะแนว งานบริหารและงานวิชาการ และงานนิเทศภายในโรงเรียน เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้ที่ต้องรับผิดชอบมากก็คือครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ ส่วนครูผู้สอนทำหน้าที่นี้น้อยมาก เกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับวัสดุเป็นงานที่ครูใหญ่ใช้เวลาน้อยที่สุด ส่วนงานนิเทศภายในโรงเรียน งานเกี่ยวกับหลักสูตร งานการสอน และงานแนะแนว เป็นงานที่ครูใหญ่ใช้เวลามากที่สุด เทคนิคการนิเทศที่ได้ผล ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีการใช้เอกสารเป็นวิธีการที่ได้ผลน้อย

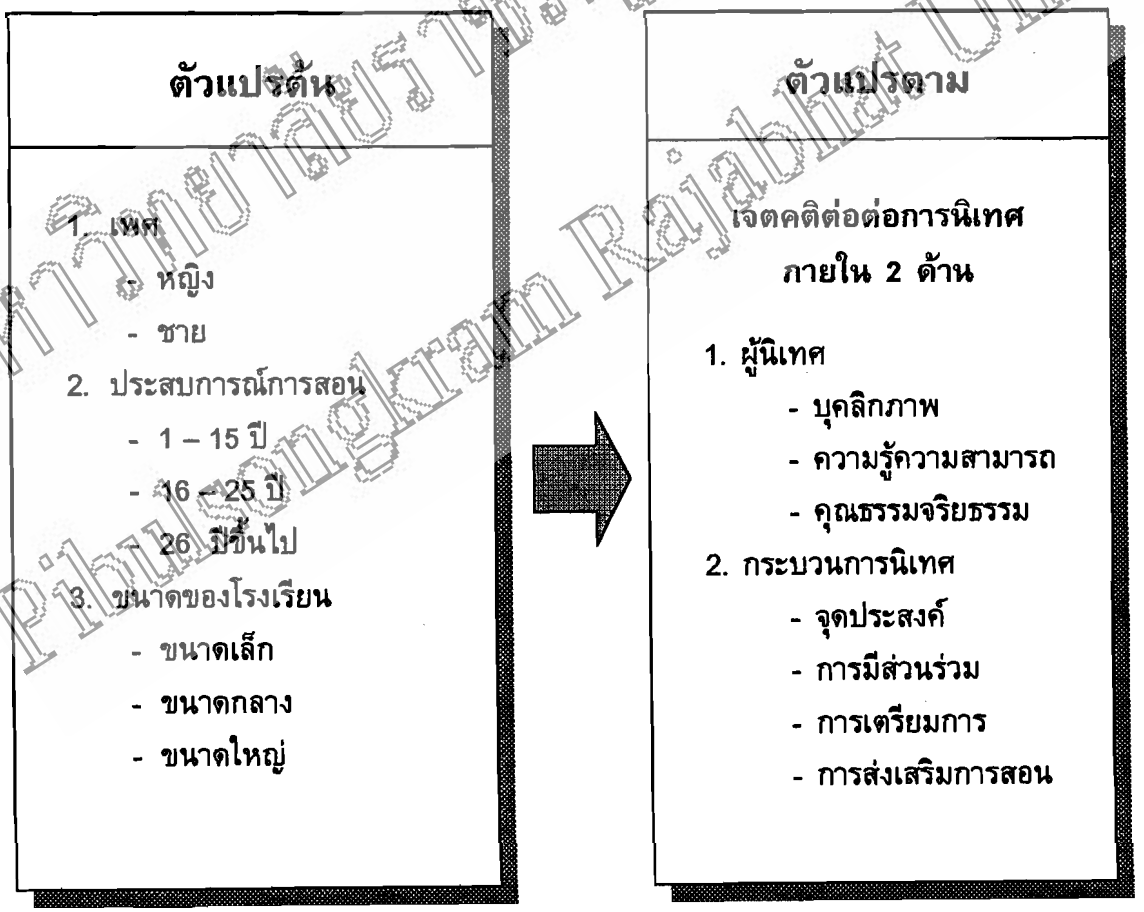
ทีลาฮัน (Tilahun, 1983 : 2168–A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศเอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ากิจกรรมที่ใช้นิเทศภายในโรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิต การสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาจะก่อให้เกิดผลดีกว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะที่ใช้อำนาจและการบังคับ

ซูลลิแวน และแกรนาด (Sullivan and Granade. 1981 : 3068) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " การวิเคราะห์องค์ประกอบของงานของผู้นิเทศการศึกษา " โดยใช้แบบสอบถามความ

คิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้นิเทศการศึกษา 6 nu เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศการศึกษาไม่ได้ปฏิบัติงานนิเทศด้านการเรียนการสอนอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร การเผยแพร่ ข่าวสารแก่ครู ช่วยเหลือในการตัดสินใจของครู ไม่ใช่ตรวจตราคอยจับผิดครู และยังมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานของครูของผู้นิเทศด้านอื่นๆ ด้วย และควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูหลังจากที่ได้รับการนิเทศ ที่มีพลกระทบต่อการเรียนการสอน

จากผลงานวิจัยดังกhawอสรุปได้ว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้ดำเนินการมานั้น ยังปฏิบัติได้ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจนัก ยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขาดหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง กระบวนการนิเทศควรยึดเป็นแนวทางในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้นักเรียนสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนต่อไป

กรอบความคิดในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University