

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในกับพฤติกรรมการสอนของครู ตามความคิดเห็นของผู้นิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ผู้วิจัยได้จัดลำดับเนื้อหาสาระสำคัญในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ลักษณะงานนิเทศการศึกษา
 - 1.3 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.2 หลักการของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.4 กระบวนการของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.5 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.6 การนิเทศตามแนวคิดของกลิคแมน และคณะ (Glickman and others)
3. พฤติกรรมการสอน
 - 3.1 ความหมายพฤติกรรมการสอน
 - 3.2 ความสำคัญพฤติกรรมการสอน
 - 3.3 ตัวบ่งชี้ด้านพฤติกรรมการสอน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การนิเทศการศึกษา

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการติดตามช่วยเหลือชี้แนะแนวทางและร่วมกันปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้ โกลแฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and others, อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 260) ให้คำจำกัดความการนิเทศการศึกษาว่าเป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครู หรือครูแนะแนวในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

สังข์ อุทรานันท์ (2530 : 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงาน และให้ความร่วมมือกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

กลิคแมน (Glickman, อ้างในนิพนธ์ ไทยพานิช , 2535 : 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า โดยทั่ว ๆ ไปเป็นความคิดที่เกี่ยวกับเรื่องงาน (Tasks) และพันธกิจ (Functions) ที่เกี่ยวข้องและช่วยปรับปรุงการเรียน การสอน

แฮร์ริส (Harris, อ้างในอรุณพร สร้อยสน , 2530 : 16) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาคือการดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการสอนเป็นสำคัญ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึงกระบวนการที่ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพด้านการศึกษา โดยเฉพาะกระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

1.2 ลักษณะงานนิเทศการศึกษา

แฮร์ริส (Harris, อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 : 263) ได้แบ่งลักษณะงานนิเทศเป็น 10 งาน คือ

1. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวกับการออกแบบปรับปรุงพัฒนาเพื่อการเรียนการสอน งานหลักสูตรอาชีวศึกษา ควรได้รับการพิจารณาถึงความต้องการของตลาด

แรงงานด้วย ความต้องการของอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนประกอบด้วย

2. งานนิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การแปลความหมายของหลักสูตร เป็นพฤติกรรมการเรียนการสอน การแนะนำการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องเหมาะสม
 3. งานนิเทศเกี่ยวกับการเลือกสรรบุคลากร เป็นการจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ของการทำกิจกรรมการเรียนการสอนรวมทั้งการคัดเลือก การบรรจุการทดสอบ และการพัฒนาบุคลากร
 4. งานนิเทศเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การจัดให้มีวัสดุ และสื่อการเรียนการสอนให้พอเพียงตามความจำเป็นต่อการใช้ในการเรียนรู้ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 5. งานนิเทศเกี่ยวกับการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การจัดซื้อและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการเรียนการสอน
 6. การจัดอบรมบุคลากรประจำการ จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
 7. การปฐมนิเทศ จัดให้มีความรู้เบื้องต้นแก่ครูใหม่เพื่อให้สามารถเข้าใจและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 8. งานนิเทศการบริการพิเศษ เป็นการจัดบริการอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการสอน รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักการ นโยบาย แนวปฏิบัติในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษา
 9. งานนิเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความเข้าใจ รวมทั้งการดำเนินการด้านบริการการศึกษาให้ชุมชน
 10. งานประเมินผล เป็นการประเมินผลการสอนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
- งานนิเทศภายในสถานศึกษา จะมุ่งมั่น ในด้านวิชาการในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

1.3 หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดหมายแน่นอนที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานดังกล่าว จะต้องอาศัยหลักการและทฤษฎี ในการกำหนดนโยบายหรือทิศทางในการปฏิบัติ ได้มีผู้กล่าวถึง หลักการนิเทศไว้หลายประการ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 265) กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนดำเนินการเป็นโครงการ
2. การนิเทศการศึกษาต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานคือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้น ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศการศึกษาเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศการศึกษาเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยให้ครูอาจารย์ ที่ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ได้อย่างไร
5. การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้ความรู้สึภาคภูมิใจเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

1.4 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษา เตรียมงาน ช่วยประสานงาน ตลอดจนการจัดการ และติดตามให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ พัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลงานดีมีคุณภาพสูง ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการนิเทศโรงเรียนของตน เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good. อ่างใน ทศนา แสงศักดิ์, 2543 : 21) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาควร จะมุ่งเพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยให้เลือก และปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยปรับปรุงเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอนและช่วย ปรับปรุงการประเมินผลการสอน

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 25) ได้เสนอแนวคิดซึ่งสอดคล้องกับกู๊ด (Good) โดยกล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศศึกษามุ่งเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์และเพื่อ สร้างขวัญและกำลังใจ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532 : 10) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูดำเนินการสอนตามหลักสูตร และให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อช่วยให้ครูตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการจัดการศึกษาทั้ง สามารถให้แก่ปัญหาเหล่านั้นได้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของนักเรียน
3. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น
4. เพื่อรักษา ส่งเสริม ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
5. เพื่อให้ความช่วยเหลือและประสานงานให้ทางวิชาการแก่สถานศึกษาหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมเจ้าสังกัด หรือกระทรวง ตลอดจนงานขององค์กรระหว่างประเทศ

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 45) กล่าวว่า การนิเทศศึกษาเป็นการกระตุ้นให้ การทำงานประสบความสำเร็จโดยผ่านตัวกลางหรือบุคคลอื่น เช่น ครู หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาอีกต่อหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานและความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544 : 67-69) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศศึกษามี เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาชีพ คือ การฝึกให้มีประสบการณ์ตรง เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การทดลองหลักสูตรวิธีสอน ส่วนประสบการณ์โดยอ้อม เช่น การจัดทำกิจกรรม พบปะทางวิชาการ เป็นต้นและยังช่วยส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ การทำงานร่วมกับคนอื่น อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การนิเทศภายในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการติดตามช่วยเหลือชี้แนะแนวทาง และร่วมกันปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้
วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

ชารี มณีศรี (2538 : 2) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความร่วมมือกันของ บุคคลในโรงเรียนเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาครูให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 17) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายใน สถานศึกษาไว้ว่า ความพยายามของบุคลากรทางการศึกษาที่จัดทำกิจกรรมและให้บริการกับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในทางตรงและทางอ้อม ที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

ดุสิต ทิวถนอม (2540 : 255) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความร่วมมือของทุกฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาลงไปใน อันที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพการทำงาน ของครูและบุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ เพื่อให้การศึกษาของนักเรียนก้าวหน้า ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 19) ได้กำหนดความหมายของ การนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้ การนิเทศภายในสถานศึกษาหมายถึงความพยายามทุกชนิด ของผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาลงไปจนถึงคนงาน ภารโรง ในอันที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงาน ของครูรวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและผลขั้นสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไป อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรภายในสถานศึกษาในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิด

สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ของครูให้สูงขึ้นให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดีและส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

2.2 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

ชำนาญ ศรีสมยา (2537 : 20) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในเป็นกระบวนการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในบรรยากาศประชาธิปไตย โดยมีคุณภาพของนักเรียน เป็นเป้าหมายหลัก ทั้งนี้ต้องยึดหลักวิชาและการแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาควรจะต้อง อยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเป็น ประชาธิปไตยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์

อรุณพร สร้อยสน (2530 : 15) ได้กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในนั้นจะต้องยึดหลัก ปรัชญาการศึกษาและหลักประชาธิปไตย เพื่อมุ่งพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพทางวิชาการและทำให้การจัดการศึกษาของ สถานศึกษามีมาตรฐานดียิ่งขึ้น

วินัย เกษมเศรษฐ์ (อ้างใน ชำนาญ ศรีสมยา , 2537 : 17) กล่าวถึงหลักการนิเทศภายใน ที่มีประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

1. หลักสภาพผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าประสงค์
2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมด เพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของการร่วมมือ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน จากหลายฝ่าย ทำหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดองค์การ การประเมินผล และการประสานงาน
3. หลักการเห็นใจ (Considerateness) คือ การนิเทศภายในจะต้องคำนึงถึงตัวบุคคลที่ ร่วมงานด้วยความเห็นใจ จะทำให้ตระหนักถึงคุณค่ามนุษยสัมพันธ์
4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศภายในจะต้องทำให้ครูเกิดพลังที่จะ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้
5. หลักการบูรณาการ (Integration) คือ เป็นกระบวนการซึ่งรวมสิ่งกระจัดกระจาย ให้สมบูรณ์ มองเห็นได้

6. หลักการมุ่งชุมชน (Community) คือ เป็นการแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชน และการปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้นเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ในชุมชนให้ดีขึ้น

7. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงผลในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือก เพื่อปฏิบัติ ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ ในการเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด

8. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่จะถูกเปลี่ยนได้และพร้อม อยู่เสมอที่จะสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงได้

9. หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลมาจากหลักฐานตามสภาพ ความเป็นจริงมากกว่าความเห็นบุคคล

10. หลักการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอน และหลายอย่าง

ซารี มณีศรี (2538 : 27) ได้สรุปหลักพื้นฐานในการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

1. การนิเทศภายใน เป็นการกระตุ้น การประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญ อกงามแก่ครู โดยทั่วไป

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม และ สร้างสรรค์

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวข้องพันกัน

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ (อังกาณ ชำนาญ ศรีสมยา , 2537 : 19) ได้เสนอแนะ หลักการนิเทศภายในดังนี้

1. หาทางให้ครูรู้จักช่วยและพึ่งตนเอง ไม่ควรคอยและอาศัยจะหวังพึ่งศึกษานิเทศก์ หรือคนอื่นตลอดเวลา

2. ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถที่จะวิเคราะห์และแยกแยะปัญหา ด้วยตัวเองได้

3. ต้องทราบความต้องการของครูแล้ววางแผนการนิเทศเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

4. ศึกษาปัญหาในด้านต่าง ๆ ของครูและทำความเข้าใจกับปัญหานั้น ๆ แล้วพิจารณา หาทางช่วยเหลือแก้ไข

5. ชักจูงให้ครูช่วยแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน

6. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิด และลงมือปฏิบัติเองให้มากที่สุด

7. รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆของครูแล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน
8. ช่วยจัดหาแหล่งวิชาการ อุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ให้แก่ครู
9. ช่วยจัดหาเอกสาร หนังสือและตำราต่าง ๆ ให้แก่ครู
10. ช่วยให้ครูลู้จักการผลิตสื่อ วัสดุอุปกรณ์การสอน ที่ขาดแคลนด้วยตนเองโดยใช้วัสดุ อุปกรณ์ในท้องถิ่นที่มีอยู่
11. หาทางให้โรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานที่ใกล้เคียงมีความสัมพันธ์กันและช่วยเหลือ ชึ่งกันและกัน
12. ต้องให้การยอมรับ นับถือบุคลากรที่ร่วมงานในโรงเรียนและแสดงให้เห็นว่าเขามีความสำคัญในสถานศึกษานั้นด้วย
13. ช่วยให้ครูได้รายงานกิจกรรมและผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบโดยสม่ำเสมอ
14. ทำความเข้าใจกับผู้บริหารโรงเรียนในส่วนที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกันและกัน
15. ช่วยประสานงานระหว่างโรงเรียนกับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
16. รวบรวมข้อมูลต่างๆที่เห็นว่ามิประโยชน์มาทำการวิเคราะห์และวิจัย
17. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ของการศึกษาอย่างแจ่มแจ้งเพื่อจะได้ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย

สังัด อุทรานันท์ (อ้างใน ชำนาญ ศรีสมยา, 2537 : 20) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในไว้ 3 ประการคือ

หลักการที่ 1 : การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

หลักการที่ 2 : การนิเทศภายในมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนแต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำโดยผ่าน " ตัวกลาง " คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการที่ 3 : การนิเทศภายในเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย อบรม สนิทไมตรี และ สมศักดิ์ ศรีมาโนชน์ (อ้างใน อรุณพร สร้อยสน , 2530 : 14) ได้ให้หลักการนิเทศภายในไว้ 5 ประการ คือ

1. การนิเทศภายใน คือ ปรัชญา
2. การนิเทศภายใน คือ ความร่วมมือ
3. การนิเทศภายใน คือ งานสร้างสรรค์

4. การนิเทศภายใน คือ วิทยาศาสตร์

5. การนิเทศภายในยังทำให้เกิดผลดีต่อครูและต่อการเรียนการสอน

สันต์ ธรรมบำรุง (อ้างใน อรุณพร สร้อยสน , 2530 : 14) ได้กล่าวสรุปถึงหลักการนิเทศภายในดังนี้ คือ

1. มีจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในที่แน่นอน

2. ใช้กระบวนการหมู่พวกทำงานเป็นกลุ่มร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้องโดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงานและเผยแพร่ข่าวสาร

3. ใช้วิธีการแบบประชาธิปไตย เคารพ ยอมรับฟังเหตุผลและความคิดของผู้อื่น

4. ใช้วิธีการให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

5. คำนึงถึงปัญหา ความเหมาะสมและความสามารถของครูผู้ร่วมงาน

6. ใช้วิธีการง่าย ๆ เป็นกันเองกับครูเป็นหลักในการทำงาน

7. ใช้วิธีการค้นคว้าทดลอง วิเคราะห์ด้วยปัญญาและหาเหตุผล

8. ยึดถือปรัชญาการศึกษาของชาติเป็นแนวทางการปฏิบัติ

9. มุ่งพัฒนาครู ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

10. ใช้วิธีการประเมินผลเป็นเครื่องสำรวจผลการปฏิบัติงานของครูและตนเอง

มาร์ค และ คณะ (Marks and others. อ้างใน ชำนาญ ศรีสมยา , 2537 : 20) กล่าวถึงหลักเบื้องต้นของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายใน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย

2. การนิเทศภายใน ต้องถือหลักกว่าเป็นการบริหารซึ่งครูเป็นผู้ให้บริการ

3. การนิเทศภายใน ควรสอดคล้องกับความต้องการของครู

4. การนิเทศภายใน ควรเป็นการสร้างสรรค์ทัศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

5. การนิเทศภายใน ควรเน้นให้เห็นความสำคัญของงานวิจัยและพยายามหาทางให้ครูศึกษางานวิจัยแล้วนำมาปฏิบัติตามนั้น

6. การนิเทศภายใน ควรยึดหลักการประเมินผลการนิเทศ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
อดัมส์ และ ดิคเคย์ (Adams and Dickey. อ้างใน อรุณพร สร้อยสน , 2530 : 15) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ

1. การนิเทศภายในต้องช่วยให้ครูเป็นผู้รู้จักคิดค้นหาวิธีทำงานด้วยตนเอง

2. การนิเทศภายในต้องช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงมั่นใจในความสามารถของตนเอง

3. การนิเทศภายในต้องช่วยให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง

4. การนิเทศภายในต้องช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้

จากหลักการนิเทศการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการนิเทศจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศบนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักการ และทฤษฎีโดยมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับด้วยเหตุและผลและเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

เน็กลิย์ และอีแวนส์ (Neagly and Evans. อ้างในบัณฑิต เสาวคนธ์ , 2545 : 24) ได้อธิบายถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร คือ

1. เพื่อส่งเสริมให้ครูแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มสามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างมีอิสระ และปรับปรุงการเรียนการสอนร่วมกับบุคคลอื่น ๆ
2. เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามปรัชญาที่ตั้งไว้ ให้สัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาของชุมชน
3. เพื่อพัฒนาทางการสอน
4. เพื่อพัฒนาหลักสูตร
5. เพื่อดูแลโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ดำเนินการไปด้วยดี
6. เพื่อดำเนินการวัดผลและประเมินผลโครงการทั้งระบบ
7. เพื่อช่วยให้มีการจัดตั้งผู้เชี่ยวชาญในการสอนและใช้คณะบุคคลนี้ให้มีประสิทธิภาพ
8. เพื่อรับผิดชอบในการจัดโครงการส่งเสริมความรู้แก่ครูในโรงเรียน
9. เพื่อจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดซึ่งกันและกันในระหว่างครูและบุคคลอื่น
10. เพื่อจัดดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์ หนังสือและแหล่งวิชาการ เป็นต้น
11. เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาการนิเทศใหม่ ๆ

กู๊ด (Good. อ้างใน อรุณพร สร้อยสน , 2530 : 13) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้คือ เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์ การสอน สื่อการสอน วิธีการสอนและการประเมินผลการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 18) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเอง และกิจกรรมการเรียนการสอน
2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือปรับปรุง พัฒนางานด้านวิชาการ ตลอดจนพัฒนาพฤติกรรมของครูผู้สอนให้ทำงานประสบผลสำเร็จในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.4 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นแต่การปฏิบัติงานนิเทศให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนหรือเป็นกระบวนการ

สัจจ อูทรานันท์ (2530 : 62) ให้ความเห็นว่ากระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ควรมีขั้นตอนดังนี้คือ

1. วางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

2. ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

3. การปฏิบัติงาน (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพสูง และการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารจะให้การบริหารสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจน เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) เป็นขั้นของการเสริมกำลังใจของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจโดยอาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นลงแล้ว

การสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ในการนิเทศ และผู้นิเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเสริมกำลังใจด้วยการสร้างขวัญหรือกำลังใจ (Morale) การจูงใจ (Motivation) และการสร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcement) ให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการถาวร ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการนิเทศทางการศึกษา

2.5 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ หัวหน้าระดับชั้น และครูที่ได้รับคัดเลือกจากเพื่อนครู โดยบุคคลเหล่านี้จะร่วมกันดำเนินงานนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และบุคคลเหล่านี้ ได้แก่

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในบทบาทของผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศซึ่งจะต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีขวัญและกำลังใจดี พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจของการจัดการนิเทศที่จะผลักดันให้การนิเทศภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

สังค อุทรานันท์ (2530 : 57) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ต้องถือว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติงานนิเทศนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่ก็ได้
2. ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกับผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ โดยอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงาน
3. เป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยให้บริการและช่วยเหลือทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
4. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาแก่ผู้ดำเนินการจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญแก่งาน

นิเทศภายในสถานศึกษา โดยถือว่าเป็นงานหลักของการจัดการศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ถือเป็นงานที่สนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ยอมรับการทำงานเป็นคณะและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยถือว่าทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากันตลอดจนเป็นผู้มีคุณธรรมสูง และมีสุขภาพแข็งแรง

2.5.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โดยทั่วไปแล้วผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาทุกฝ่าย มีหน้าที่เป็นผู้นิเทศช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศให้เข้าใจระบบต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ ซึ่งต้องรับผิดชอบโดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน จึงควรมีบทบาทและหน้าที่ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้คือ ร่วมวางแผนวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ กำหนดจุดหมายและกำหนดทางเลือก รวมทั้งวางแผนแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษารวบรวม โครงการและจัดทำแผนงานนิเทศภายในสถานศึกษา ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ หน่วยงานอื่นหรือแหล่งวิทยากรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการนิเทศภายในดังกล่าว นิเทศติดตามและประเมินผล รวมถึงการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานตามโครงการ บริการสนับสนุน อำนวยความสะดวก บำรุงขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอแก่บุคลากรผู้ดำเนินโครงการ จัดทำสถิติข้อมูลเพื่อแสดงความก้าวหน้าด้านวิชาการเป็นรายเดือน รายภาคเรียนและรายปี และดำเนินการประเมินผลการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ และเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สรุปผล การประเมินผลจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามโครงการแจ้งแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา และรายงานผลเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5.3 ครูผู้สอน เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยตรง ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติครูย่อมทราบปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ได้ดี ถ้าครูไม่ให้ความร่วมมือร่วมใจแล้วการนิเทศภายในสถานศึกษาอาจจะไม่ได้ผล ดังนั้นครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทสำคัญ คือ การยอมรับบทบาทของผู้นิเทศโดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผล มีความสนใจความต้องการและความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น ร่วมเป็นวิทยากรสาธิต การสอน ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศแก่ผู้นิเทศร่วมปรึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางานวิชาการภายในสถานศึกษาและเป็นผู้นิเทศภายในสถานศึกษาเรื่องที่ตนถนัดหรือมีความชำนาญพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

จากบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทั้งสามฝ่าย คือ ผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้สนับสนุนการนิเทศ ต่างทำงานในลักษณะที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ทุกฝ่ายมีจุดประสงค์ร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

2.6 การนิเทศตามแนวคิดของกลิคแมน และคณะ (Glickman and others)

การนิเทศการศึกษามีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับทฤษฎีต่อไปนี้ ทฤษฎีการสื่อความหมาย ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีสุขภาพจิต ทฤษฎีการเรียนการสอน ทฤษฎีพัฒนาการของกลุ่มและทฤษฎีองค์การ ฯลฯ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่นิเทศ การศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีดังกล่าวมาแล้ว จะทำให้มีความเข้าใจสภาพการณ์ใน ภาคนิเทศ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

กลิคแมน และคณะ (Glickman and others. อ้างในวัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2541) กล่าวว่า ผู้นิเทศมีหน้าที่ในทางการศึกษาที่จะช่วยให้ครูได้ประเมินและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอน ในการวางแผนผู้นิเทศจะต้องวางแผนเพื่อหาวิธีการที่จะทำให้ครูได้เกิดความสำเร็จ หลังอำนาจของอาชีพที่จะสอนนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้ งานเหล่านี้ของผู้นิเทศ จะมีผลต่อ การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่มและการทำวิจัย โดยปฏิบัติการนิเทศ 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance to Teacher)

การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ทำหน้าที่ ในการนิเทศที่ผู้บริหารมอบหมายให้ดำเนินการ โดยจะเน้นถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศ อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ผู้นิเทศมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่เกิดขึ้นในการนิเทศได้อย่างชัดเจน และ นำปัญหานั้น ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องความช่วยเหลือครูโดยตรง

2. การพัฒนากลุ่ม (Group Development)

การเรียนรู้ทักษะของการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน นับว่าเป็นงานสำคัญของผู้นิเทศ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคณะครูซึ่งเข้ามามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา การทดสอบความรู้รวมทั้งทักษะต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาวิชาชีพครู และการฝึกให้ครูรู้จักการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นเรื่องที่ จำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีขั้นตอนในการพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ

1. การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม
2. การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในกลุ่ม
3. การจัดการกับสมาชิกที่ทำหน้าที่ไม่ถูกต้อง
4. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง



5. การเตรียมการประชุม

3. การพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู (Professional Development)

หลักการบริหารทั่วไปถือว่ากำลังคน (Man Power) เป็นปัจจัยอันสำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการ คือการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูมีความหมายต่อครูผู้สอนมากในการที่จะปรับเปลี่ยน ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นี้จำเป็นอย่างมากที่จะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กับระดับแนวความคิดในระดับต้นและแนวคิดในเชิงนามธรรมของครู งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูที่ประสบความสำเร็จมาแล้วได้ชี้ให้เห็นว่าเราควรจะเน้นการให้บริการที่จุดใดและใครควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนใด มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาการฝึกความคิด (Cognitive) และการปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อยการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยใช้กลุ่มเพื่อการสาธิตการให้ข้อเสนอแนะและการมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการให้บริการ การพิจารณาลักษณะของบุคคลและกลุ่มจะสามารถช่วยให้ครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

การพัฒนาหลักสูตรของผู้บริหารนั้นจะดูได้จากองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) นักเรียนควรเรียนรู้เรื่องอะไรบ้าง 2) ควรจะลำดับขั้นของเนื้อหาการเรียนอย่างไร 3) จะประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างไรและสำหรับการตัดสินใจที่จะพัฒนาหลักสูตรของผู้บริหารนั้นจะได้รับอิทธิพลจากนโยบายของรัฐบาล ค่านิยมของชุมชน ความต้องการของชุมชน สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เงื่อนไขทางสังคมในอนาคต แต่ในที่สุด การตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรนั้นก็จะเป็นผลมาจากการตัดสินใจในด้านปรัชญาที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เช่น ปรัชญาสารัตถะนิยม (Essentialism Philosophy) จะยึดหลักที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นต้องเป็นผลมาจากการทำงานอย่างหนัก ต้องรู้จักนำไปใช้และสร้างวินัยในตนเองจะเน้นการเรียนด้วยการท่องจำครูจะเป็นผู้ให้ นักเรียนจะเป็นผู้รับ ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Experimentalism Philosophy) จะยึดหลักที่ว่า หลักสูตรจะเน้นความสำคัญของบุคคลมากกว่าสังคม เน้นการดำรงชีวิตปัจจุบัน ความรับผิดชอบ และเสรีภาพ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

แนวคิดในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ประการ คือ

ประการที่ 1 การประเมินความต้องการของคณะครู และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเลือกใช้เทคนิค ดังนี้

- (1) การดูและการฟัง
- (2) ใช้ข้อมูลจากการบินที่กึ่งที่มีอย่างเป็นทางการ
- (3) รับฟังข้อวิจารณ์จากบุคคลที่ 3
- (4) บันทึกข้อมูลจากการสำรวจแบบปลายเปิด
- (5) ตรวจสอบรายการและจัดลำดับความสำคัญ
- (6) ใช้เทคนิคเคลฟาย
- (7) การจัดกลุ่ม
- (8) แผนภูมิสาเหตุและผลจากสาเหตุ
- (9) แผนภูมิการปฏิบัติงาน
- (10) แผนภูมิแสดงการตัดสินใจ
- (11) แผนผังการกระจายงาน

ประการที่ 2 ระดมพลังสมองเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือครูในการทำวิจัย ดังนี้

(1) รูปแบบของการช่วยเหลือครูแบบไหนที่จะทำให้ครูสนใจในการทำวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

- (2) การพัฒนาหลักสูตรแบบไหนจะทำให้การปรับปรุงการเรียนการสอนดีขึ้น
- (3) การสอนรูปแบบใดที่ทำให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนดีขึ้น
- (4) ควรจะจัดการประชุม อภิปราย โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน

ประการที่ 3 การทำแผนให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ โดยใช้เทคนิค ดังนี้

- (1) วิเคราะห์ผลกระทบ
- (2) เขียนรายละเอียดของกิจกรรม
- (3) แสดงแผนภูมิการปฏิบัติงานแบบต่าง ๆ
- (4) การบริหารงานตามวัตถุประสงค์
- (5) แสดงภาพแผนภูมิ
- (6) เทคนิคการตรวจและประเมินผลงาน

ประการที่ 4 คณะทำงานกำหนดวิธีการในการสังเกตความก้าวหน้าของการทำงาน ตามแผนและการนำไปใช้ในห้องเรียน

ประการที่ 5 คณะทำงานเลือกแบบวิจัยและการประเมินผลที่จะต้องมีความสอดคล้องกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิจัยในเรื่องดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเลือกแนวทางการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นิเทศ

พฤติกรรมการณ์ปฏิสัมพันธ์	การตัดสินใจ
วิธีการนิเทศไม่ชี้หน้า	ครูสูง / ผู้นิเทศต่ำ
การรับฟัง	
การให้แนวคิด	
การทำให้กระจำ	
การเสริมกำลังใจ	
การให้ความช่วยเหลือ	ครู / ผู้นิเทศระดับเท่ากัน
การนำเสนอข้อมูล	
การแก้ปัญหา	
การพบปะพูดคุย	
การให้ข้อมูลความรู้	ครูต่ำ / ผู้นิเทศสูง
นำเสนอข้อมูล	
การแก้ปัญหา	
กำหนดทางเลือก	

ที่มา : ปรับปรุงจาก Carl D. Glickman . (อ้างในวัชรวิภา เล่าเรียนดี , 2541 : 176)

การนิเทศด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีนักการศึกษาหลายท่านที่มีความเห็นสอดคล้องกับกลิกแมนและคณะ โดยนิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 119) กล่าวว่า เป็นความสำคัญอย่างยิ่งภายใต้สภาวะที่มีทั้งสองฝ่ายคือ ผู้ให้ความช่วยเหลือและผู้รับความช่วยเหลือจะพัฒนาและเจริญงอกงามขึ้นได้ต้องรู้จักพึ่งผู้อื่น (Dependence and Interdependence) โดยที่ทั้งสองฝ่ายคือ ทั้งผู้ให้และผู้รับได้มีการสื่อสารที่แท้จริง มีความนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่ายจะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ถ้าในกรณีที่สภาวะดังกล่าวขาดหายไป มนุษย์จะประสบความล้มเหลวในการพัฒนาความเจริญงอกงาม จากแนวคิดขององค์การการให้ความช่วยเหลือจะต้องให้บรรลุดจุดมุ่งหมายสองประการคือ งานหรือ โครงการจะต้องสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้น และสมาชิกแต่ละคนในองค์การจะต้องพัฒนาและเจริญงอกงามตามมาตรฐานที่มีความผูกพันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการนิเทศที่ให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงที่เน้นกระบวนการในการปรับปรุงการสอนของครู โดยโกลด์แฮมเมอร์ และคราเจวสกี (Goldhammer and Krajewski. อ้างในประกายมาตร ทองอินทร์, 2545 : 43) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็น วัฏจักร (Phase) ของการนิเทศการสอนซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและผู้นิเทศกับครูจะมีการปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยมีคุณลักษณะของการนิเทศ 9 ประการ คือ

1. เป็นเทคโนโลยีสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เป็นการสอดแทรกเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอนอย่างซ้ำ ๆ
3. เป็นการมุ่งไปสู่ความต้องการของโรงเรียนและความต้องการของบุคคลที่ทำงานภายในโรงเรียนด้วยการเติบโตด้วยตนเอง
4. เป็นการทำงานทางวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างครูและผู้นิเทศ
5. ต้องการระดับของความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างสูงในการสะท้อนความเข้าใจให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการที่จะเติบโตขึ้นต่อไป
6. เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบถึงแม้ว่ามันต้องการวิธีการที่ยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นการสร้างผลงานที่ช่วยให้สามารถข้ามช่องว่างระหว่างความจริงกับอุดมคติ
8. เป็นการสรุปได้ว่าผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์การเรียนการสอนและการเรียนรู้ เกี่ยวกับผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน
9. ผู้นิเทศต้องมีการฝึกเทคนิคต่าง ๆ ในการสังเกตโดยเฉพาะเทคนิคในการสังเกตวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสะท้อนสิ่งที่เห็นอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศที่ให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอีกรูปแบบหนึ่งคือการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ หรือเพื่อนนิเทศเพื่อน (Cooperative Professional Development or Peer Supervision) ซึ่ง ลัดดา สุวรรณกุล (2535 : 48) กล่าวว่า การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเป็นทางเลือกของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศแบบอื่น ๆ โดยเป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่สองคนขึ้นไป ตกลงที่จะทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพตนด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการที่จะพัฒนาวิชาชีพ ของตนได้หลายวิธี แต่ต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (1) ต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้ผู้บริหารทราบ (2) การสังเกตการสอนควรกระทำไม่น้อยกว่าสองครั้งต่อภาคเรียน (3) ต้องมีการปรึกษาหารือกันหลังการสังเกตการสอน

ทุกครั้ง (4) ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปรายนั้นต้องรู้กันเฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพ เท่านั้น รูปแบบและมาตรฐานในการประเมินผล ขึ้นอยู่กับครูกลุ่มนั้นและจะไม่นำมาเกี่ยวข้องกับ การประเมินผลความดีความชอบของครู เป็นการนิเทศที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้นิเทศมีงานที่ต้อง รับผิดชอบมาก การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยการนิเทศแบบคลินิกกับครูที่ต้องการให้ ช่วยเหลือทุกคนจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก และอีกประการหนึ่งครูเองก็มักจะขอความช่วยเหลือจาก เพื่อนครูด้วยกันมากกว่าที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้นิเทศซึ่ง การช่วยเหลือกันเองนี้เรียกว่า การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน และจะกลายเป็นรูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพได้ถ้าหากว่า ครูผู้สอนเหล่านี้มีทักษะในการสังเกตและเข้าใจรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี สำหรับ บทบาทของผู้นิเทศในกรณีนี้จะเป็นเพียงผู้ฝึก ผู้จัดตารางเวลาและผู้แก้ปัญหาความยุ่งยากเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โรเบอร์ ดีล และดอร์นบุช (Rober Deal and Dombush. อ้างใน ประกายมาตร ทองอินทร์, 2545 : 44) ได้แสดงให้เห็นว่าการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนมีผล ทางบวก และครูที่ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนมีทัศนคติการรับรู้และการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ดีและมีประสิทธิภาพดีขึ้นไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้นิเทศคือ ศึกษานิเทศก์หรือบุคคลอื่นที่ไม่ใช่เพื่อนร่วมงาน

คูสิต ทิวถนอม (2540: 40) ได้กล่าวถึงการนิเทศด้านการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู ว่า การที่จะให้ครูมีความก้าวหน้าและมั่นคงทั้งงานและส่วนตัวนั้น จะต้องให้ครูมีความมั่นใจใน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าครูมีความมั่นใจก็สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ครูรู้จักนำตนเอง (Self Directed) และให้ความอิสระแก่ครูที่จะ พัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. วางรูปแบบการบริหารโรงเรียนให้เหมาะสมให้งานด้านธุรการและงานในหน้าที่อื่นที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครูลดน้อยลง ให้ครูมีเสรีภาพในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผล แก่นักเรียนมากที่สุด สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญของครูในปัจจุบันก็คือ ครูมิได้ปฏิบัติงานด้านการสอน เต็มตามเวลา เนื่องจากมีงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ทำมากจนไม่มีเวลาเตรียมการสอนซึ่งเป็น หน้าที่สำคัญของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกลี้ยงานอื่น ๆ หรืองานพิเศษให้ครูได้ รับผิดชอบโดยทั่วกัน เพื่อให้ครูได้มีเวลาอุทิศให้กับงานสอนมากขึ้น มิใช่มอบหมายให้ครูคนใด คนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งรับผิดชอบจนมีผลกระทบต่อการสอนทำให้สอนได้ไม่เต็มเวลา

2. ศึกษาเรียนรู้ความสามารถ ความสนใจของครูแต่ละบุคคลและร่วมมือกับครูให้มาก ที่สุดในการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ ความสนใจในตัวครู นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่แล้ว ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ในหลาย ๆ อย่าง เช่น ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความคิด เจตคติ รวมทั้งศักยภาพที่

มีอยู่ในตัวครู เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ และนำมาส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูให้เกิดผลดีแก่ครู

3. ให้โอกาสแก่ครูให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการนิเทศในโรงเรียน ตลอดจน ทางด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน โรงเรียนเป็นของส่วนรวมบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน กิจกรรมของโรงเรียน เพราะฉะนั้นทุกคนจึงควรมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน และการที่ทุกคน จะมีส่วนร่วม ในงานได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงว่าโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมหรือไม่ มอบหมายงานให้ครูจนเกินกำลังหรือถูกระเบียบเคร่งครัดจนเกินไปหรือเปล่า

4. มอบหน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษให้แก่ครูที่มีแววดีเพื่อครูจะได้มีโอกาสพัฒนา ความสามารถในทางสร้างสรรค์ต่อไปภายนอกในโรงเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้ง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียร ครูบางคนสอนอย่างเดียวไม่สนใจงานอื่นแต่ บางคน มีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่มอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนใจครู ประเภทนี้ และพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

5. ส่งเสริมให้ครูรู้จักใช้เวลาว่างเพื่อการศึกษาและสร้างเสริมสติปัญญาและความเข้าใจใน สิ่งที่ดีงาม การใช้เวลาว่างของครูจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ครูในทุกระดับด้วยสาเหตุต่าง ๆ ที่สำคัญ ก็มาจากสาเหตุด้านเศรษฐกิจของครู ทำให้ต้องใช้เวลาว่างเพิ่มพูนรายได้และสร้างฐานะตนเองให้ มั่นคง แต่อย่างไรก็ตามครูก็ควรแบ่งเวลาส่วนหนึ่งเพื่อการศึกษาหาความรู้ทั้งโดยทางตรงและ ทางอ้อม เช่น การไปประชุม อบรม สัมมนาหรือการศึกษาจากเอกสาร หนังสือวารสารต่าง ๆ ใน สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง การเป็นสมาชิกสมาคมองค์การต่าง ๆ เป็นต้น

6. ร่วมวางแผนโครงการกับครูแต่ละคนในเรื่องโปรแกรมการสอน (Instructional Program) การศึกษาของครูประจำการ (In-service Education) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของครู การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนในการวางแผน โครงการหรือการจัดโปรแกรมการสอนเท่ากับ เป็นการร่วมรู้ ร่วมคิด ร่วมทำงานมากขึ้น ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว เชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence) อย่าง น้อยที่สุดก็รู้สึกอบอุ่นใจมั่นใจว่างานของตนนั้นผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ รับทราบด้วย ทำให้มี กำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ประเวศ วะสี (2541 : 76) กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูว่า ในการปฏิรูปการศึกษา ต้องปฏิรูประบบส่งเสริมวิชาชีพครูให้มี แรงจูงใจในการเป็นครูดี เพราะครูดีเหมือนเมล็ดพันธุ์ แห่งความดี เมื่อตกไปอยู่ที่ใดย่อมทำให้ความดีงอกงามขึ้น โดยรอบ ต้องมีระบบที่จูงใจให้มีครูดี เต็มประเทศ เป็นกัลยาณมิตรของแผ่นดิน

การพัฒนาหลักสูตร นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้ สัจจ อุทรานันท์ (2530 : 230) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายแรก หมายถึง

การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และอีกความหมายหนึ่งคือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ จันท์เป็น (2532 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายครอบคลุมงานสร้างหลักสูตร (Curriculum Construct) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) งานปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Improvement)

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรนั้น กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543) ได้ดำเนินการยกร่างหลักสูตรตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อสำรวจความต้องการที่จะแก้ไขข้อบกพร่องและได้กำหนดกรอบหลักสูตรขึ้นซึ่งหลักสูตรฉบับนี้ได้กำหนดสัดส่วนของหลักสูตรแกนกลางกับหลักสูตรท้องถิ่นให้มีลักษณะเปิดกว้างมากขึ้นโดยกำหนดเฉพาะขอบข่ายเนื้อหาสาระที่สำคัญ ๆ และพฤติกรรมสำคัญที่ต้องปลูกฝังในภาพรวม ทั้งนี้จะควบคุมเฉพาะคุณภาพและมาตรฐานเท่านั้น ซึ่งคณะกรรมการจะเสนอเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ (Performance Standard) ของแต่ละวิชาแต่ละช่วงชั้น โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น ช่วงชั้นละ 3 ปี ซึ่งจะเห็นภาพรวมตลอดทั้ง 12 ปี ในกรณีนี้สถานศึกษาสามารถพัฒนารายละเอียดตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายและพัฒนาการของแต่ละเขตพื้นที่ได้ ในส่วนของการวัดผลและประเมินผลจะให้สถานศึกษามีสิทธิในการวัดผล ประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 16)

กรณีพิเศษด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมาย ดังนี้ บัญชา แสนทวี (2545 : 4) ได้ให้ความหมายว่า วิจัยหมายถึง กระบวนการในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หรือการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา ปฏิบัติการ หมายถึง การลงมือดำเนินงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการ หรือการทดลองเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามทฤษฎี คำว่าวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงหมายถึงกระบวนการในการแสวงหาความรู้ด้วยการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้ให้ความหมายที่แตกต่าง ดังนี้ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin. อ้างใน บัญชา แสนทวี, 2545 : 4) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้ การวางแผนที่พิจารณาไว้อย่างดีแล้ว การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล หรือหาข้อเท็จจริงจากการปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ จะเป็นลักษณะของการปฏิบัติที่เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป และ สตีเฟน โครีย์ (Stephen Corey. อ้างใน บัญชา แสนทวี, 2545 : 4) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้พยายามศึกษาข้อมูล แล้วดำเนินการแก้ไขด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะใช้ปรับปรุงให้ดีขึ้น และใช้ประเมินผลการทำงาน

ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (อ้างใน บัญชา แสนทวี, 2545 : 5) ได้สรุปลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. เป็นการวิจัยที่เน้นการมองสะท้อนกลับเกี่ยวกับสภาพการณ์หรือปัญหาที่ตนเองประสบอยู่ ไม่ใช่มุ่งพัฒนาความรู้ใหม่
2. เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยมีผู้มีส่วนร่วมโดยตรงในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ และควรเป็นการวิจัยร่วมกันของบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. เป็นการวิจัยเพื่อหวังผลในการปรับปรุง หรือพัฒนาวิธีการปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งเป็นการมุ่งผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อการพัฒนาตามแนวทางใดแนวทางหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการปรับวิธีการเดิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางการปฏิบัติใหม่ ๆ
4. เป็นการวิจัยที่มีการทดสอบวิธีการปฏิบัติจริงในสถานที่จริงโดยทันที และวิเคราะห์ผลการปฏิบัตินั้น โดยผู้วิจัยเอง

จะเห็นได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงงานหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในการดำเนินงานสามารถปฏิบัติควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ ควรมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียน การสอนที่ตนเองรับผิดชอบ ประการสำคัญที่ควรตระหนักคือ ครูผู้สอนต้องมีความตั้งใจจริง สนใจใฝ่หาความรู้และข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัย เพราะครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดโดยตรงกับนักเรียน เป็นผู้ใช้หลักสูตรและเป็นผู้จัดการเรียนการสอน จึงนับว่าเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานการวิจัยได้อย่างแท้จริง

จากแนวความคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติการนิเทศการสอนทุกงานล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการการศึกษา เป็นความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในลักษณะมนุษยสัมพันธ์ประชาธิปไตยระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ปรับปรุงคุณภาพการสอนของครูและพัฒนาการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. พฤติกรรมการสอน

3.1 ความหมายพฤติกรรมการสอน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสอน ดังนี้

จำเนียร ศิลปวานิช (อ้างใน สุพจน์ เอี่ยมอดุลย์, 2542 : 3) การสอน หมายถึงการจัดสภาพการณ์ สถานการณ์ หรือกิจกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดประสบการณ์ อันจะเป็นผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและเร็วขึ้น ทั้งยังส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาและสามารถปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิลพร ธนสุวรรณ (2537 : 8) กล่าวว่าพฤติกรรมการสอนเป็นการแสดงออก ซึ่งการกระทำที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการเรียนการสอนแต่ละครั้ง

คาเตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good. อ้างใน สุพจน์ เอี่ยมอดุลย์, 2542 : 2) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ 2 แนวทาง ดังนี้

1. ความหมายอย่างแคบ การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถานศึกษาต่าง ๆ

2. ความหมายอย่างกว้าง การสอน หมายถึง การจัดสถานการณ์การสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ เป็นผลทำให้เกิดการเรียนรู้

สุมน อมรวิวัฒน์ (อ้างใน สุพจน์ เอี่ยมอดุลย์, 2542 : 2) การสอนคือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้น ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสิ่งแวดล้อมและครูกับนักเรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. มีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

สุวัณท์ นิยมคำ (อ้างใน ภาณุเดช หงษาวงศ์, ม.ป.ป.) กล่าวว่า การสอนเป็นการกระทำหรือการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การทำให้คนเกิดการเรียนรู้อย่างคุ้มค่าเป็นที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อนที่สุด เพราะคนเป็นตัวแปรที่ควบคุมได้ยากที่สุดในโลก เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันทุกรูปแบบ แม้แต่แบบฉบับของการเรียนรู้ของแต่ละคนก็แตกต่างกันด้วย ในการที่จะสอนได้ดี ผู้สอนควรทราบตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเสียก่อน ตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ (1) นักเรียน (2) ธรรมชาติของวิชาที่จะสอนและ

เนื้อหาแต่ละเรื่อง (3) วัตถุประสงค์การสอน (4) เทคโนโลยีการสอน (5) สิ่งแวดล้อมภายนอก
(6) ตัวครูหรือผู้สอน

สุพิน บุญชูวงศ์ (2533 : 3) ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า การสอน คือ การจัด
ประสบการณ์ที่เหมาะสมให้นักเรียนได้ปะทะเพื่อที่จะให้เกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ไปในทางที่ดีขึ้น การสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม การสอนจึงเป็น
ภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จึงจะสามารถก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมาย ต่อ
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลำพอง บุญช่วย (2530 : 8)
กล่าวถึงการสอนว่า เป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อน ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ อาศัย
ศาสตร์ที่ตรงที่ผู้สอนต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอน และเป็นผู้ที่มีศิลปะหรือมีกลวิธี มีเทคนิค
ในด้านต่าง ๆ อีกมากมาย

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าพฤติกรรมการสอนเป็นการแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
ครูและนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีมุ่งให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ
และทักษะตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

3.2 ความสำคัญพฤติกรรมการสอน

ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผล
นักเรียนเกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการดังเช่น รายงานการวิจัยของกรมวิชาการเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่าพฤติกรรมการสอนที่ดีของครูจะเป็น
สิ่งช่วยผลักดันให้พฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียนดำเนินไปด้วยดี นอกจากนั้นงานวิจัยของ
ศูนย์พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในห้องเรียน พฤติกรรมครูและพฤติกรรม
นักเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ยืนยันทำนองเดียวกันว่า พฤติกรรมการสอนที่ดี
ของครูส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการณ์เรียนในทางที่พึงปรารถนา (กรมวิชาการ และศูนย์พัฒนา
การศึกษาแห่งชาติ. อ้างใน วิไล คชศิลา, 2538 : 70)

3.3 ตัวบ่งชี้ด้านพฤติกรรมการสอน

การจัดระบบการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป
การเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องมีพฤติกรรมการสอน 4 ขั้นตอน (กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ :
2543) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 การเตรียมการสอน

การสอนที่มีการเตรียมการสอนทำให้เรามีความพร้อมในการสอน ผู้เรียนก็พร้อมเมื่อเริ่มเรียน เพราะผู้สอนได้มีการเตรียมการสอนมาล่วงหน้า ดังนั้นการสอนที่มีการเตรียมการสอนจึงเป็นการสอนที่พัฒนา การเตรียมการสอน

จำนง พรายแย้มแข (2534 : 18) กำหนดว่า การเตรียมการสอนครูผู้สอนควรกระทำก่อนที่มีการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษา หลักสูตร แผนการสอนและกำหนดการสอน
2. กำหนดโครงสร้าง เนื้อหา ประสบการณ์
3. กำหนดมโนคติของเรื่องที่จะสอน
4. กำหนดวิธีสอนและกิจกรรม
5. เตรียมสื่อ สภาพแวดล้อมทางการเรียนและ
6. ทดสอบพื้นฐานและเตรียมความพร้อมของนักเรียน

3.3.2 การดำเนินการสอน

การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะต้องเตรียมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้เรียนทั้งด้านความรู้พื้นฐาน สติปัญญา แบบการเรียนรู้ เพื่อเตรียมกิจกรรมสื่อและเครื่องมือวัดได้เหมาะสมกับผู้เรียน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (อ้างใน ภิมย์ โชติแดง, 2543 : 85) ได้เสนอหลักการจัดกิจกรรมการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ดังนี้

1. จัดกิจกรรมต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เกิดทักษะกระบวนการต่างๆ เช่น กระบวนการคิดแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. กิจกรรมการสอนต้องสอดคล้องเหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
3. จัดกิจกรรมการสอนให้มีลำดับขั้นตอนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ไม่สับสน สามารถโยงความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่เรียนและเกิดการเรียนรู้ได้
4. จัดกิจกรรมการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน ผู้สอนต้องพิจารณาว่าในการสอนครั้งนั้นต้องการบรรลุจุดประสงค์แบบใด แล้วจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์นั้น

5. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพเนื้อหาวิชาและใช้เทคนิควิธีสอน และการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกัน

6. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ผู้เรียนรู้วิธีการหาความรู้ซึ่งมีคุณค่ามากกว่าตัวความรู้

7. จัดกิจกรรมที่ทำทลายความคิด ความสามารถของผู้เรียนฝึกฝนวิธีการแสวงหาความรู้และแก้ปัญหาด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนและได้ประโยชน์จากการเรียนอย่างแท้จริง

8. จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้ผู้เรียนเกิดการกระตือรือร้นและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

9. จัดให้มีบรรยากาศที่ร่มรื่น สนุกสนานเป็นกันเอง ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความสุขและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

10. จัดกิจกรรมแล้วต้องมีการวัดผลการใช้กิจกรรมทุกครั้งเพื่อค้นหาข้อดีข้อบกพร่องแล้วนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

3.3.3 สื่อการสอน

สื่อเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542) และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิตติยา บุญเชื้อ (2540: 142) ได้เสนอแนวคิดและแนวการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุขว่า สื่อที่ใช้ต้องมีลักษณะน่าสนใจ จูงใจให้กระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้นอกห้องเรียน นำธรรมชาติมาใช้เป็นสื่อและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน นอกจากนี้ สุมณฑา พรหมบุญและคณะ (2543: 243) ได้วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมและได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนในลักษณะที่เป็นการนำสิ่งแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเองมาใช้ มีกระบวนการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมาะสม
2. การจัดบริเวณโรงเรียนให้เป็นแหล่งการเรียนรู้
3. การจัดบริการศูนย์วิชาการ
4. การให้ความรู้แก่ผู้ปกครองให้สร้างสิ่งแวดล้อมที่บ้านเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

5. การร่วมมือกับผู้ปกครองควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกบ้านและนอกโรงเรียนให้เหมาะสม

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นและช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3.4 การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา นับเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษา เพราะผลจากการวัดผลและการประเมินผลการศึกษาจะเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจของครู เพื่อใช้ในการปรับปรุงวิธีสอน การใช้สื่อการสอน แบบเรียน หลักสูตรการแนะแนว การจัดระบบการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปตามแนวทางและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรต้องการ

นักการศึกษาให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

ไพฑูริย์ เวทการ (2542 : 1 – 2) กล่าวว่า การวัดผล (Measurement) หมายถึงกระบวนการในการกำหนดตัวเลขขึ้นแทนปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัดหรือคุณลักษณะ (Traits) ที่ต้องการวัดอย่างมีกฎเกณฑ์เชื่อถือได้โดยจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้วัดและผลของการวัดที่จะตอบคำถามที่ว่า มีจำนวนมากน้อยเท่าไร การประเมินผล (Evaluation) หมายถึงกระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดซึ่งต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการวัดหรือข้อสนเทศต่าง ๆ (Information)
2. เกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standard) ที่ใช้ในการตัดสิน
3. การตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ (Value Judgement) หรือดุลยพินิจที่ใช้ใน

การตัดสินใจ

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการศึกษา

ไพฑูริย์ เวทการ (2542 : 1 – 2) กล่าวว่า ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลและการประเมินผลการศึกษาทั่วไปจะนำไปใช้ตามจุดมุ่งหมายต่าง ๆ กันหลายลักษณะสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อจัดตำแหน่ง (Placement) เป็นการนำผลที่ได้จากการวัดหรือการประเมินผล ไปใช้จัดอันดับความสามารถของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใดของกลุ่มสูงต่ำเพียงใด เช่น

การสอบคัดเลือก การสอบเพื่อจำแนกผู้เรียนออกเป็นกลุ่มตามความสามารถการสอบบรรจุ
ข้าราชการ เป็นต้น

2. เพื่อเปรียบเทียบ (Assessment) เป็นการบอกระดับ หรืออัตราความเจริญ
งอกงาม ว่าพัฒนาจากเดิมไปเท่าไร เช่น การสอบก่อนเรียนแล้วสอนไปช่วงเวลาหนึ่งและจัดให้มี
การสอบหลังสอนเพื่อดูว่าผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นเท่าใด

3. เพื่อวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นการค้นหาสาเหตุของความบกพร่องต่าง ๆ
เพื่อหาวิธีการซ่อมเสริมหรือปรับปรุงผู้เรียนและปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป

4. เพื่อพยากรณ์ (Prediction) เป็นการคาดคะเนความสามารถและ
ความสำเร็จของ ผู้เรียนในอนาคตโดยใช้ข้อมูลจากผลการสอบ เช่น การวัดความถนัดทาง
การเรียนแล้วนำผลไปใช้ในการเลือกโปรแกรมการเรียน เป็นต้น

5. เพื่อตัดสิน (Judgement) เป็นการนำผลที่ได้จากการวัดมาสรุปว่าคุณภาพ
การเรียนของผู้เรียนและคุณภาพการจัดกิจกรรมการศึกษาว่าดีเลวเพียงใดเหมาะสมหรือไม่ บรรลุ
จุดมุ่งหมายที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน เช่น การให้เกรดผู้เรียน การประเมินวิธีสอน การประเมิน
หลักสูตร เป็นต้น

6. เพื่อการเรียนรู้ (Learning Experience) การวัดผลประเมินผลนอกจาก
จะเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดการเรียนรู้แล้วยังเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้แล้วยังเป็นกิจกรรมที่
ทำให้เกิดการเรียนรู้อีกด้วย กล่าวคือ การที่ผู้เรียนเตรียมตัวสอบนั้น ผู้เรียนทำความเข้าใจกับ
เนื้อหาทั้งหมดที่เรียนมาแล้วทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น คำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้เรียน
ตอบ การตอบต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้
ทั้งสิ้น

ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่
ประเมินผลตัดสินและอนุมัติผลการเรียนทุกชั้น ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถใน
การวัดผลประเมินผลควบคู่ไปกับความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลจาก
การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานทาง
การศึกษาได้อย่างกว้างขวาง ทั้งด้านการเรียนการสอน การแนะแนว การบริหารและการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการสอนทำให้ทราบระดับความสามารถทางการเรียน ความงอกงาม
ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้สอนรู้พฤติกรรมพื้นฐานของผู้เรียนความก้าวหน้า
ในการสอน ทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียนได้ตรงจุดและสามารถ
เลือกวิธีสอนและกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการแนะแนวช่วยในการแนะแนวด้านการเรียนและอาชีพ ช่วยให้รู้สาเหตุต่าง ๆ ของปัญหาเกี่ยวกับการเรียนและการปรับตัวของผู้เรียนและช่วยให้ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครองเห็นปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน เพื่อร่วมมือกันหาทางแก้ไขและส่งเสริมลักษณะเด่นของผู้เรียน

3. ด้านการบริหารใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานของสถานศึกษาการวางแผน ปฏิบัติการ การบริหารจัดการ การส่งเสริมพัฒนาครูผู้สอน

4. ด้านการวิจัยทำให้เห็นสภาพปัญหาในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาและ แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนตรงกับสภาพความเป็นจริง

พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพสิบเอ็ดข้อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การทบทวนงานประจำวัน ทบทวนเนื้อหาที่เรียนไปแล้วและที่สัมพันธ์กับเนื้อหาใหม่
2. การสอนแบบตรง ครูให้รายละเอียดชัดเจนเน้นจุดและมิติของเนื้อหาสำคัญ
3. มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ครูใช้เวลาที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดสำหรับการเรียนการสอนและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

4. ผลสะท้อนกลับของการแก้ไข ครูติดตามผลการเรียนของนักเรียน และให้ผลสะท้อนกลับของการแก้ไขทำความเข้าใจความกระ่งหรือสอนซ้ำ

5. การเรียน โดยอยู่ภายใต้การแนะนำและการเรียนโดยอิสระ ครูให้รายละเอียดและลำดับที่เหมาะสม การเรียนภายใต้การแนะนำมาก่อนการเรียนโดยอิสระและกิจกรรมการปฏิบัติ ดำเนินการตามการอธิบาย การสาธิตหรือการเขียนแบบ

6. การทำความเข้าใจในการเรียนการสอน ครูระบุจุดมุ่งหมายและงานอย่างชัดเจนและการสอนได้จัดระเบียบเป็นอย่างดี

7. เวลาเรียน ครูทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในระหว่างการเรียนการสอน

8. การตั้งคำถาม ครูถามคำถามที่ก่อให้เกิดอัตราของความสำเร็จสูงและคำถามที่ส่งเสริมความคิดลำดับที่สูง

9. ระบุความคาดหวัง ครูสื่อความหมายกับนักเรียนในสิ่งที่จะทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของบทเรียน

10. การจัดระเบียบชั้นเรียน ครูกำหนดรายละเอียดของความคาดหวังสำหรับพฤติกรรมของชั้นเรียนและใช้เทคนิคการป้องกัน นำ หรือหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

11. การสอนหลากหลาย ครูใช้ออกาสของการเรียนรู้นอกเหนือจากการฟังอย่างเดียว

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประกายมาตร์ ทองอินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติการนิเทศการสอนของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. การปฏิบัติการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ คือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงและการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู

บัณฑิต เสาวคนธ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจการนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. ภารกิจการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจการนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

นันทนา เต่าทอง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาคำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 1.1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน โดยกำหนดวิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลาที่จะเก็บข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน

1.2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา วิเคราะห์ผลจากข้อมูลที่ได้แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น

1.3 การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาเลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดจะให้บรรลุความต้องการ โดยรวบรวมและพิจารณาข้อมูล แนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

1.4 การลงมือปฏิบัติจัดทำแผนนิเทศให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและจุดพัฒนาของโรงเรียนกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ สิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ และปฏิบัติการนิเทศตามแผนนิเทศที่กำหนดไว้

1.5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้ว นำผลไปปรับปรุงและพัฒนางาน

2. รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ใช้การตรวจแผนการสอนเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ครูจัดทำเพิ่มสะสมงาน เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานและทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยในการปฏิบัติงาน

2.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ใช้การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาพร้อมกันและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม เพื่อเป็นการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง

2.4 การพัฒนาหลักสูตรใช้การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนใช้การกำหนดปัญหาและความต้องการ เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน

จุลมาศ จำปา (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ และเจตคติต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติและวิธีการในการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจระดับน้อย ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เจตคติต่อการนิเทศภายใน

สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติอยู่ในระดับดี ยกเว้นการนิเทศภายในสถานศึกษาทำให้ครูวิตกกังวลในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มภาระแก่ผู้บริหารและครู

2. เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ปณิพล นานา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรโดยส่วนรวม ครูผู้สอนและบุคลากรที่มีประสบการณ์ 1 ถึง 5 ปี และ 6 ถึง 10 ปี เห็นว่ามีการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายวิธีทั้ง 8 วิธีอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6 ถึง 10 ปี เห็นว่ามีการประชุมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและเป็นรายวิธี 5 วิธี อยู่ในระดับปานกลางและอีก 3 วิธี อยู่ในระดับมาก คือ การประชุม การศึกษาจากเอกสารหรือตำรา และการให้คำปรึกษาหารือ

ประพิศ สีสัน (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษางานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษามีการใช้งานนิเทศการศึกษา พบมากที่สุดในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ ได้แก่ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการ กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน จัดให้มีศูนย์เก็บสื่อประจำหมวดวิชา ส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับด้านวิชาการตามที่สถาบันต่าง ๆ จัดขึ้น แนะนำครูใหม่เป็นรายบุคคล จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรภายในสถานศึกษา รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ และควบคุม ดูแลการวัดและประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนปัญหาการนิเทศการศึกษาพบปัญหามากที่สุด ได้แก่ เอกสารหลักสูตรมีไม่เพียงพอ ครูบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนคิดว่าเป็นของเดิมแล้ว ขาดการสำรวจความต้องการของบุคลากรในหมวด/ฝ่าย ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดสถานที่จัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม ขาดการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของครู ขาดการส่งเสริมความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างครูใหม่กับครูเก่า ขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดบริการพิเศษแก่ครู ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านข่าวสารข้อมูลทางวิชาการ ไปยังชุมชน ครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ และระเบียบของการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและงานนิเทศการศึกษาของผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่

แตกต่างกันตามเพศ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา ส่วนปัญหางานนิเทศการศึกษา ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

สุเทพ สุทธิพรหมณีวัฒน์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก สำหรับขั้นตอนที่ดำเนินการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือก การปฏิบัติการนิเทศภายใน การประเมินผลและการติดตามผล การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้นิเทศดำเนินการในระดับมาก ได้แก่ การไปทัศนศึกษาดูงาน จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการนิเทศภายใน จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการนิเทศมาให้ความรู้ จัดประชุม / สัมมนาเชิงปฏิบัติการจริงในระดับสถานศึกษา / ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 และกำกับ ติดตาม การดำเนินงานการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ

เอศรา แสนกันคำ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูวิชาการและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากลุ่ม และด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
2. ผู้บริหาร ครูวิชาการและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการดำเนินการสอน ด้านการเตรียมการสอน ด้านการใช้สื่อการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล
3. ผู้บริหาร ครูวิชาการและครู มีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการพัฒนากลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหาร เห็นว่ามีการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการพัฒนากลุ่ม มากกว่าครูวิชาการและครู

4. ผู้บริหาร ครูวิชาการและครุมีความคิดเห็น โดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าไม่แตกต่างกันทุกด้านเช่นกัน

5. สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติการนิเทศการสอนของผู้บริหารและผู้นิเทศ เพราะผู้บริหารและผู้นิเทศ นอกจากจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้วนั้น ยังมีบทบาทสำคัญยิ่งในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู กล่าวคือ สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ดียิ่งขึ้น โดยการปฏิบัติการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง