

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
2. หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับประสิทธิภาพการสอนของครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

กรณีศึกษาในเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

##### ความหมายของกรณีศึกษาใน

กรณีศึกษาในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา แก่ครู นักเรียนทุกคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกรณีศึกษาใน ดังนี้

สกุศลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546 : 15) ได้กล่าวถึง ความหมายของกรณีศึกษาในโรงเรียนว่า กรณีศึกษาในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างของบุคลากรในโรงเรียน นับตั้งแต่ ผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสำนึกและมีจิตวิญญาณในวิชาชีพ มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยให้การจัดการเรียน การสอน ได้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และพัฒนาครูให้เปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนจากเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลาง มาเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 179) ได้ให้ความหมายของกรณีศึกษาในสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำ

ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) การนิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูใน โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

นิตยา เปลื้องนุช (2554 : 96) การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่เป็นปรัชญา เพราะเป็นเรื่องของการแสวงหาความจริงในการทำงานของครู (Reality) มุ่งความรู้ (Knowledge) และคุณค่าทางการศึกษา (Value) เป็นวิทยาศาสตร์และมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งการนิเทศ การศึกษาจะมีผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถ เทคนิค ทักษะและวิธีการของผู้นิเทศเป็น ประการสำคัญ

จากความหมายของการนิเทศภายใน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็น กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนใน โรงเรียนเพื่อพัฒนาครูให้ เปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียน และเป็นการเพิ่มคุณภาพ ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผล ต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

#### จุดมุ่งหมายและความจำเป็นของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาครูให้เปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียน และเป็นการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายของ หลักสูตรซึ่งมีผู้รู้และนักการศึกษาแสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2539 : 59 - 60) ได้กล่าวถึงจุดหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครูในด้าน
  - 1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
  - 1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์
  - 1.3 ความคิดสร้างสรรค์
  - 1.4 ความมุ่งมั่นมีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครูในด้าน

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

มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการกลุ่ม โดย

- 3.1 ร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการสอน
- 3.2 ร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอนมีระบบมีระเบียบ
- 3.3 ร่วมมือกันทำงานอย่างเข้าใจ เห็นอกเห็นใจและยอมรับซึ่งกันและกัน
- 3.4 ร่วมมือกันทำงานที่เห็นผลในการพัฒนาหลักสูตรสามารถปฏิบัติได้

ถูกต้องและก้าวหน้าเกิดประโยชน์สูงสุด

3.5 การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและคณะครูอาจารย์ ภายในโรงเรียนมีหน้าที่นิเทศกันเอง

3.6 ประสานความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่ม โรงเรียนครูผู้นิเทศ และแหล่งวิทยากรให้บริหาร ช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว

3.7 การนิเทศภายในโรงเรียนจะได้ผลดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกัน ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหารและการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ให้การนิเทศ พร้อมทั้งผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียนให้การสนับสนุนด้วย

3.8 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาตนเองในที่สุด

4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครู

- 4.1 สร้างความมั่นใจในความถูกต้องในการใช้หลักสูตรและการสอน
- 4.2 สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกัน
- 4.3 สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 180 - 181) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) กล่าวว่าไว้ว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยการนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการสอนส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการณ์เทศภายใน โรงเรียนได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือสื่อการเรียนรู้ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความมอกงามทางวิชาชีพ



2. จุดมุ่งหมายเฉพาะเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และในกลุ่มสาระ

การเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการเน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ/วิธีการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ เนื่องจากการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เมื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จก็ย่อมจะส่งผลต่อผู้เรียนให้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 6)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 33) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศต่อการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีศักยภาพ โดยมีจุดเน้นให้นักเรียนมีความสามารถทางความคิด สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักศึกษาวิเคราะห์ ค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ทันโลก ทันเหตุการณ์ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ อยู่รวมกันกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข มีคุณธรรม จริยธรรม แต่การดำเนินงานให้บรรลุจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆในการจัดการศึกษาที่เป็นเงื่อนไขปัญหาทั้งในด้านปัจจัยและกระบวนการทำงานในด้านปัจจัยนั้นอาจเป็นด้านอาคาร สถานที่วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ครุภัณฑ์และงบประมาณสำหรับในด้านกระบวนการนั้น กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ

สมคิด บางโม (2544 : 242) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันการนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการบริหารการศึกษามาก ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องใช้คน เงิน และ

วัสดุอุปกรณ์จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศเพื่อช่วยเหลือ ชี้นำ ครู - อาจารย์ที่มีอยู่จำนวนมาก

2. การนิเทศการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าต่ออาชีพ เพราะครูต้องศึกษาค้นคว้า ปรับปรุง ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

3. สภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการ และเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ครูตามไม่ทันเพราะมีภารกิจในหน้าที่การงานมาก จำเป็นต้องมีการช่วยเหลือ ชี้นำจากการนิเทศการศึกษา

4. การชี้นำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในด้านการเรียนการสอน จำเป็นต้องได้รับการชี้นำจากผู้ชำนาญการ โดยเฉพาะ

5. การศึกษาในระดับต่าง ๆ มีนักเรียนและครูจำนวนมากอยู่ในสถานศึกษาที่กระจัดกระจายทั่วประเทศ การรักษามาตรฐานการศึกษาจำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544 : 120 - 122) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็นหลายประการ ดังนี้

1. ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานที่รับผิดชอบหรือหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ (การเงินและพัสดุ) งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการนิเทศครู เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุง หรือพัฒนาวิธีการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ภายในโรงเรียนย่อมมีครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน การที่จะลดช่องว่างดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องนิเทศภายใน และยังทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม โดยธรรมชาติมักมีปัญหาเกิดขึ้น ถ้าเป็นหน่วยงานใหญ่ ปัญหาย่อมจะมีมากขึ้นและแตกต่างกัน การที่จะป้องกันและลดปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลงทางหนึ่ง ได้แก่ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารมักใช้เป็นยุทธศาสตร์สำหรับป้องกันและแก้ปัญหา

เสาวณี ศรีพุทธรัตน์ (2545 : 112) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งบางครั้งโรงเรียนอาจเผชิญศึกษานิเทศก์มาช่วยชี้นำหรือแนะนำด้วยก็ได้ การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นการแก้ปัญหาด้าน

การเรียนการสอนได้ถูกจุด และตรงประเด็น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในโรงเรียน  
 ย่อมรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตนเองการนิเทศภายในเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควร  
 มองข้าม เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนไม่เพียงแต่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จด้าน  
 การเรียนการสอนเท่านั้นแต่ยังช่วยในเรื่องการบริหารจัดการ โรงเรียนในด้านต่างๆ ด้วย นักวิชาการ  
 และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้หลายเหตุผล และแนวคิดในเรื่องนี้จึงขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย  
 ของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกันจึงเป็นการยากที่  
 ศึกษานิเทศก์จึงสามารถรู้ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนได้
2. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอกับโรงเรียนที่จะต้องให้การนิเทศจึงไม่สามารถช่วย  
 แก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง
3. บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญมากขึ้น บุคลากร  
 เหล่านั้น สามารถเป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียนได้ นอกจากจะเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้คุ้มค่า  
 และมีประโยชน์และยังเป็นการสร้างความยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้วย
4. เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูคิด และรู้จักวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองแทน  
 การรอรับการช่วยเหลือจากบุคลากรนอกโรงเรียน
5. เพื่อให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ และ  
 นโยบายของโรงเรียน เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันและง่ายต่อการพัฒนาการศึกษา  
 สกฤตศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546 : 17) ได้กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นของการนิเทศภายใน  
 โรงเรียนว่ามีความจำเป็นต่อครูเพราะการนิเทศภายในโรงเรียนถือว่าเป็นตัวแทนของการ  
 เปลี่ยนแปลงจากภายนอกมาสู่โรงเรียน

โอลิวา และ เปลาส (Oliva & Pawlas. 2004 : 37 - 39) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของ  
 การนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1. ข้อจำกัดทางการสอน (Limitation of teaching) เนื่องจากปัจจุบันมีความเป็น  
 อิสระทางวิชาการ(Academic freedom) นั่นคือโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบ เช่น  
 จัดตามหลักคำสอนของศาสนา หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษา ตามนโยบายของหน่วยงานของราชการ  
 ที่รับผิดชอบ และยังมีการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการเป็นพิเศษ ดังนั้นผู้นิเทศและผู้รับ  
 การนิเทศควรที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงแนวทางในการจัดการศึกษา
2. ความต้องการผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน (Need for the supervisor) ผู้ทำหน้าที่  
 นิเทศภายในโรงเรียน จะต้องเข้าไปช่วยเหลือครูให้เป็นมืออาชีพ โดยการช่วยเหลือครูและผู้บริหาร

โรงเรียนในด้านเทคนิคการประเมินตนเอง การใช้สื่อเทคโนโลยี และเข้าไปร่วมมือกับครูในการจัดทำเนื้อหาวิชาต่าง ๆ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 224) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึง การเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพ ความชำนาญ ความรู้ เฉพาะสาขาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอจึงเป็น สิ่งที่ทำให้จำนวนจำกัด
3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมาก และมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาด้วย
4. การประสานงานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันและการทำงาน ร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน
5. การประสานงานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกัน มีการ ประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

ความจำเป็นของการนิเทศภายในนั้นเพราะจะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของ โรงเรียนหลายประการ คือเป็นการช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาซึ่งไม่ พอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง การนิเทศการศึกษาโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศ เป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหา ที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่ จะให้คนภายนอกมานิเทศ ผู้นิเทศภายในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศใน การนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคย เหมือน

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายและความจำเป็นเนื่องจาก การที่โรงเรียนแต่ละ แห่งมีสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการแตกต่างกันนั้นผู้ที่ทราบปัญหาและความต้องการ อย่างแท้จริง ก็คือ ครูทุกคนในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในห้องเรียน การจัดการนิเทศ การสอนกันเองภายใน โรงเรียนย่อมจะสามารถช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการได้อย่าง ถูกต้อง ดีกว่าและรวดเร็วกว่าการรอรับการช่วยเหลือ หรือการแนะนำจากศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ ภายนอก และไม่รู้สภาพปัญหาที่แท้จริงการที่ รวมทั้งการที่ครูมีจำนวนมากขึ้น มีคุณวุฒิสูงขึ้น มีความรู้และทักษะเฉพาะสาขาวิชาแตกต่างกัน ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่เกิดขึ้น ย่อมสามารถใช้ความรู้และทักษะที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันนั้น ส่งเสริมหรือช่วยเหลือ แนะนำ

ซึ่งกันและกัน ได้เป็นอย่างดีทำได้ง่ายและรวดเร็วกว่าศึกษานิเทศก์ที่อยู่ภายนอก ทั้งนี้เพราะครูในโรงเรียนรู้จัก สนับสนุนและคุ้นเคยกันคืออยู่แล้ว และความรู้ ความสามารถของกันและกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วภายใน โรงเรียนและให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

### หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

งานนิเทศภายในเป็นงานที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพครูด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความตั้งใจในการดำเนินการ และมีนักการศึกษาได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศไว้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2539 : 58) กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศภายใน ควรยึดหลัก 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการปฏิบัติงานตามหลักวิธีการทางวิทยาศาสตร์ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ ซึ่งครอบคลุมถึง วิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ และการปฏิบัติการนิเทศ ตลอดจนการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือได้
2. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีทางประชาธิปไตยเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง ยอมรับในเหตุผล และปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้น ไปสู่เป้าหมาย
3. หลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษ ของครู แต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและส่งเสริมสนับสนุนความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
4. หลักการปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่ม และการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือ ร่วมใจ กันในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันการช่วยเหลือและแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ร่วมคิดร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวม
5. หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ มีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่ง การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
6. หลักการปฏิบัติงาน โดยยึดวัตถุประสงค์กล่าวคือก่อนการดำเนินการทุกครั้ง ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานไว้อย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ถวิล มาตรเยี่ยม (2545 : 32 - 33) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการดำเนินการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษาไว้หลายประการดังนี้

1. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการนิเทศ (School center) หมายถึงโรงเรียนเป็นหน่วยงานการนิเทศ (Subject) ไม่ใช่ผู้คอยรับการนิเทศ (Object) เพราะกิจกรรมการนิเทศเกิดจากความต้องการของโรงเรียน
2. การจัดการหรือการปกครองตนเอง (Self - governance) การดำเนินกิจกรรม การนิเทศด้วยบุคลากรในโรงเรียนและ หรือร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. การร่วมมือและการมีส่วนร่วม (Co - Operation & participation) เป็นการร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกส่วนของโรงเรียน และจากภายนอกสถานศึกษา
4. หลากหลายเนื้อหาและกิจกรรม (Diversity) การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องจัดให้มีเนื้อหาและกิจกรรมที่หลากหลายเปิดกว้างและครอบคลุมกระบวนการของโรงเรียน (Process)
5. ความต่อเนื่อง (Continuity) การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการระยะยาว มีอนาคตมากกว่าที่จะเป็นกิจกรรมเฉพาะระยะสั้นหรือเพียงเพื่อการซ่อมเสริมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
6. การพัฒนาตนเอง (Self - improvement) ทิศทางของการนิเทศมุ่งสู่ การพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนใน 3 กระบวนการคือกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้
7. เน้นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยปฏิบัติการ(Action Research) หรือการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom research) ผลการวิจัยนำมาใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาการสอน ซึ่งครูแต่ละคนสามารถทำการวิจัยได้เองแต่ถ้าจะให้ดีควรมีการร่วมมือกันดำเนินการ

สกลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546 : 21) กล่าวว่าการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษามีหลักการสำคัญที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของความเป็นประชาธิปไตยส่งเสริมให้เกิดความมีอิสระ ทางความคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงความต้องการของครูเพื่อผลที่จะเกิดกับ โรงเรียนและผู้เรียนให้มากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2548 : 227) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ี่มีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกัน

ในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไร จะหาวิธีการแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกัน
6. การนิเทศ เป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นอาชีพที่ใช้วิชาความรู้ และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 6) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียนจะเห็นว่าหลักการนิเทศภายใน โรงเรียนจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของร่วมมือในการทำงานความถูกต้องในหลักวิชาการเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีระบบอย่างเป็นวิทยาศาสตร์เป็นประชาธิปไตยตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โอลิวา และ เปาลาส (Oliva & Pawlas. 2004 : 20) ได้กล่าวถึงหลักในการนิเทศภายในโรงเรียนว่าผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียน ควรจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน แล้วพัฒนาให้ครู ได้มีการพัฒนาความรู้และทักษะของครูในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ครู ได้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

จากแนวคิดในเรื่องหลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่นำมากล่าว พอสรุปได้ว่าการนิเทศภายในเป็นภาระที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ และมีส่วนรับรู้ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลต่อเนื่องจาก โรงเรียน ซึ่งทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยกับการดำเนินงาน ต้องเริ่มต้นด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริง แล้วกำหนดแผน หรือแนวทางใน

การแก้ปัญหาที่นั้น ๆ โดยมุ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ไม่ใช่การจับผิด จึงต้องพยายามให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและดำเนินงานให้เป็นไปตามกลยุทธ์รวมทั้งต้องมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้นิเทศภายในโรงเรียน**

การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาคควรมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

### 1. ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ

กรองทอง จิระชากุล (2550 : 6) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายของการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการกลุ่มการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น
2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง หลักสูตร และเรื่องอื่นๆที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน
3. ปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียนตามแผนการนิเทศของสถานศึกษา
4. เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนและมีการประเมินตนเอง
5. สรุปและเผยแพร่งานที่ประสบความสำเร็จ

โอลิวา และ เปาลาส (Oliva & Pawlas. 2004 : 23) กล่าวว่า บทบาทของผู้นิเทศการศึกษาควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. ผู้ประสานงาน ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับ รายการปฏิบัติงาน, กลุ่มทำงาน และการรายงานผล ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างรายการปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความรู้เกี่ยวกับเนื้องานของกระบวนการการศึกษาเป็นผู้นำการพัฒนาบุคลากร, แผนงานของผู้ทำการนิเทศ, เตรียมวางแผน, การประเมิน และการให้บริการทางการศึกษาสำหรับครู
2. ผู้ให้คำปรึกษาให้คำปรึกษาในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านหลักสูตร วิธีการสอนและการพัฒนาบุคลากรให้บริการสำหรับครูแต่ละคน หรือทั้งกลุ่ม ผู้นิเทศต้องจัดหาสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับครูหรือในบางเวลาควรช่วยเหลือครูตั้งเป้าหมายผู้ทำการนิเทศควรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยให้ครูได้พัฒนาครูและมีทักษะเพิ่มขึ้น
3. ผู้นำกลุ่ม ผู้นิเทศคือผู้นำของกลุ่มที่ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มค้นพบความสามารถของ



ตนเองเพื่อพัฒนาหลักสูตร, การสอนและตัวของสมาชิกในกลุ่มเองดังนั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเป็นกลุ่มที่มีความยืดหยุ่นและต้องมีภาวะผู้นำในการแสดงความคิดเห็น สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่ม นำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย มีกระบวนการประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบ ผู้นำกลุ่มจะได้รับการคัดเลือกและสนับสนุนจากสมาชิกในกลุ่ม

4. ผู้ประเมิน ผู้นิเทศต้องช่วยเหลือครูในการประเมินการสอน และ ประเมินหลักสูตร ช่วยเหลือครูในการหาคำตอบของปัญหาของหลักสูตรและการสอน จำแนกการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนเป็นผู้นำในโครงการวิจัย ช่วยในการประเมินความสำเร็จของห้องเรียน ประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองและเลือกหนทางที่จะทำให้พ้นจากความขาดแคลน

## 2. ครูหรือผู้รับการนิเทศ

บันลือ พฤกษ์วัน (2536 : 48) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 21) ว่า

1. ยอมรับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศโดยฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและให้ความร่วมมือ
2. ร่วมปรึกษาหารือกับผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนด แนวทางในการดำเนินการแก้ปัญหา
3. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจและใช้แนวทางที่ได้รับจากการนิเทศไปแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน
4. ขอรับการนิเทศจากเพื่อนครูหรือผู้นิเทศเมื่อพบปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน
5. ให้ความร่วมมืออย่างดีในการนิเทศ

กรองทอง จิระชากุล (2550 : 6) กล่าวว่า บทบาทของผู้รับการนิเทศควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. ร่วมกิจกรรมในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. นำแนวทางที่ได้รับจากการนิเทศไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน
3. เสนอปัญหาต่อผู้นิเทศเมื่อพบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

4. ให้ความร่วมมือในการประเมินผลการนิเทศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารที่มีหน้าที่นิเทศต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา ประสานงาน และช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศและปฏิบัติการนิเทศโดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ส่วนครูผู้รับการนิเทศ

ต้องยอมรับและร่วมมือในการนิเทศ รวมทั้งต้องนำแนวทางที่ได้รับจากการนิเทศไปพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น

### รูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน โรงเรียนมีความจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบและกระบวนการเพื่อดำเนินการที่เป็นระบบและสะดวกในการปฏิบัติและการติดตามผล ซึ่ง โรงเรียนต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงรูปแบบกระบวนการหรือขั้นตอนการนิเทศภายในไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36 - 37) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มบริหารวิชาการกลุ่มบริหารงบประมาณกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มบริหารงานวิชาการได้กำหนดกรอบงานนิเทศการศึกษาไว้โดยมีแนวปฏิบัติหรือกรอบการดำเนินการ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ นิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

เกลททอน (Glatthorn, 1984 ; อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี. 2548 : 137) ได้กล่าวถึงรูปแบบการนิเทศภายในที่นิยมกันอย่างแพร่หลายใน 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peering Coaching Supervision)
2. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development Supervision)
3. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Supervision)
4. การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring Supervision)
5. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

จากรูปแบบการนิเทศภายในทั้ง 5 รูปแบบ ดังกล่าว ล้วนเป็นแบบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ผู้วิจัยจึงเสนอ

รายละเอียดของรูปแบบการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

### การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peering Coaching Supervision)

การนิเทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนหรือการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) มาจากคำว่า Peer ตามพจนานุกรม หมายถึง เท่ากัน เสมอกัน หรือหมายถึง การเพ่งดู มองดู ส่วนคำว่า Coaching หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอน ฝึก หรือแนะนำ หรือการสอน การบอก การแนะนำ เมื่อคำว่า Peer Coachingถูกนำมาใช้ในด้านกรนิเทศ มีการให้ความหมายไว้ว่า เป็นการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนหรือเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการนิเทศโดยเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมอาชีพ ที่มีวิชาชีพศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหาร ตามความหมาย ตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คำว่า Coach กับ Supervisor มีความหมายต่างกัน ถ้าเปรียบเทียบกับโค้ช ก็พา กริธา ประเภทต่าง ๆ จะเห็น ได้ชัดเจนเฉพาะ โค้ช (Coach) จะอยู่กับผู้เล่นตลอดเวลา คอย แนะนำ แก้ไขการเล่นให้โดยตลอดการเล่น ส่วนผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์จะทำงานร่วมกับครู หรือให้การแนะนำช่วยเหลือครูเป็นบางครั้งบางเวลา ซึ่งจุดประสงค์ของผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Peer Coaching ก็เพื่อให้มีการช่วยเหลือ แนะนำและทำงานร่วมกับครูในการแก้ไข ปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังนั้นในวงกรนิเทศการสอน คำว่า Peer Coaching อาจเรียกว่าเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือเพื่อนนิเทศเพื่อน ซึ่งถือได้ว่าเป็น การนิเทศภายในรูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู และเพื่อ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนด้วย การเป็นนิเทศแบบ Peer Coaching หรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (วัชราน เล่าเรียนดี. 2548 : 148 - 154)

วัชราน เล่าเรียนดี (2548 : 156) กล่าวถึงรูปแบบของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามจุดประสงค์ของการ พัฒนาในแต่ละเรื่อง ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูได้ถ่ายโยงความรู้ ทักษะและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จากการศึกษาที่ได้รับจากการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติมา (Technical Coaching) ให้นำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน ในขณะที่เดียวกันก็เน้นความร่วมมือกันระหว่างครูและ ผู้นิเทศ เปิดโอกาสจัดเวลาให้ได้สนทนากันมากขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดความรู้สึกร่างต่าง ๆ เกี่ยวกับการในอาชีพของตน การนิเทศแบบ Technical Coaching ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในเรื่องที่สังเกตซึ่งกันและกัน ภายใต้บรรยากาศ ของความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน จะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองได้โดยปกติ แล้วการนิเทศแบบนี้ จะนำมาใช้กับครูที่ผ่านการฝึกอบรม ปฏิบัติการในโครงการพัฒนาบุคลากรใน ด้านเทคนิค ทักษะการสอนใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อติดตามส่งเสริมการนำไปใช้จริงใน

ห้องเรียน โดยมีวิธีง่าย ๆ พอสรุปได้ คือ จับคู่ครูกับผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้นิเทศ หรือให้ผู้ผ่านการอบรมมาแล้วให้คู่กัน ผลัดกันสังเกตการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับหลาย ๆ ครั้ง ซึ่ง ได้ผลเป็นที่น่าพอใจตามที่ จอยส์ และ โชวเวอร์ส (Joyce & Showers. 1987 : 94) ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง The Coaching of Teaching ในวารสาร Educational Leadership ซึ่งสรุปผลการใช้การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ร่วมกับโครงการฝึกอบรมครูได้ดังนี้

- 1.1 ครูจะใช้วิธีการ ทักษะ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่อบรมมาบ่อยยิ่งขึ้น
- 1.2 ครูสามารถใช้ทักษะ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเหมาะสม
- 1.3 ครูจะจำทักษะใหม่ ๆ เหล่านั้นได้นาน
- 1.4 ครูจะใช้ทักษะวิธีการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เหล่านั้นในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 1.5 ครูจะมีความเข้าใจในทักษะ วิธีการและนวัตกรรมต่าง ๆ ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการพัฒนาปรับปรุงการสอน โดยการร่วมมือกันระหว่างครูกับเพื่อนครู (Collegial Coaching) โดยเปิดโอกาสและให้เวลาในการสนทนากันระหว่างครูมากขึ้น การที่มีโอกาสสังเกตการสอนระหว่างเพื่อน ทำให้รู้จุดบกพร่องของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีความเข้าใจตัวเองมากขึ้น การนิเทศแบบนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าครูสามารถพัฒนาทักษะและการสอนของตนเอง สามารถวิเคราะห์การสอนของตนเองได้ถ้าเขามีโอกาสที่จะสังเกตการสอนของครูคนอื่น และฝึกพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมดังกล่าวแล้ว การนิเทศแบบนี้มีเป้าหมายในระยะยาว โดยที่ครูสามารถแก้ไขปัญหาการสอนของตัวเองด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งการนิเทศแบบ Collegial Coaching มีวิธีการง่าย ๆ คือการจับคู่ระหว่างครูในสาขาวิชาเดียวกัน หรือต่างสาขากัน เน้นการสังเกตการสอนของกันและกัน โดยเฉพาะในจุดหรือประเด็นที่ต้องการเรียนรู้มากที่สุด เน้นเฉพาะจุดที่บกพร่องที่ต้องการแก้ไข ปรับปรุง โดยผู้สังเกตการสอนจะร่วมมือกับผู้ถูกสังเกต คิดและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งแตกต่างจากการนิเทศแบบ Technical Coachingจะเป็นการพิจารณาว่าพฤติกรรม การสอนของครูหรือเพื่อนครูเหมาะสมหรือถูกต้องเพียงใด ต้องแก้ไขปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ดังนั้น ถ้าจะมุ่งพัฒนาสภาพการทำงานในโรงเรียนและการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรต่าง ๆ แล้ว วิธีการนิเทศแบบ Collegial Coaching น่าจะเหมาะสมที่สุดที่จะนำมาเริ่มต้นใช้ในโรงเรียน

3. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่เน้นการแก้ไขปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นอยู่เรื่อย (Challenge Coaching) จุดประสงค์ของการนิเทศแบบนี้ก็เพื่อช่วยเพื่อนครูหรือคณะครูแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน คำว่า Challenge หมายถึง ทำทนาย ซึ่งก็คือ ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นเป็นประจำ แต่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ การนิเทศวิธีนี้มีพื้นฐาน

ความเชื่อที่ว่า ความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการสอนของครู โดยคณะครูเป็นผู้ดำเนินการเอง จะช่วยให้มีการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ เพราะผู้ร่วมงานมีความเชื่อใจกัน เข้าใจกัน และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอยู่ได้ Challenge Coaching จะแตกต่างจาก Technical Coaching และ Collegial Coaching ในด้านกระบวนการและผลผลิตหรือผลลัพธ์ คือ กระบวนการนิเทศแบบ Challenge Coaching จะประกอบด้วย

3.1 การร่วมกันวิเคราะห์ พิจารณาปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ หรือร่วมกันกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายที่ต้องการพัฒนาปรับปรุง

3.2 การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศแบบ Challenge Coaching มีการดำเนินงานเป็นกลุ่ม หรือคณะตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วน Technical Coaching และ Collegial Coaching จะดำเนินงานเป็นคู่ได้

3.3 บุคลากรในสายอื่นที่ไม่ใช่สายผู้สอน แต่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เข้าร่วมกลุ่มคณะทำงานได้ โดยเฉพาะบุคคลที่มีความสามารถด้านการแก้ปัญหาหรือความชำนาญเฉพาะด้านอื่น ๆ เช่น บรรณารักษ์ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้เขียน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการร่วมมือกันระหว่างครูกับเพื่อนครู เป็นการแลกเปลี่ยนสนทนากันระหว่างครู มีโอกาสสังเกตการสอนระหว่างเพื่อน ทำให้รู้จุดบกพร่องของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีความเข้าใจตัวเองมากขึ้น การนิเทศแบบนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ครูสามารถพัฒนาทักษะและการสอนของตนเอง สามารถวิเคราะห์การสอนของตนเองได้

กระบวนการและเครื่องมือในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

กระบวนการในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เครื่องมือที่สำคัญสำหรับกระบวนการในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน คือ แบบสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อได้ข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนจะเป็นส่วนสำคัญในการนำมาใช้ซึ่งมีขั้นตอนของการสังเกตการสอน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. เลือกประเด็นที่สังเกต
2. เลือกเทคนิค วิธีการสังเกตและบันทึกที่เหมาะสม 1-2 วิธี
3. สังเกตและบันทึก
4. นำเสนอข้อมูล ร่วมกันวิเคราะห์ แปรผลข้อมูล
5. อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกตการบันทึก

6. สรุปข้อค้นพบ ประเด็นที่สำคัญ หรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เพื่อการแก้ไขปรับปรุง

7. พิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายและสาระสำคัญเพื่อการสังเกตในครั้งต่อไป

ในการเลือกใช้รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) มาใช้ในการพัฒนาการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (วัชราน เล่าเรียนดี. 2548 : 158) มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาด้านเทคนิคการสอน ควรนำมาใช้

หลังฝึกอบรมทักษะ วิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติ การสอนในห้องเรียน ให้มีการนำไปใช้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในตัวผู้เรียนและผู้สอน

2. การนิเทศการสอนเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรนำมาใช้เมื่อต้องการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู ส่งเสริมความคิดอย่างอิสระและเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

3. การนิเทศการสอนเพื่อการพัฒนาการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่ท้าทายควรนำมาใช้เมื่อต้องการที่จะส่งเสริม เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของครู ซึ่งผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ มีทักษะในการแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผู้นิเทศหรือผู้สังเกตการสอนอาจเป็นใครก็ได้ที่ไม่ใช่เพื่อนครู หรือครูผู้สอน แต่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการนิเทศทั้ง 2 แบบ ข้างต้นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นการนิเทศรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานทั้ง 3 รูปแบบดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานในสภาพจริงเพราะเป็นการเน้นการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งสามารถเสนอแนวทางแก้ไขได้อย่างมีเหตุผลและมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้ดำเนินการ ดังนั้นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจ ที่สถานศึกษาต่าง ๆ ควรให้ความสนใจนำไปทดลองใช้เพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน โรงเรียนของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development Supervision)

วัชราน เล่าเรียนดี (2548 : 134) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. หลักการของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ หลักการเป็นกระบวนการนิเทศ ซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพด้านอื่น ๆ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มได้หลายวิธี แต่ควรยึดหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

1.1 ต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้แก่ผู้บริหารทราบ ถ้าเป็นการสังเกตการสอน ควรกระทำไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ภาคเรียน และมีการปรึกษาหารือกันหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง

1.2 ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปราย ต้องรู้กันเฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น

1.3 รูปแบบและมาตรฐานการประเมินเพื่อการนิเทศ ขึ้นอยู่กับครูกลุ่มนั้น ๆ เท่านั้น และจะไม่นำไปเกี่ยวข้องกับการประเมินผลความดีความชอบของครู

1.4 ความมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมกับเพื่อน โดยช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการยกระดับการพูดคุยเกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ รู้จักชื่นชมในผลงานของเพื่อน ก่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการสอนของครู และมีความเข้าใจในนักเรียนของตนมากขึ้น

2. ลักษณะสำคัญของวิธีการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้

2.1 การจัดกลุ่มครูเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

2.2 การสังเกตการสอนของครูกับเพื่อนครูด้วยกัน

2.3 ผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องรับรู้ และเกี่ยวข้องในด้านการจัดการและควบคุมแผนการปฏิบัติ

2.4 การประเมินผลโครงการ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการนำวิธีการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพไปใช้

2.5 ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ ติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศ แต่ละคนติดต่อและทบทวนครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งครูที่ควรได้รับทบทวนควรเป็นครูที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอน

2.6 เมื่อได้ครูที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพแล้ว กลุ่มครูควรจัดให้มีการดำเนินการ จัดให้มีการประชุม เพื่ออภิปรายและสรุปขอบเขตของโครงการที่จะปฏิบัติร่วมกัน ถ้ากลุ่มครูเลือกปฏิบัติในการที่จะแลกเปลี่ยนชั้นเรียน เพื่อสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน ก็ควรตกลงกันว่าจะมีการปฏิบัติต่อกันอย่างไร ควรเขียนรายงานสั้น ๆ สรุปความก้าวหน้าของโครงการส่งผู้รับผิดชอบ โครงการหรือผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง และครูผู้ที่จะรับการสังเกตการสอนจากผู้อื่น ต้องเป็นผู้กำหนดวาระการประชุมเพื่อระบุว่าต้องการให้สังเกตเรื่องใด ประเมินด้านใดบ้าง

2.7 การจัดกลุ่มครู ครูที่เป็นสมาชิกของโครงการเป็นผู้เสนอชื่อเพื่อน

สรุปผลสำเร็จของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ อย่างน้อย 3 อย่าง คือ การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร โรงเรียน การร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน การร่วมปฏิบัติงานฉันทน์เพื่อน

อย่างไรก็ตามการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ อาจจะไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครูในทันที แต่สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ ครูจะพูดคุยปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนเอง ในส่วนของพฤติกรรม ที่ควรปรับปรุงแก้ไข หรือพฤติกรรมที่เหมาะสม และเป็นแบบอย่างได้ ช่วยให้เห็นการปฏิบัติงานของครู ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ที่มีเทคนิคการสอนที่แตกต่าง เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มเป็นคณะมากขึ้น โดยครูจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสนทนากันในเชิงวิชาการมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2548 : 136)

#### การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Collaborative supervision)

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศภายในโรงเรียนอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มุ่งการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหา และเจรจาตกลงใจจะดำเนินการร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการนิเทศที่ผู้นิเทศมีส่วนรับผิดชอบ แบบทุกคน มีสิทธิ์เท่าเทียมกัน ในการดำเนินการร่วมกันตามวิถีทางในระบบประชาธิปไตย โดยใช้เสียงของสมาชิกส่วนใหญ่เป็นหลักและเรียกว่าเป็นการนิเทศแบบพึ่งพา และควรใช้พฤติกรรมดังกล่าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเหตุการณ์คือ 1) ใช้เมื่อครูและผู้นิเทศมีระดับความเชี่ยวชาญในประเด็นปัญหานั้นๆ ใกล้เคียงกัน 2) ใช้เมื่อครูและผู้นิเทศต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน แล้วนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 3) ใช้เมื่อครูและผู้นิเทศต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ในประเด็นปัญหานั้น ๆ และ 4) ใช้เมื่อครูและผู้นิเทศต้องการให้มีการพิจารณาปัญหาร่วมกันอย่างถ่วงถี่ และรอบคอบ หรือถ้าครูต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (สุทธนู ศรีไสย์. 2549 : 119)

#### ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ใ้ว่า เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียนมี การดำเนินการเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการเฉพาะ เพื่อตอบสนองมุ่งหมายของการนิเทศ คือ ได้ผลงานดี (เด็ก) มีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน (การเรียนการสอน) พัฒนาคน (ครู) มีการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน มีการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาเพราะเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการสนับสนุนการเรียนการสอนใน



สมาชิกที่ต้นต้องการทำงานร่วมด้วย ซึ่งจำนวนที่เหมาะสมที่สุดคือ กลุ่มละ 2 - 3 คน

2.8 การจัดตารางปฏิบัติงาน สมาชิกในกลุ่มควรจัดตารางสอนให้มีเวลาว่างตรงกัน สัปดาห์ละ 1 คาบ เพื่อใช้ในการประชุมหลังการสอน

2.9 โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเทคนิคและทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิก ในโครงการ ซึ่งได้แก่ การสังเกตทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตทั่วไป การประชุมหลัง การสังเกตทั่วไป การสังเกตเฉพาะประเด็นที่สำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการสังเกตเฉพาะ ประเด็นที่สำคัญ และการประชุมหลังการสังเกตเฉพาะประเด็นที่สำคัญ

2.10 เมื่อจัดการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแล้ว สามารถเริ่มการนิเทศการสอนใน ชั้นเรียนตามลำดับดังนี้ ครูแลกเปลี่ยนกัน สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน วิเคราะห์และประชุม หลังจากนั้นสรุปเป็นรายงานความก้าวหน้า ส่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบ โครงการ

3. ข้อดีของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ วัชรา เล่าเรียนดี (2548 : 135) กล่าวถึง ข้อดีของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ไว้ดังนี้

- 3.1 ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีการสอน เทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน
- 3.2 ได้กำลังใจจากการสอนของตนเอง
- 3.3 เข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพมากขึ้น
- 3.4 เข้าใจนักเรียนมากขึ้น จากการได้สังเกตการสอนในชั้นเรียนระดับต่าง ๆ
- 3.5 สร้างบรรยากาศในความเป็นมิตร และเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันมากขึ้น
- 3.6 กล้าที่จะรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

4. ข้อจำกัดของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ

วัชรา เล่าเรียนดี (2548 : 135) กล่าวถึง ข้อจำกัดของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไว้

ดังนี้

4.1 ครูไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสังเกตการสอน การวิเคราะห์ การสอนและ การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจจะช่วยเพื่อนไม่ได้

4.2 การสังเกตการสอนและการประชุมอภิปรายต้องใช้เวลา อาจต้องให้ครูคนอื่น สอนแทน

4.3 การสังเกตการสอนอาจทำได้ไม่ต่อเนื่อง จากปัญหาด้านเวลาที่ว่างไม่ตรงกัน

4.4 โครงสร้างของสถาบันทำให้ครูแยกกันทำงาน มีการแข่งขันมากกว่าที่จะทำงาน ร่วมกัน หรือทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

4.5 บรรยากาศดั้งเดิมที่ต่างคนต่างฝ่ายปฏิบัติงานของตนเอง อาจขาดต่อการ ประสานงาน

โรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบและ  
 ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย (ดิเรก สิงหาพันธ์. 2547 : 15)

กระบวนการและรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 21) ได้กำหนดรูปแบบ  
 กระบวนการนิเทศไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การสร้างสื่อ และเครื่องมือในการนิเทศ
4. ดำเนินการนิเทศ
5. ประเมินผลการนิเทศ

ประนอม ทรงสะอาด (2545 : 21) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนแบบมีส่วน  
 ร่วม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่วมประชุมปรึกษาหารือ

ขั้นตอนที่ 2 ร่วมทีมงาน

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน

ขั้นตอนที่ 4 ร่วมระดมสมอง

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมศึกษาข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 ร่วมปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 8 ร่วมประเมินผล

ขั้นตอนที่ 9 ร่วมปรับปรุงและพัฒนา

ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาและระบบโรงเรียน

เนื่องจาก การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง การศึกษาต้อง  
 มีการเปลี่ยนแปลงด้วย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร การศึกษาให้มีเนื้อหาสอดคล้องเหมาะสม  
 กับสภาพสังคมอยู่เสมอ นอกจากนั้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอย่างไม่หยุดยั้ง แนวความคิด  
 เรื่องการเรียนการสอนมีการพัฒนา ตลอดจนมีการคิดค้นแนวทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ  
 ผู้บริหารและผู้นิเทศต้องมีความรู้ในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ช่วยเหลือ เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ

ให้ครูผู้สอนได้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศช่วยให้เกิดมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นการควบคุมดูแลระบบการศึกษาและการเรียนการสอนในโรงเรียน เมื่อพบข้อบกพร่องก็มีการช่วยเหลือแนะนำแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ จนได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

นอกจากนั้นสภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น โดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวความคิดเรื่องการเรียนการสอนจะเกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา แต่การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบกับการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญ โดยเฉพาะจะทำให้การแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ นอกจากนั้นการศึกษาของประเทศไม่อาจรักษามาตรฐานไว้ได้ จึงต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา ตามที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดการศึกษา เพราะจะช่วยให้ครูหรือนุถุการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้สำเร็จจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่าความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมภายในโรงเรียนนั้น ประการแรก โลกมีความเจริญและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และความเจริญทางวิทยาศาสตร์ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อจัดการศึกษา โดยเฉพาะครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงประการที่สอง ผู้นิเทศภายนอกมีจำนวนจำกัดไม่สามารถนิเทศได้ทั่วถึง และไม่ทราบปัญหาและความต้องการ ของแต่ละโรงเรียนอย่างแท้จริง ประการที่สาม ความร่วมมือจากบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจะช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา ประการที่สี่ เป็นความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการและปรัชญาการนิเทศสมัยใหม่ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้นความจำเป็นที่จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพครูจะต้องพัฒนาจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสม สิ่งที่จะช่วยพัฒนาครูในด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการนิเทศที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น และวางแผนนิเทศร่วมกัน ทำให้ครูและผู้บริหารเกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างใกล้ชิด โดยครูและผู้นิเทศมีบทบาทเท่า ๆ กัน ดังนั้น การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการการวางแผนการนิเทศการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ

**การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring Supervision)**

ความหมายของการนิเทศโดยผู้บริหาร

การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring Supervision) หมายถึง การนิเทศภายในที่ดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะเข้าสังเกต การสอนในชั้นเรียน โดยใช้เวลาดสั้น ๆ (20 - 30 นาที) จดบันทึกพฤติกรรมการสอนอย่างย่อ ๆ ในประเด็นหรือในเรื่องสำคัญ ๆ และให้ข้อมูลย้อนกลับในการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง เพื่อ ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น การนิเทศโดยผู้บริหารควรจัดให้ครูที่มีศักยภาพพอควร เนื่องจาก ผู้บริหารไม่สามารถจะสังเกตการสอน ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับครูได้บ่อยครั้ง ดังนั้นจึงควร ใช้ร่วมกับการนิเทศการสอนในรูปแบบอื่น เช่น การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง การนิเทศแบบเพื่อน ร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

วัชรุ เล่าเรียนดี (2548 : 138 - 139) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศโดยผู้บริหาร มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อแสดงให้ครูและนักเรียนมองเห็นถึงความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการศึกษาอย่างจริงจัง
3. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของครูได้ง่ายขึ้น
4. เพื่อผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการนิเทศมาประเมินการบริหารงานของตนเองและปรับปรุงแก้ไขงานบริหารงานวิชาการให้ดีขึ้น

ลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร

การนิเทศโดยผู้บริหาร มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ก่อนดำเนินการระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูที่สนใจในวิธีการนิเทศแบบนี้ ได้มีโอกาสอภิปรายหรือพุดจาปรึกษาหารือร่วมกับตน ในลักษณะบรรยากาศแบบเปิดกว้าง เป็นประชาธิปไตย เพื่อให้ครูและผู้บริหารเองมีความชัดเจนในทุกเรื่องที่จะดำเนินการต่อไป
2. การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรมีการวางแผนจัดตารางปฏิบัติการ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ อาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดเวลาในแต่ละสัปดาห์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารเอง และที่สำคัญช่วยให้การสังเกตของผู้บริหารมีหลักฐานและเป็นระบบมากขึ้น
3. การนิเทศของผู้บริหาร ควรเป็นในเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะการไปเยี่ยมชั้นเรียนเป็นระยะเวลาอันสั้น ๆ มีความจำเป็นต้องเน้นการสังเกตเฉพาะจุดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การนิเทศโดยผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้ามีการนำผลจากการนิเทศนั้นมาใช้ 2 มิติด้วยกัน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อครูจะได้นำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และอีกมิติหนึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้นั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการบริหารงานของตนเอง เพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนและปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้ดีขึ้น

ประสิทธิภาพของการนิเทศโดยผู้บริหาร

การนิเทศโดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การนิเทศที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนจากผลการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในลักษณะต่าง ๆ ได้ข้อสรุปว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องติดตามดูแลการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทราบความเป็นไปทุกด้านในโรงเรียนทุกวัน และแสดงออกซึ่งความสนใจในด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งมีแนวทางดังนี้ (วัชราน เล่าเรียนดี. 2548 : 2)

1. การนิเทศเชิงบริหารควรจะเป็นการนิเทศแบบเปิด คือ ผู้บริหารมีการปรึกษากับครูอย่างเปิดเผย ในเรื่องการสังเกตการสอนเพื่อจะได้รู้แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา
2. การนิเทศเชิงบริหาร ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดเวลาในการประชุมและสังเกตการสอนล่วงหน้าร่วมกับครูหรือคณะครู

3. การนิเทศเชิงบริหารควรเป็นการเรียนรู้ของครูเฉพาะอย่างเฉพาะกรณี เนื่องจากการสังเกตการสอนของผู้บริหารใช้เวลาสั้น ๆ ไม่บ่อยครั้ง ดังนั้น จึงควรเป็นเฉพาะประเด็นสำคัญที่ครูสนใจและเป็นปัญหาต้องการปรับปรุงหรือพัฒนา ซึ่งผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศควรจะเน้นในเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ ดังมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการสอนดังนี้

1) ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศต้องรู้ว่าครูผู้สอนกำลังทดลองใช้ หรือ พยายามใช้รูปแบบวิธีสอนอะไรในชั้นเรียนนั้น ๆ 2) เด็กนักเรียนในชั้นเรียนมีกี่คนที่สนใจเรียนและไม่สนใจเรียนครูใส่ใจต่อพฤติกรรมของนักเรียนหรือไม่ 3) มีประเด็นใดบ้างหรือพฤติกรรมใดบ้างที่บอกให้ทราบว่านักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ ครูส่งเสริมการประเมินผลของนักเรียนอย่างไร และไม่ส่งเสริมอย่างไร และ 4) ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนอย่างไรบ้าง นักเรียนแสดงออกถึงการพัฒนาในการเรียนรู้ได้อย่างไร ครูส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างไร

4. การนิเทศเชิงบริหารจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อมีการผสมผสานกันระหว่าง 2 มิติ ดังนี้ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและใช้ข้อมูลจากการสังเกตให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา โปรแกรม การเรียนการสอนและบรรยากาศในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้การสังเกตการสอน

การติดตามการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนทุกวัน โดยมีประเด็นที่ควรสังเกตดังต่อไปนี้ 1) ช่วงเวลาใดในแต่ละวันที่นักเรียนไม่สนใจ ใฝ่ใจในชั้นเรียนมากที่สุด 2) มีสถานที่ใดในโรงเรียนบ้าง ที่เป็นที่ที่นักเรียนจะหลีกเลี่ยงไม่เข้าเรียนบ้าง 3) ครูใช้เวลาสอนโดยตรงมากน้อย เหมาะสมแค่ไหนในแต่ละชั้นแต่ละวิชา แต่ละระดับความสามารถของนักเรียน 4) ครูใช้เวลาในการสอนอย่างเหมาะสม พอเพียงและมีประสิทธิผลหรือไม่ 5) ในการสอน ครูให้ความสำคัญต่อการฝึกคิด พัฒนาทักษะกระบวนการคิดหรือไม่ 6) ครูเลือกใช้วิธีสอนอย่างหลากหลายอย่างไร

การนำกรณีศึกษาโดยผู้บริหาร ไปใช้ปฏิบัติ

กรณีศึกษาโดยผู้บริหารเป็นการติดตามการสอนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโดยตรง ซึ่งการดำเนินการในทุกขั้นตอนต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบ มีการวางแผนร่วมกัน มีการสังเกตการสอนให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาเป็นสำคัญ ดังนั้น กรณีศึกษาโดยผู้บริหารควรจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (วัชราน เล่าเรียนคดี. 2548 : 4)

1. คณะกรรมการบริหาร โรงเรียนหรือฝ่ายบริหาร โรงเรียนเลือกผู้ทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งควรเป็นผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน
2. วางแผนกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อสอบถามความสมัครใจของครูที่จะรับการนิเทศในรูปแบบดังกล่าว ครูก็จะรับการนิเทศเชิงบริหารในแต่ละโครงการไม่ควรมากเกินไป
3. ผู้ที่ทำหน้าที่ประชุมวางแผนกับครู วางแผนกรณีศึกษา สังเกตการสอนกำหนดตารางสังเกตการสอน และช่วงเวลาการประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูควรได้รับรู้และยอมรับในการปฏิบัติ
4. การสังเกตการสอนเพื่อการนิเทศ ผู้บริหารจะสังเกตการสอนระยะเวลาสั้น ให้พอเพียงกับการได้รับข้อมูลจากประเด็นที่กำหนด เช่น รูปแบบการสอน การเรียนในคาบนั้นเป็นอย่างไร พฤติกรรมการอยู่กับงาน ไม่อยู่กับงานของนักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารอาจจะเขียนข้อความสั้น ๆ ในการสังเกตแต่ละประเด็นที่สำคัญเพื่อแสดงความคิดเห็น ทั้งด้านบวกและลบให้ครูได้รับทราบ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละครั้งควรทำทันที ถ้าเป็นไปได้ควรมีการอภิปราย พูดปรึกษาหารือกันในเวลาที่สะดวก

**กรณีศึกษาแบบคลินิก (Clinical Supervision)**

กรณีศึกษาแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการสำหรับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูและผู้นิเทศจะร่วมมือกันในการวางแผนการสอน สังเกตการสอน และการประเมินแนวทางการจัดการเรียน

การสอน เพื่อหาทางปรับปรุงร่วมกัน การนิเทศคลินิกนั้น เป็นการนิเทศการสอน ที่มีขั้นตอน การดำเนินงานที่ชัดเจนมากรูปแบบหนึ่ง โดยเฉพาะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นผู้มีส่วนร่วม ในการรับรู้ถึงปัญหาซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นไปได้

### รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก

1. รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของโอยาน และ โคพแลนด์ (Boyan & Copeland, 1978 : 154 - 155)

รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของ โอยาน และ โคพ เป็นกระบวนการสำหรับสังเกต การสอนในชั้นเรียน ที่มีการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นการ ประชุมก่อนการสังเกตการสอน ขั้นสังเกตการสอน ขั้นการวิเคราะห์การสอน และขั้นการประชุม หลังการสังเกตการสอน ซึ่งเป็นการนิเทศที่ยึดครูผู้สอนเป็นศูนย์กลาง การนิเทศในประเด็นต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสนใจและความต้องการของครูผู้สอน เป็นการนิเทศที่เกิดขึ้นได้จากความเต็มใจ ของทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศการนิเทศการสอนแบบคลินิกตามรูปแบบของ โอยานและ โคพ แลนด์ ประกอบด้วย 4 ตอนหลัก และ 8 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 การประชุมก่อนสังเกตการสอน (Preobservation Conference) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องหรือเป็นความกังวลห่วงใยครู ขั้นที่ 2 ตัดสินใจหาวิธี วัดพฤติกรรมการสอน โดยวัดจากพื้นฐานครั้งแรก หรือโดยวัดพฤติกรรมการสอน โดยการตั้ง มาตรการของระดับความสามารถในการสอนเอาไว้ ขั้นที่ 3 เลือกเครื่องมือ หรือสร้างเครื่องมือ สำหรับใช้ในการสังเกตการสอน

ตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation) ประกอบด้วย ขั้นที่ 4 สังเกตพฤติกรรม การสอนที่เฉพาะเจาะจง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การสอน (Analysis) ประกอบด้วย ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ผลที่ได้จาก การสังเกตการสอน ขั้นที่ 6 ชี้ระบุถึงพฤติกรรมการสอนที่ต้องการเก็บรักษาเอาไว้ หรือ พฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 การประชุมหลังสังเกตการสอน (Postobservation Conference) ประกอบด้วย ขั้นที่ 7 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผลการวิเคราะห์ และขั้นที่ 8 พิจารณาเลือกยุทธวิธีแก้ไขการสอน ที่พบ

### 2. รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของโคแกน

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2548 : 24 - 25) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบ ของโคแกน พอสรุปได้ว่ามีวงจรนิเทศ 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ

ขั้นที่ 2 วางแผนร่วมกับครู

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการสังเกต

ขั้นที่ 4 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน

ขั้นที่ 6 กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ

ขั้นที่ 7 ประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแผน

3. รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของ แอชสัน และแกลล์ (Acheson & Gall )

การนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของเบิ้ลลอนและฮัฟฟ์แมน ประกอบด้วย 3 วัฏจักร คือ

1) การประชุมปรึกษาหารือ 2) การสังเกตการสอน 3) การประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ

4. รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของโกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer)

การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) ตามรูปแบบของโกลด์แฮมเมอร์

โกลด์แฮมเมอร์ ได้เสนอรูปแบบ (Model) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (Perobservation Conference) เป็นพื้นฐานของความเข้าใจ และตกลงร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) ทั้งครูและผู้นิเทศ ควรระวังตัวและทำให้สบาย ในระหว่างการประชุมร่วมกัน โดยปรึกษาหารือและอภิปรายร่วมกันอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับความกังวลห่วงใยที่มีอยู่ในใจ 2) กลไกเชื่อมโยงการปรึกษาในแต่ละวัฏจักรของการนิเทศ จะเป็นกลไกเชื่อมโยง สื่อความหมายในการประชุมปรึกษาที่ผ่านมาให้ชัดเจนดีขึ้น และให้ความสนใจที่จะอภิปรายถึงสิ่งที่ยังไม่ได้กล่าวถึง ซึ่งได้เกิดเปลี่ยนแปลงไปแล้ว 3) ในบางกรณี การปรึกษาหารือ นั้นอาจจะอุทิศเวลาให้กับการฝึกซ้อมเกี่ยวกับบทเรียน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิควิธีสอน 4) ข้อตกลงเบื้องต้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด จนเกินไป แต่เป็นสิ่งที่ยืนยันเบื้องต้นว่าหากดำเนินการตามข้อตกลงแล้ว ครูจะบรรลุป้าหมายตามความสนใจที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตพฤติกรรมการสอนจริงของครู เพื่อสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในบทเรียนและแผนการสอนที่ครู ได้ร่างมา โดยผ่านการประชุมแก้ไขร่วมกันกับผู้นิเทศแล้วในขั้นตอนที่ 1 มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน 1) ควรจะดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 ดังนี้ จะสังเกตอะไร และบันทึกอะไร ผู้สังเกตการสอน จำเป็นต้องแยกตัวเองออกจากการจัดการเรียนการสอนอย่างเด็ดขาด



หรือไม่ และการสังเกตการสอนจะจบลงเมื่อใดและในลักษณะอย่างไร 2) ควรใช้การวิเคราะห์ระบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Analysis) ใช้เครื่องบันทึกภาพหรือเครื่องบันทึกเสียง ช่วยสนับสนุนในการบันทึกพฤติกรรมการสอน เพื่อนำมาใช้ และช่วยในการแปลความหมาย และวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการประชุม (Analysis & Strategy) เป็นการรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมการสอน ให้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และในขั้นตอนนี้ครูและผู้นิเทศจะร่วมกันคิดและวางแผนขั้นตอนของการประชุมนิเทศด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและรวบรวมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการสังเกตการสอนในระหว่างที่ครูดำเนินการอยู่ เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอน เพื่อสำรวจว่าสิ่งต่อไปนี้มีสภาพอย่างไรเป็นไปตามความตั้งใจของผู้สอนหรือไม่ วิธีการสอนเป็นอย่างไร แบบฉบับ พฤติกรรมการสอนที่เป็นลักษณะประจำตัวของครูเป็นอย่างไรและประวัติของแบบฉบับพฤติกรรม การสอนที่ผ่านมาเพื่อพิจารณาถึงสิ่งที่น่าสังเกตที่ระบุเป็นนัยของการนิเทศที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนต่อไป เพื่อกำหนดแผนหรือยุทธวิธีที่จะให้ความช่วยเหลือครูมีข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน คือ 1) ครูผู้นิเทศควรจะต้องตกลงกันในเรื่องเวลาที่จะเริ่มต้นประชุม นิเทศ 2) การกำหนดวิธีการประชุม จะต้องรวบรวมไปถึงการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของเรื่อง หรือปัญหาที่จะนำมาพิจารณาระหว่างการประชุมนิเทศ 3) ผู้นิเทศต้องสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม สำหรับการประชุมนิเทศ ให้เกิดความมั่นใจเกิดความเชื่อถือ และสร้างความ 4) ดำเนินการประชุม อย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกำหนดได้ว่าอะไรคือปัญหาและวิธีการเสนอปัญหา ตลอดจนแนวทาง การปฏิบัติ การสื่อความหมายให้เข้าใจตรงกัน และ 5) หาแนวทางในการเริ่มต้นประชุมนิเทศว่าจะ เริ่มต้นด้วยอะไร อย่างไร ใช้น้ำเสียงและคำพูดอย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ (Supervision Conference) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับพฤติกรรมสอนของครู และเพื่อให้แนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป โดยทบทวนข้อตกลงเบื้องต้นในขั้นตอนที่ 1 ด้วย มีจุดประสงค์เพื่อเป็นการให้กำลังใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับครู เพื่อจำกัดความประเด็นสำคัญในการสอน เพื่อดำเนินการให้ข้อมูล ป้อนกลับเพื่อเสนอความช่วยเหลือแนะนำ เพื่อฝึกฝนให้ครูมีความเข้าใจ มีความสามารถ และเทคนิคในการที่จะนิเทศตนเองได้ (Self - Supervision) และเพื่อพัฒนาแรงจูงใจให้เกิด การวิเคราะห์ตนเองในเชิงวิชาชีพ (Professional Self Analysis) มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน คือ 1) ดำเนินการให้การประชุมดำเนินไปตามกำหนดการ 2) เมื่อสิ้นสุดการประชุมนิเทศ ในบางโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการนิเทศที่ผ่านมา จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในวัฏจักรต่อไปของการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ (Postconference Analysis) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและผู้นิเทศ ได้ปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นในขั้นตอนที่ 1 - 4 ค้นหาพฤติกรรมการณ์เทศที่ดี และที่บกพร่องสมควรปรับปรุง โดยครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศ เพื่อเป็นการทบทวนและรวบรวมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากขั้นตอนที่ 1 - 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนของการประชุมนิเทศเพื่อเป็นการวิเคราะห์และประเมินพฤติกรรมการณ์เทศเพื่อพิจารณาการดำเนินการนิเทศ เปรียบเทียบกับการพัฒนาทักษะการนิเทศและ เพื่อประเมินทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในแต่ละบทบาท และโดยส่วนร่วมทั้งหมดเกี่ยวกับการนิเทศในแต่ละขั้นตอนของวัฏจักรการนิเทศ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน คือ 1) ตรวจสอบพฤติกรรมการณ์เทศเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข 2) สิ่งที่ต้องการนำอภิปรายในการประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ ได้แก่ เทคนิคในการดำเนินงานของผู้นิเทศ ข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้บรรลุ และไม่บรรลุตามเป้าหมายคุณค่าในการดำเนินงาน ตัวแปรทางด้านอารมณ์และความรู้สึก เทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

#### การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของ Peter Oliva & George Pawlas

โอลิวา และ เปลาส (Oliva & Pawlas. 2004 : 85 ; อ้างถึงใน นิตติยา ไสหนองเป็ด. 2555) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ดังนี้

##### 1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาหมายถึง การร่วมมือร่วมใจกัน (Collaborative) ระหว่างครูในโรงเรียน ด้วยความเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

##### 2. ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

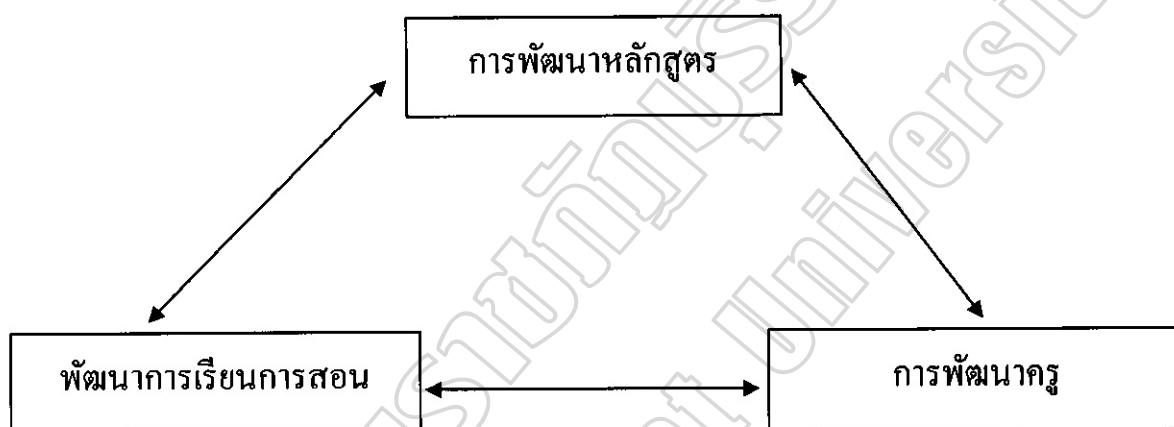
การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอยู่ 2 ประการ ได้แก่

2.1 ข้อจำกัดทางการสอน (Limitation of teaching) เนื่องจากปัจจุบันมีความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic freedom) นั่นคือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบ เช่น จัดตามหลักคำสอนของศาสนา หรือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามนโยบายของหน่วยงานของราชการที่รับผิดชอบ และยังมีจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการเป็นพิเศษ ดังนั้นผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศควรที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงแนวทางในการจัดการศึกษา

##### 2.2 ความต้องการผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา (Need for the Supervisor)

ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา จะต้องเข้าไปช่วยเหลือครูให้เป็นมืออาชีพ โดยการช่วยเหลือ ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ในด้าน เทคนิคการประเมินตนเอง การใช้สื่อเทคโนโลยี และเข้าไปร่วมมือกับครู ในการจัดทำเนื้อหาวิชาต่าง ๆ

2.3 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของ ประกอบด้วยกระบวนการหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาครู ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 นี้ ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน แต่ละกระบวนการต้องส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน และไม่สามารถแยกออกส่วนใดส่วนหนึ่งออกจากกันได้ ดังภาพประกอบ 2.1 (Oliva & Pawlas. 2004 : 85 ; อ้างถึงใน นิตติยา ไสหนองเป็ด. 2555 : 32)



ภาพประกอบ 2.1 กระบวนการการนิเทศภายในตามแนวคิดของ Peter Oliva & Goerge Pawlas

#### 2.4 กิจกรรมในการนิเทศภายในของ Peter Oliva & George Pawlas

2.4.1 การพัฒนาหลักสูตร(Curriculum Development) การดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียน ผู้นิเทศภายในโรงเรียนต้องช่วยเหลือครูด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

2.4.1.1 การช่วยเหลือครูในการวางแผนและนำหลักสูตร ไปใช้ (Helping teachers plan and implement curricula) หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่นักเรียนได้รับภายใต้การนิเทศของโรงเรียน การพัฒนา หรือ การปรับปรุงหลักสูตร เป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ทำหน้าที่นิเทศการพัฒนาหลักสูตรเริ่มต้นด้วยการกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกัน โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารหลักสูตร หลังจากนั้นนำไปตั้งเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ต้องมีความสัมพันธ์กับ เป้าหมายของการสอน และวัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา หรือระดับชั้นของนักเรียน รูปแบบ 6 องค์ประกอบ (six - part model) ในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
4. ออกแบบแผนการสอน
5. การสอนตามหลักสูตร
6. ประเมินหลักสูตร

ปัญหา 4 ประการในการพัฒนาหลักสูตร ที่ผู้นิเทศและครูควรระมัดระวัง

1. ขอบข่ายของหลักสูตร (Scope)
2. การเรียงความยากง่ายของเนื้อหา (Sequence)
3. ความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (Balance)
4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร (Organization)

ในการพัฒนาหลักสูตรผู้นิเทศต้องพร้อมเปลี่ยนแปลง (Change) ปรับเปลี่ยน (Reform) และปรับรูป (Restructure) ที่จะต้องเกิดขึ้นในโรงเรียน หัวหน้างานหลักสูตรต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาจากความขัดแย้งและสามารถป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการพัฒนาหลักสูตร กระตุ้นบุคลากรที่ไม่มีอำนาจ และบุคลากรที่ไม่มีความกระตือรือร้น และให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรด้วย

2.4.1.2 การช่วยเหลือครูในการประเมินหลักสูตร (Helping teachers evaluate curricula) การประเมินผลเป็นพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรผู้นิเทศเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการเป็นผู้นำและเป็นทรัพยากรบุคคลในการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งต้องเป็นผู้นำในการวิจัย หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล ที่มีทักษะในการประเมินผล และการวิจัยในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่หายากมากและผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศต้องทำหน้าที่ในการประเมินผลให้สมบูรณ์แบบในบทบาทนี้ผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศควรคัดเลือกครูเป็นผู้ช่วย ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจและเจตคติที่ดีต่อการวิจัยและการประเมินผลและสามารถช่วยเหลือครูในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ช่วยให้ครูนำงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือผู้นิเทศควรให้ครูได้คุ้นเคยกับประเภทของการประเมินผลและการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งชนิดของการเรียนการสอนก็มีความหลากหลายเช่นกัน และครูสามารถนำไปใช้ในการสอนได้โดยปกติแล้วครูต้องทำการวิจัย ทั้งการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) และการวิจัยเชิงประยุกต์ (Applied research) ในบางครั้งผู้นิเทศควรช่วยเหลือครูให้พัฒนาทักษะในการประเมินความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาซึ่งจะได้ข้อมูลจากนักเรียนครู

ผู้บริหารหรือบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนและชุมชน ข้อควรระวังคือ ต้องให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มา จากชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลที่มีความลำเอียงผู้นิเทศควรให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินความสำเร็จของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับภูมิภาคระดับชาติหรือผลการประเมิน จากต่างประเทศถ้าหากยังไม่ได้มีการประเมินผลในระดับชาติผู้นิเทศสามารถพัฒนาการประเมิน ในระดับท้องถิ่นได้โดยหลักการในการประเมินในระดับท้องถิ่นเพื่อ

1. ทราบความต้องการของโรงเรียน
2. เปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนในท้องถิ่น
3. นำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร

ผู้นิเทศในบทบาทของผู้ประเมิน ควรมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย สามารถศึกษา ตรวจสอบงานวิจัยใหม่ๆ และเผยแพร่งานวิจัยสู่ครูได้

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) หมายถึง พฤติกรรมการ ร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ กับผู้ถูกนิเทศ ในการวางแผนและจัดทำหลักสูตรการทำความเข้าใจใน หลักสูตรการวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การวิเคราะห์จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของหลักสูตรการทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดทำ แผนผังหลักสูตรการประเมินวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับ ท้องถิ่นและระดับชาติ

2.4.2 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Development) การดำเนิน กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เมื่อผู้นิเทศได้ทำการช่วยเหลือครูด้านการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ผู้นิเทศภายในโรงเรียนต้องช่วยเหลือครูด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนี้

2.4.2.1 การช่วยเหลือครูในการวางแผนการสอน (Helping teachers plan for instruction) การวางแผนการสอน เป็นสิ่งแรกที่ครูจะต้องเข้าใจและวางแผนไว้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติการสอนและการประเมินผลการสอน แผนการสอนต้องมีความต่อเนื่องและต้อง มีผลสะท้อนกลับถึงความสำเร็จของผู้เรียน และต้องแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ขึ้นผู้นิเทศสามารถแนะนำ โปรแกรม 6 จุด (six - point program) เพื่อช่วยพัฒนาครูและส่งเสริม ทักษะของครูให้ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้

1. ทักษะในการติดตามการออกแบบการสอนอย่างเป็นระบบ (Skill in following a systematic approach to instructional design)
2. ทักษะการใช้แบบจำลองการสอน เป็นแนวทางในการวางแผนการสอน (Skill in following a model of instruction)
3. ทักษะในการเขียนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการสอน (Skill in writing

instructional goals and objectives)

4. ทักษะในการแยกแยะวัตถุประสงค์ของการสอน (Skill in applying taxonomies of instruction object)

5. ทักษะในการบรรยายในรายละเอียดและวิเคราะห์งานการเรียนรู้ (Skill in describing and analyzing learning tasks)

6. ทักษะในการจัดรวบรวมแผนการสอน (Skill in organizing instructional plans)<sup>36</sup>

เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาในโรงเรียนคือการพัฒนาความสามารถในการคิดคือให้เกิดทักษะในการคิดแก้ปัญหาตัดสินใจคิดวิเคราะห์และคิดอย่างสร้างสรรค์ครูควรเลือกเนื้อหาและแผนการจัดกิจกรรมที่เป็นกระบวนการที่สุดจะมีแผนการสอนอยู่สองลักษณะคือแผนการสอนในแต่ละบทซึ่งจะใช้ในการวางแผนการสอนในหนึ่งวันและแผนการสอนในแต่ละหน่วยจะใช้ในการวางแผนระยะยาวเป็นช่วง ๆ ซึ่งจะได้มาจากแผนการสอนในแต่ละบท การวางแผน การสอน ต้องใช้เวลามากแต่ก็เป็นกระบวนการที่สำคัญ ด้วยความมุ่งหวังให้การเรียนรู้ของนักเรียน ให้สูงขึ้น

2.4.2.2 การช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Helping teachers present instruction) การที่ครูตั้งเป้าหมายของการเรียนรู้ชัดเจน จะทำให้ความคาดหวังของนักเรียน สูงขึ้น โดยเป้าหมายจะมุ่งไปที่การให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการการใช้วัสดุอุปกรณ์ และเวลาที่เหมาะสมผู้เทศสามารถช่วยครูให้นำแผนการสอนไปใช้ในการสอนได้หาแนวทางให้ครูได้เลือกทรัพยากรและยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ช่วยครูให้พัฒนาทักษะการสอนที่มีประสิทธิภาพ เริ่มจากการนำเข้าสู่บทเรียน การสอนเนื้อหาและการสรุปบทเรียน ผู้เทศควรที่จะช่วยเหลือให้ครูได้เพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียน ตรวจสอบทักษะ หรือสมรรถนะของครูในด้านการนำเข้าสู่บทเรียน การบรรยายการดำเนินการอภิปรายการตอบคำถาม การจัดให้มีการหลากหลายในการสอน และการจบบทเรียน ช่วยให้ครูได้ใช้เวลาในการสอนให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการสอนมากที่สุดในการเลือกวิธีการสอน ครูควรเอาใจใส่ ในปัญหาของการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการสอน ต้องวางแผนให้รอบคอบ การแบ่งการสอนเป็นระยะ มักจะสอนไม่เป็นไปตามลำดับของเนื้อหาอยู่บ่อย ดังนั้น การแบ่งการสอนเป็นระยะจะเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับ ครูที่จะเก็บเอาประเด็นต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่สอนไม่ว่าจะเป็นข้อบกพร่องต่าง ๆ ในระหว่างการสอนหรือ ความคิดใหม่ๆที่เกิดขึ้นจากการสอนในขณะนั้น ในระหว่างนี้จะเกิดความคิดหรือข้อบกพร่องต่างๆของตนเอง

2.4.2.3 การช่วยเหลือครูในการจัดการห้องเรียน (Helping teachers with classroom management) การจัดการห้องเรียน เป็นเรื่องหนึ่งที่มีความยุ่งยากในการจัดการสอน เป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความกังวลเป็นอย่างยิ่งและเป็นสิ่งที่ครู ต้องการความช่วยเหลืออยู่เป็น

ประจําการปฐมนิเทศก่อนการสอน จะช่วยลดปัญหาได้ดังนั้นการให้การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้ครูได้พัฒนาทักษะการจัดการห้องเรียนและเข้าใจในแนวปฏิบัติผู้ปกครอง นักเรียน และครูมีความเห็นตรงกันว่า การขาดระเบียบวินัย เป็นปัญหา ที่สำคัญในโรงเรียน และ คาดหวังว่าโรงเรียนจะดำเนินการป้องกัน ลด หรือกำจัดปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัย ซึ่งมีที่มา ของปัญหาอยู่ 6 ประการ ได้แก่ ตัวนักเรียนเองกลุ่มของนักเรียน ครู โรงเรียนบ้านชุมชน และสังคม มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้รูปแบบของการสร้างระเบียบวินัยที่ใช้ในโรงเรียนได้แก่ การฝึกรบ การปรับปรุงพฤติกรรม การใช้จิตวิทยาการใช้กระบวนการกลุ่มการเติบโตของสังคม บุคคล (Personal - social growth) และการวิเคราะห์ วินิจฉัย ระเบียบที่ใช้อยู่ในการดำเนินการ ทางวินัยก็สามารถทำได้โดยมีการร่วมรับฟังอย่างฉันทมิตร (Including relationship - listening) การทำทัณฑ์บนการให้รางวัลลงโทษวัฒนธรรม และหลักสูตรของโรงเรียน ก็มีส่วนก่อให้เกิด พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน ครูและนักเรียนควรพยายามหาวิธีจัดระเบียบในห้องเรียน และสภาพแวดล้อม ของโรงเรียนเพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัยเมื่อเกิดปัญหาขึ้นควรรีบ แก้ปัญหาให้ถูกต้องก่อนที่ปัญหาจะรุนแรงเพิ่มขึ้น มาตรการสามารถนำไปลงโทษนักเรียน ได้มี ดังนี้ การลดการได้รับสิทธิพิเศษในโรงเรียน การให้นักเรียนชดใช้จากการทำสิ่งของเสียหายโดย วิธีการหามาให้ใหม่ซ่อมแซม หรือจ่ายเป็นเงิน การให้นักเรียนเลิกเรียนช้ากว่าปกติ การส่งนักเรียน เข้าพบฝ่ายปกครอง การแยกให้เรียนคนเดียว การพักการเรียนทั้งระยะสั้น และระยะยาว การส่ง ต่อไปยังโรงเรียนที่รับเฉพาะนักเรียนที่มีปัญหาพฤติกรรมเป็นพิเศษการไล่ออกการลงโทษเกี่ยวกับ ร่างกาย มีนักการศึกษาบางกลุ่มให้การยอมรับ และมีนักการศึกษาบางกลุ่มยกเลิกไปแล้วโรงเรียน ต้องตัดสินใจในการใช้วิธีการลงโทษทางร่างกายตามบริบทของแต่ละโรงเรียน

ผู้นิเทศอาจแต่งตั้งคณะทำงานในการศึกษาปัญหาการดำเนินงานระเบียบวินัยนักเรียน ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

1. กรณีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา
2. รูปแบบและวิธีการดำเนินงาน
3. มาตรการการป้องกัน
4. มาตรการการลงโทษ

ผู้นิเทศควรสร้างความเข้าใจให้กับครูถึงวัตถุประสงค์ทั้งหมดของการดำเนินงาน ระเบียบวินัยนักเรียน ว่าเป็นการพัฒนาวินัยในตนเองของนักเรียน

2.2.2.4 การช่วยเหลือครูในการประเมินผลการสอน (Helping teachers evaluate instruction) การประเมินผล ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการสอน หลักสำคัญในการประเมินคือเพื่อตัดสินว่านักเรียนมีความรู้ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของการสอนหรือไม่



กระบวนการประเมินผล เริ่มต้นด้วยการทดสอบก่อนเรียนตามเนื้อหาวิชาที่เรียน กรอบของการประเมินควรจะนำไปสู่การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน และประเมินพฤติกรรมของนักเรียนเป็นส่วนสุดท้ายการทดสอบเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการวัดความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) และความสามารถในการปฏิบัติ (Psychomotor) ข้อสอบที่ครูใช้อยู่เป็นประจำมีอยู่ 2 ชนิดคือข้อสอบ อัตนัยและข้อสอบปรนัย เช่น ข้อสอบแบบตัวเลือกแบบเติมคำ จับคู่ เรียงลำดับใหม่ตามเงื่อนไข เป็นต้นข้อสอบที่ใช้ในการทดสอบต้องมีความถูกต้องแม่นยำในการทดสอบ ครูสามารถใช้วิธีการสังเกต การสอบปากเปล่า การเขียนรายงาน การมอบหมายงานให้ทำการประเมินกลุ่มการประเมินตนเองเทคนิคอื่นที่มีประสิทธิผลในการทดสอบ เช่นการสังเกต การสำรวจการเขียนบรรยายการแสดงความคิดเห็น การประเมินตนเอง คะแนนหรือเกรดควรสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสามารถของนักเรียนอย่างเหมาะสม ระบบรายงานผลต้องออกแบบให้นักเรียนและผู้ปกครองได้รู้ถึงความรู้ของ นักเรียนเป็นอย่างไรระบบรายงานผลสามารถปรับปรุงไปใช้ในการบรรยาย การรายงานความก้าวหน้าและการประชุมการประเมินผลผู้นิเทศต้องกระตุ้นให้มีการพัฒนาในกิจการการนิเทศภายในให้ช่วยให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงทักษะในการวัดผล ประเมินผลการทดสอบ การให้คะแนน และการรายงานผล

สรุปได้ว่าการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Development) หมายถึง พฤติกรรม การร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศ ในการวางแผนการสอน การติดตามระบบการออกแบบ การสอน การเขียนวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การอธิบายและการวิเคราะห์งานในการจัดการเรียนรู้ (Learning tasks) การจัดลำดับขั้นตอนในการสอนการเลือกใช้ทรัพยากรในการสอน การเลือกใช้ยุทธศาสตร์ในการสอนการบันทึกหลังการสอน การจัดการ ห้องเรียน การศึกษาและป้องกันความประพฤติที่เป็นปัญหาของนักเรียน การวิเคราะห์เจตคติของนักเรียน การวิเคราะห์รูปแบบการสอนและรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน การบันทึกพฤติกรรมของนักเรียน การวัดผลการเรียน การทดสอบ การประเมินผลการเรียนและการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.4.3 การพัฒนาครู (Staff Development) กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศภายในโรงเรียนต้องช่วยเหลือครูด้านการพัฒนาครู ดังนี้

2.4.3.1 การช่วยเหลือครูในการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษา (Helping teachers through inservice program) “การอบรมภายในโรงเรียน” และ “การพัฒนาครูในโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” มีความหมายใกล้เคียงกันจนสามารถใช้แทนกันได้โดยปกติแล้วผู้นิเทศ จะใช้เวลาในการวางแผน การสนับสนุน และการประเมินโปรแกรมการพัฒนาครู แต่ในอันที่จริง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลการพัฒนา บุคลากรเป็นงานที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานใดในงาน



ของผู้มีหน้าที่นี้เทศโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ควรที่จะให้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางแผนออกแบบการดำเนินงานได้ทำงานร่วมกันขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน

การวางแผนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการของครูแล้วนำมาเรียงลำดับโรงเรียนที่มีระบบการทำงานอย่างรวดเร็วทำให้เกิดประโยชน์ต่อครูอย่างมากและหลากหลายมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพได้ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน คือการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หน่วยงานที่มีโปรแกรมการ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เช่น มหาวิทยาลัยวิทยาลัย หรือสถาบันต่าง ๆ หัวหน้างานการพัฒนาครูต้องมีความพร้อมอยู่เสมอ โดยการเตรียม ทำความเข้าใจในแผนงานหลักผู้อำนวยการ โรงเรียนควรบรรจุงานที่มีลักษณะแปลกใหม่มีความคิด สร้างสรรค์ไว้ในแผนการพัฒนาโรงเรียนครูจะได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นตนเองผู้นี้เทศเองก็ควรประเมินผลกิจกรรม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน คณะทำงาน ก็ควรประเมิน การให้การสนับสนุนจากคณะทำงานจากการสอน จากความสำเร็จของตนเองการให้โอกาสแก่ครูเป็นพิเศษ ในการแสดงออกถึงความพอใจหรือไม่พอใจในกิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ การปฏิบัติงาน และบุคลากร จะได้ข้อมูลที่น่าไปปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาโดยผู้นี้เทศและคณะทำงาน และเผยแพร่ข้อมูลไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นี้เทศควรติดตามผลการประเมิน ครูควรนำผลการประเมินไปใช้เพื่อเรียนรู้ใน โปรแกรมการให้พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ประเด็นที่ในการควบคุมการปฏิบัติงานของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาครูของโรงเรียน การจัดตั้งหน่วยงานกลางหน่วยงานประสานงานของโรงเรียน และหน่วยงานกลางสำหรับประสานงานกับครูบาง โรงเรียนอาจจัดตั้งเป็นศูนย์กลางสำหรับครู ซึ่งเป็นสถานที่ในการให้บริการทรัพยากรต่าง ๆ บริการสถานที่ในการประชุม สำหรับโรงเรียนที่แยกตัวเป็นเอกเทศก็สามารถตั้งหน่วยงาน ที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนสำหรับครูการจัดหาทางเลือกที่ หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่คิดว่าการเตรียมการสอนเฉพาะหน้าการนำเสนอและการสื่อสารที่มีประสิทธิผลและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีมงาน ส่งผลให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินความสำเร็จในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพจะเป็นการพัฒนาให้นักเรียนไปสู่ความสำเร็จและส่งเสริม ไปยังประสิทธิผลของครูเกิดแรงจูงใจและพึงพอใจ

2.4.3.2 การช่วยเหลือครูแบบตัวต่อตัว (Helping teacher on one - to - one basis) การนิเทศแบบคลินิกเป็นการนิเทศแบบ ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคนในการปรับปรุงการสอน การนิเทศแบบนี้เรียกว่า One - To - One ผู้นิเทศและครูจะพบปะพูดคุยกันแบบตัวต่อตัวการนิเทศแบบคลินิกจะมุ่งไปที่การสังเกต การเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งจะมีรูปแบบการดำเนินงาน อย่างน้อย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมเตรียมการก่อนการสังเกต
2. การสังเกต การจัดกิจกรรมในห้องเรียน
3. การประชุมหลังการสังเกต

ในขั้นตอนก่อนการสังเกต ครูและผู้นิเทศวางแผน โดยการ ไปเยี่ยมห้องเรียนของผู้นิเทศ ซึ่งควรเป็นแบบกัลยาณมิตรแล้วร่วมกันกำหนดพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่จะสังเกตในขั้นตอนการสังเกต ผู้นิเทศจะบันทึกพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนการสังเกตการณ์สอนมี 2 ประเภท คือแบบทั่วไป และแบบจำเพาะเจาะจงเป็นบางเรื่องในแบบทั่วไปผู้นิเทศจะบันทึกพฤติกรรมของครูทั้งหมด แบบจำเพาะเจาะจงผู้นิเทศ จะเลือกบันทึกเฉพาะพฤติกรรมที่สนใจจะพัฒนาเหตุการณ์ในห้องเรียนที่ควรบันทึกคือ

1. เหตุการณ์เรื่องราวสั้น ๆ ที่น่าสนใจ
2. คำพูดของครู
3. การจดบันทึกของนักเรียน
4. การใช้สื่อ วัสดุมีเดีย
5. การใช้เครื่องมืออื่น ๆ
6. การสนทนา

การประชุมหลังสังเกตการจัดกิจกรรมในห้องเรียนควรมีเวลาเพียงพอเพื่อวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลการประชุมทั้งก่อนและหลังการสังเกตการจัดกิจกรรมในห้องเรียนควรเปิดโอกาสให้ห้องถิ่นเข้าร่วมด้วย ในวงจรการนิเทศแบบคลินิกผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการสอน สามารถอธิบายทักษะในการทำงานร่วมกันและมีความรู้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศแบบคลินิก ต้องการผู้นิเทศที่มีทักษะในการประมวลผลจากการสังเกต การวินิจฉัยและการประชุม ผู้นิเทศต้องมีทัศนคติที่ดีในการช่วยเหลือคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่สนใจของครูการนิเทศแบบคลินิก ไม่ได้มีเป้าหมาย เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูหรือการบริหารงานเท่านั้นแต่ยังมีไว้เพื่อพัฒนาการสอนของครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยการนิเทศแบบคลินิกอาจจะรวมถึงการฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษาด้วย สิ่งที่ต้องเตรียม

ในการนิเทศแบบคลินิกคือจัดตารางเวลาที่จะทำการนิเทศเตรียมครูผู้สอน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์

2.4.3.3 การช่วยเหลือครูในการทำงานร่วมกัน (Helping teachers work together) ผู้นิเทศส่วนใหญ่ ใช้เวลาในการทำงานเกี่ยวกับครู ซึ่งเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีองค์ประกอบและขนาดที่หลากหลายการที่จะทำให้งานในโรงเรียนประสบความสำเร็จครูต้องรู้จักหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม เป้าหมายอีกประการของการนิเทศ คือ การปรับปรุงทักษะในการทำงานร่วมกันของครูให้ดีขึ้น กลุ่ม มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนประกอบด้านงานและส่วนประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านงานจะเป็นการค้นหางานที่จะทำด้านกระบวนการจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแสดงออกและความพึงพอใจในตนเองดังนั้น กลุ่มที่มีศักยภาพจะมีองค์ประกอบด้านงาน ผู้นิเทศต้องมีทักษะและภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำควรเป็นแบบประชาธิปไตย, การมีมนุษยสัมพันธ์ แต่ต้องรู้ว่าเมื่อไหร่ควรใช้แบบเผด็จการ หรือวิธีการแบบมุ่งงาน และมีทักษะในการตัดสินใจการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาองค์กรการสื่อสารและกระบวนการกลุ่ม การตัดสินใจเป็นหัวใจของการบริหารและเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของการนิเทศผู้นิเทศต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทั้งสมาชิกและองค์กรองค์กร ประกอบด้วย สถานที่ซึ่งเป็นที่ตั้งขององค์กรและบุคลากรการแสดงออกของสมาชิก ต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือเป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของสมาชิกผู้นิเทศต้องสามารถจัดการกับตนเองในเรื่องเวลาความเครียดความขัดแย้งและในเวลาเดียวกันก็ต้องช่วยเหลือครูในเรื่องเหล่านี้ด้วยผู้นิเทศต้องเต็มไปด้วยทักษะในการใช้คำพูดการเขียนและภาษาทางกาย ในบางครั้งต้องช่วยให้ครูได้เข้าใจภาษาไปด้วย ผู้นิเทศควรใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และช่วยเหลือครูให้พัฒนาทักษะและกระบวนการกลุ่ม ภายในกลุ่ม ควรมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานกลุ่ม ควรประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จ ที่ได้รับการเลือกพิจารณาและตัดสินใจจากกลุ่มจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดผู้นิเทศสามารถพัฒนาทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กลุ่มได้ 2 ทางคือ การฝึกปฏิบัติโดยตรง และการสมัครเข้าอบรมเป็นกรณีพิเศษ

2.4.3.4 การช่วยเหลือครูในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง (Helping teacher evaluate their own performance) ผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพสามารถเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้โดยการช่วยเหลือครูในการประเมินตนเอง ผู้นิเทศต้องมีเทคนิคอย่างหลากหลายเพื่อช่วยให้ครูได้มองเห็นพฤติกรรมของตนเองระบบในการประเมินการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. การประเมินตนเอง
2. การประเมินการปฏิบัติงานระหว่างปี

### 3. การประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

สมรรถนะที่สำคัญในการประเมินตนเอง ประกอบด้วย

1. ทักษะการสอน
2. ความเป็นมืออาชีพ

เทคนิคในการประเมินทักษะการสอน คือการตรวจสอบว่าครูได้มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ ชุดการสอนต่าง ๆ และสามารถนำข้อมูลจากการวิเคราะห์การสังเกตการสอนมาประยุกต์ใช้ในการประเมินการสอนของครูควรตั้งเป้าหมายของความสำเร็จจากการประเมินไว้ด้วย การประเมินตนเองสามารถทำได้โดยการดูจากการบันทึกภาพในขณะสอน หรือวิธีการทางคลินิกเช่นการสังเกตการสอนอย่างละเอียดการใช้เทคนิคและทักษะการสอนใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเป็นการยากมากในการประเมินความเป็นมืออาชีพของบุคคลและเป็นเรื่องที่ต้องประเมินอย่างยั้งซึ่งจะเริ่มต้นจากการปฏิบัติงานของครู โดยนักเรียน และผู้ปกครอง สามารถมีส่วนช่วยในการวิเคราะห์พฤติกรรมได้ในช่วงการประเมินครูหลายโรงเรียนต้องการผู้นิเทศ ซึ่งการให้คำปรึกษาจากผู้นิเทศ เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์มากในกระบวนการประเมิน ผู้นิเทศควรมีบทบาท ช่วยเหลือครูในการประเมินตนเองการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเพิ่มทักษะการสอน และการเป็นมืออาชีพ

สรุปได้ว่าการพัฒนาครู (Staff Development) หมายถึง พฤติกรรมการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศ ในการพัฒนาการฝึกอบรม การสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน การนิเทศแบบคลินิกการสังเกตการสอนการช่วยเหลือแบบตัวต่อตัวการทำงานแบบกระบวนการกลุ่ม การประเมินการสอน โดย ตนเองผู้ปกครองและนักเรียนนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียนดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่านักวิชาการแต่ละท่านได้กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนไว้อย่างสอดคล้องกัน คือการนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จและนักเรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศซึ่ง ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้เป็นผู้นิเทศควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศเป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศตามบทบาทและภารกิจที่กำหนดไว้ อย่างครบถ้วนทุกด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการปฏิบัติงานนิเทศด้าน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาครู ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร

ต่าง ๆ ตามความจำเป็น ซึ่งจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในโรงเรียนอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในพบว่า การนิเทศภายในคือกิจกรรมที่ทุกฝ่ายในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในต้องมีความรู้ในด้านนี้เป็นอย่างดี กระบวนการหรือขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลายรูปแบบ อาจเริ่มต้นด้วยการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและงานการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาคำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษาการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาการติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศหรือมีการดำเนินตามกระบวนการต่างๆ ไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้กระบวนการได้สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อมีการดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาประสบความสำเร็จจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป ซึ่งการให้การนิเทศภายในโรงเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นก็อาจส่งผลถึงประสิทธิภาพการสอนของครู เพราะหากมีการนิเทศภายในที่เป็นระบบต่อเนื่องและมีรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมแล้ว ครูผู้รับการนิเทศก็จะนำเอาสิ่งที่ได้รับจากนิเทศไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน และอาจจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้การผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมการนิเทศภายในตามแนวคิดของ โอลิวา และ เปาลาส (Oliva & Pawlas) ซึ่งประกอบด้วย 1) พัฒนาการเรียนการสอน 2) การพัฒนาหลักสูตร และ 3) การพัฒนาครู เพราะเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องและครอบคลุม และตรงกับความต้องการของครู ซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการศึกษานำไปพัฒนาการนิเทศและประสิทธิภาพการสอนของครูได้ในโอกาสต่อไป

## หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน

### ความหมายประสิทธิภาพการสอน

ประสิทธิภาพของการสอนนั้น อาจเป็นคำที่วัดได้ยากกว่าประสิทธิภาพด้านอื่น ๆ เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาที่ตัวมนุษย์ ซึ่งมีความแตกต่างและหลากหลาย ไม่สามารถนำไปเปรียบเทียบกับพัฒนาอย่างอื่นที่เป็นวัตถุ หรือสินค้าได้ แต่มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการสอนไว้ ดังนี้

กษมา วรวรรณ ณ อุรุทยา (2540 : 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนที่ดีของครูนั้นต้องมีการประยุกต์เทคนิค วิธีการสอนให้เข้ากับการเรียนการสอน โดยสามารถย่อยหลักการและทฤษฎีที่เป็นเบื้องหลังของเทคนิคนั้น ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในชั้นเรียน ข้อหลักที่มีอยู่ในหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนและผลักดันให้นักเรียนสามารถนำความรู้จากประสบการณ์จริงไปแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

อารี พันธุ์มณี (2540 : 175) กล่าวว่า วิชาว่าด้วยว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง การที่ครูสามารถส่งเสริมถ่ายโยงการเรียนรู้ ให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริงในชีวิตประจำวัน โดยให้สอดคล้องกับชีวิตจริง พฤติกรรมการสอนเน้นการนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ และให้มีความหมายต่อชีวิตไม่ใช่ให้นักเรียนเรียนรู้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องเข้าใจชัดเจนสามารถนำไปปรับใช้ได้ การสอนลักษณะเช่นนี้ จึงทำให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ ซึ่งมีข้อเสนอ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของวิชาในการสอน ครูควรเน้นและแสดงให้นักเรียนเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องของวิชาต่าง ๆ กัน เช่น สอนแนววรรณคดีให้สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์หรือการเมือง การปกครองต้องสัมพันธ์กับเศรษฐกิจ เป็นต้น

2. ความเข้าใจกฎเกณฑ์ในวิชาต่าง ๆ ในการสอน ครูจึงไม่ควรเน้นการท่องจำเนื้อหาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้นักเรียนเข้าใจหลักการ วิธีการของสิ่งที่เรียน และสรุปเป็นเกณฑ์ เพื่อไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง ครูต้องใช้วิธีการยกตัวอย่าง ประกอบ จัดกิจกรรมบทบาทสมมติ สร้างสถานการณ์จำลอง เป็นต้น

3. ประสบการณ์กว้างขวางในการสอน ครูควรส่งเสริมให้นักเรียน ได้มีประสบการณ์ กว้างขวางมากรูปแบบและช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจจริงจนสามารถสรุปเป็นหลักการวิธีการได้

4. เคารพปัญญาของนักเรียน ครูควรคำนึงถึงสติปัญญาของนักเรียนด้วยว่ามีความแตกต่าง ว่างบุคคล นักเรียนบางคนอาจเรียนรู้เร็ว บางคนเรียนรู้ช้า ตามแต่อัตราการเรียนของแต่ละบุคคล ทั้งครูต้องยอมรับลักษณะของนักเรียนและยังสามารถจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนได้

5. เจตคติและอุดมคติของนักเรียน ครูควรตระหนักและส่งเสริมนักเรียนในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น ทางด้านจิตใจ ความรู้สึก จึงควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทัศนคติและอุดมคติ มีผลต่อการเรียนรู้และการทำงาน of นักเรียนได้

6. การฝึกฝนตนเอง ครูควรให้นักเรียนได้ฝึกฝนตนเอง หลักจากที่ได้เรียนรู้มาแล้ว เพื่อให้ นักเรียนเกิดทักษะ ความชำนาญ และพัฒนาความสามารถได้สูงขึ้น

7. สถานการณ์จำลองในการสอน เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างแท้จริงครูควรจัด สถานการณ์การเรียนรู้ในห้องเรียน ให้สอดคล้องกับสภาพนอกห้องเรียน เช่น การฝึกพูดหน้าชั้นเรียน การเล่นเกม การเลือกตั้ง เป็นกิจกรรมที่ควรให้นักเรียนมีประสบการณ์ตรง

8. ความรู้พื้นฐานในการเรียนการสอน ครูควรสอนเป็นลำดับขั้นจากง่ายไปหายากจาก ใกล้ตัว ไปสู่ไกลตัว จากทักษะเบื้องต้น ไปสู่ทักษะที่สูงขึ้น เป็นต้น เพื่อจะทำให้เกิดการถ่ายโอนที่ดี และการเรียนรู้ ครูควรเน้นให้มีการต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้เป็นขั้นตอน

9. การถ่ายโอนการเรียนรู้เชิงลบ ครูควรจะได้พิจารณาและระมัดระวังในการถ่ายโอน การเรียนรู้เชิงลบ เพราะไม่เกิดผลดีต่อการเรียนรู้อยู่จึงควรหลีกเลี่ยงและจัดลำดับขั้นตอนเพื่อให้เกิด การเรียนรู้เชิงบวก จึงจะเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 99) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้และมีความสัมพันธ์กับงานที่กระทำที่ตั้งใจที่มีเป้าหมายในความเจริญงอกงามของนักเรียน การสอนประกอบด้วย การวางแผนการสอน การประเมิน และการแสดงผล การเรียนของนักเรียน

กูด (Good. 1973) ได้เสนอว่าประสิทธิภาพการสอน หมายถึง การวางแผนการสอนหรือ ใช้วิธีสอนซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

พิปเปอร์ (Piper. 1978 ; อ้างถึงใน ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. 2552 : 37) เสนอว่า ประสิทธิภาพการสอนหมายถึงความสามารถของครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยพิจารณา จากจำนวนนักเรียนที่เรียนรู้ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง การสอนที่ทำให้นักเรียนหรือผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ตามที่ตนเองถนัดและตามความสามารถของทุกคน ซึ่งครูผู้สอนต้องการจัดสถานการณ์ ประสบการณ์ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะและมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

#### แนวคิดเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สมมติ เพียรการค้า (2541 : 31) ได้เสนอประเด็นต่าง ๆ ในการประเมินประสิทธิภาพ การสอน 21 รายการ ดังนี้

1. ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักการทางจิตวิทยาในการเตรียมความพร้อมของ ผู้เรียน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างจำนวนผู้เรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับ “ผ่าน” และผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับ “ไม่ผ่าน”
3. ทักษะในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน



4. การสอนวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม
5. ทักษะในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ของผู้เรียน
6. ทักษะในการพัฒนาเชาว์ปัญญาของผู้เรียน
7. การพัฒนาทักษะทางกายภาพของผู้เรียน
8. การเสริมแรงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นผู้เรียนในกระบวนการจัดการเรียน

#### การสอน

9. ประสิทธิภาพในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

10. ทักษะในการแปลความหมายของคะแนนจากการวัดผลระหว่างเรียนและนำผลที่ได้จากการวัดมาเป็นสัดส่วนในการจัดการเรียนการสอน

11. ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักการดำเนินการทฤษฎีการเรียนรู้อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์

12. การสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยในการเรียนการสอน

13. ประสิทธิภาพในการแนะนำกลุ่มผู้เรียนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านารเรียน

14. การจัดกิจกรรมทางสังคมเพื่อชุมชน

15. การพัฒนากิจกรรมในชั้นเรียนที่เหมาะสม เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนที่ขาดทักษะทางสังคม

16. การพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของผู้เรียน

17. การช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาการปรับตัวในการเรียน

18. การจัดสถานการณ์ในชั้นเรียนเพื่อลดความวิตกกังวลในชั้นเรียน

19. การช่วยเหลือผู้เรียนอ่อนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

20. การประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

21. การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ผู้ปกครองดำเนินการ

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียนทราบ

นาวา สุขรัมย์ (2550 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพว่าเป็น การมุ่งเน้นที่กิจกรรมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และการสอน ที่มีประสิทธิภาพนั้นพิจารณาจากตัวแปรสำคัญ ตัวแปรคือ

1. ตัวแปรด้านบริบท หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบริบทในกิจกรรมการเรียนรู้ บทเรียน ผลความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ดังนั้นตัวแปรนี้จะครอบคลุมถึงคุณลักษณะต่างๆ ดังนี้คุณลักษณะของครู เช่น อายุ ประสบการณ์ คุณลักษณะของนักเรียน เช่น อายุ ความสามารถ คุณลักษณะของชั้นเรียน เช่น ขนาด สภาพสังคม คุณลักษณะของวิชา เช่น เนื้อหา ระดับความยาก



ง่าย คุณลักษณะของโรงเรียน เช่น ความน่าเชื่อถือ สิ่งอำนวยความสะดวก คุณลักษณะของชุมชน เช่น ความมั่นคง ความหนาแน่น และคุณลักษณะของโอกาส เช่น เวลา ความรู้ที่มีมาก่อน

2. ตัวแปรด้านกระบวนการ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน คุณลักษณะของงานและกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นตัวแปรจะรวมถึงความกระตือรือร้นของครูความชัดเจนในการสอน การใช้คำถาม การใช้คำชมและการวิจารณ์ การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำ กลยุทธ์วิธีการจัดการอบรม บรรยากาศของชั้นเรียน ความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน การรวมเนื้อหา นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน นักเรียนปฏิสัมพันธ์กับครู กลยุทธ์การเรียนรู้ของนักเรียน สิ่งเหล่านี้อาจไม่จำเป็นต้องมีครบทุกรายละเอียด

3. ตัวแปรด้านการผลิต หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นในภายหลังที่เกี่ยวกับการศึกษา ได้แก่ ความรู้ทักษะต่าง ๆ และความสนใจในวิชา การมุ่งด้านสติปัญญา ความมั่นใจในการเรียนและนับถือตนเอง การพัฒนาความเป็นอิสระของนักเรียนและการพัฒนาทางสังคม ผลที่ปรากฏในภายหลังนี้สามารถทดสอบได้ด้วยการทดสอบทั่วไป จากสถานภาพภายนอกและทดสอบเจตคติ ซึ่งการทดสอบนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการประเมิน เช่น ความเชื่อของครู

ฮอย และ มีสเกล (Hoy & Miskel. 2008 : 187 - 189) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย ความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะความรู้ความฉลาด อารมณ์ วิธีการเรียนรู้เพศและอายุหรือพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ครูจะต้องรู้วิธีกระตุ้น ให้กำลังใจผู้เรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้นำเรียนและเหมาะต่อการเกิดการเรียนรู้ด้วยการวัดประเมินผลซึ่งวิธีการวัดประเมินผลมีหลายวิธีขึ้น อยู่กับจุดประสงค์และเนื้อหาของการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสมเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ความร่วมมือระหว่างนักเรียนและครู โดยผู้สอนมีความตั้งใจการจัดเวลาอย่างเหมาะสม การให้ความช่วยเหลือติดตามตักเตือนนักเรียน มีการควบคุมชั้น เช่น การปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ และครูผู้สอนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความรู้และความประพฤดีดีเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนได้

#### องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอน

การศึกษาประสิทธิภาพการสอนให้บังเกิดผลดีและมีความชัดเจนจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆของคุณลักษณะพฤติกรรมการสอนทั้งนี้เพื่อความตรงของการประเมินและการอธิบายสรุปผลลดจนการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน

ประสิทธิภาพการสอนที่ได้รับ ดังนั้นการกำหนดโครงการหรือการเลือกใช้โครงสร้างที่เหมาะสม  
 สำหรับการศึกษาประสิทธิภาพการสอนจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

สมรักษ์ กิจเดช (2544 : 79) สรุปว่าอาจารย์ที่จะสอนดีหรือไม่นั้น ควรจะพิจารณาจาก  
 องค์ประกอบอย่างน้อย 8 ประการ ได้แก่

1. การวางแผนและเตรียมการสอน
2. วิธีการสอน
3. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
4. ความรู้ทางวิชาการของอาจารย์
5. บุคลิกภาพของอาจารย์
6. พฤติกรรมของอาจารย์ทั้งในและนอกห้องเรียน
7. การประเมินผลการสอน
8. เอกสารตำราที่ใช้อ้างอิงและประกอบการสอน
9. เจตคติของนักศึกษาต่อวิชาเรียนและต่ออาจารย์ผู้สอน

บีช และ เรนฮาร์ด (Beach & Reinhartz, 1984 ; อ้างถึงใน ภิญ โย สุทธิพิทยศักดิ์, 2552 :  
 40) ได้กำหนดโครงสร้างของประสิทธิภาพการสอนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนก  
 เป็น 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน (Clarity of instruction) เป็นการพิจารณา  
 พฤติกรรมการสอนของครูในด้านการวางแผนการสอนว่ามีหรือไม่ ครูที่มีประสิทธิภาพการสอน  
 ควรมีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอน การใช้ตัวอย่างและภาพที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อ  
 การเข้าใจมีความรู้ในวิชาที่สอน และทบทวนกระบวนการสอนอยู่เสมอ
2. ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอน (Enthusiasm during instruction) ครูที่มี  
 ประสิทธิภาพการสอนควรมีพฤติกรรมสนุกสนานกับงานสอนของตนเอง สร้างบรรยากาศของ  
 ความกระตือรือร้นทำบรรยากาศการเรียนให้สนุกสนาน และมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน
3. การแสดงความใส่ใจในงาน (Task orientation) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมที่  
 แสดงความใส่ใจในการสอน ซึ่งประกอบด้วยงานที่ต้องปฏิบัติก่อนสอน ปฏิบัติระหว่างสอนและ  
 ปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการสอน
4. การใช้กลวิธีการสอน (Instructional Strategies) ครูที่มีประสิทธิภาพควรใช้เทคนิค  
 การสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชา ระดับพัฒนาการของผู้เรียนและแบบการเรียนรู้ของแต่ละ  
 บุคคล
5. มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (Interaction with Student) ครูที่มีประสิทธิภาพควรมี

บรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียน การคิดของนักเรียน การมีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีความยุติธรรมเปิดเผย และตรงไปตรงมา เช่น การสื่อความหมายไปยังนักเรียนให้ตระหนักว่าตัวนักเรียนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

6. การใช้คำถามที่น่าสนใจ (Use of interesting question) เป็นพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการตั้งคำถามของครู คำถามที่ดีควรเป็นคำถามที่น่าสนใจและช่วยการเรียนรู้ เช่น คำถามแบบปลายเปิด คำถามแบบปลายปิด เป็นต้น

บอริช (Borich, 2004 : 11 - 21 ; อ้างถึงใน นิตติยา ไสหนองเป็ด, 2555 : 61) ได้เสนอกรอบความคิดเพื่อการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียน โดยประเมินจากพฤติกรรมหลัก(Key behaviors) 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สำคัญคือ

1.1 การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ หมายถึง ข้อความที่ระบุคุณลักษณะการเรียนรู้และความสามารถที่ครูต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังจากที่นักเรียนได้ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนในหน่วยหนึ่งๆแล้ว

1.2 การนำนักเรียนเข้าสู่บทใหม่ โน้ตสนันใหม่ หมายถึง รูปแบบการสอนที่เป็นการถ่ายโอนการเรียนรู้ คือ การให้ความสำคัญจากความรู้เดิม เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและต่อเนื่องและทำให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

1.3 การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน เช่น ในการเตรียม การสอนโดยครูผู้สอน ต้องเตรียมการสอนก่อน 1 ชั่วโมงเริ่มจากการศึกษาเอกสารประกอบการสอนในชั่วโมงที่ต้องสอน การตรวจแบบฝึกหัดหรือข้อสอบก่อนเรียนและให้คะแนนนักเรียนคนนั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียน

1.4 การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน เช่น หลังจากให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือข้อสอบก่อนเรียนเสร็จ ครูผู้สอนทำการตรวจแบบฝึกหัด และทำเครื่องหมายตรงประเด็นที่ต้องอธิบายเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล และแจ้งคะแนนให้นักเรียนได้รับทราบ ครูผู้สอนเรียกนักเรียนเข้าพบเป็นรายบุคคลเพื่อรับฟังคำอธิบายในข้อที่นักเรียนนั้นยังไม่เข้าใจ

1.5 การรู้ความสามารถของนักเรียน เช่น การวัดและประเมินผลความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียนก่อนเรียน เน้นการประเมินผู้เรียนในเรื่องที่จะทำการสอนเพื่อตรวจสอบความรู้ทักษะของนักเรียนในเรื่องที่จะเรียน ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเบื้องต้นนำไปเปรียบเทียบผลการเรียนภายหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว เพื่อดูการพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มของนักเรียน

1.6 การสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ เช่น การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

สรุปได้ว่าการสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การแจ้งผลการเรียนรู้ขอบข่ายของเนื้อหาก่อนทำการสอนมีการนำนักเรียนเข้าสู่โมทัศน์ใหม่ซึ่งเป็นการสอนที่ให้ความสำคัญจากความรู้เดิม เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและต่อเนื่องมีการตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน เพื่อตรวจสอบความรู้ทักษะของนักเรียนในเรื่องที่จะเรียนรู้และนำข้อมูลที่ได้อไปเปรียบเทียบผลการเรียนหลังเรียนเพื่อดูการพัฒนาการเรียน ให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจนในเนื้อหาที่เรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ เช่น มีการยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Instructional variety) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ

2.1 การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียนการสอน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการนำเสนองานด้วยผังภาพ การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากแผ่นซีดีรอมหรือออนไลน์ และการจัดการกับข้อมูลด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม

2.2 การแสดงความกระตือรือร้นและควมมีชีวิตชีวาในการสอน คือ ครูต้องหาทางที่จะกระตุ้นหรือหล่อเลี้ยงความกระตือรือร้นและความน่าตื่นเต้นของตนเองให้เกิดขึ้น อยู่เสมอ เนื่องจากท่าทีในการสอนและการเรียนรู้ของครูจะส่งผ่านไปยังนักเรียนด้วย ถ้าครูมีความกระตือรือร้นนักเรียนก็จะตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

2.3 การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้หลากหลายวิธีและสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับผู้เรียน กับแต่ละสถานการณ์ และแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น วิธีการสอนแบบบรรยายวิธีการสอนแบบสาธิต วิธีการสอนโดยแสดงบทบาทสมมุติ วิธีการสอนโดยกรณีตัวอย่าง วิธีการสอนโดยใช้เกมวิธีการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองวิธีการสอนแบบปฏิบัติการ เป็นต้น

2.4 การให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ เช่น ยกย่องชมเชยนักเรียนด้วยวาจา ทำท่าทางหรือการให้รางวัลและสัญลักษณ์ต่างๆ เพราะการเสริมแรงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนรู้สึกดีๆ ขยันเรียนเพิ่มมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ถูกต้อง

2.5 การใช้คำถาม และปัญหาที่หลากหลายรูปแบบและการให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

สรุปได้ว่าการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การใช้เครื่องมือหรือ

อุปกรณ์เพื่อสร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการแสดงความคิดหรือริ้นและความมีชีวิตชีวาในการสอนเพื่อกระตุ้นการตื่นตัวของนักเรียน ให้รางวัลและการเสริมแรงด้วยวิธีการต่างๆในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการสอนด้วยวิธีการใช้คำถามและปัญหาที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็น

3. การแสดงความใส่ใจในงานการสอน (Teacher's task orientation) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ

- 3.1 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- 3.2 การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่
- 3.3 การหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน
- 3.4 การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้
- 3.5 การกำหนดวงจรการทบทวนการแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

สรุปได้ว่าการแสดงความใส่ใจในงานการสอน หมายถึง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้มีการทบทวนเนื้อหาที่สอนไปแล้วรวมถึงการแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in the learning process) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ

- 4.1 การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ครูผู้สอนวางแผนการสอนและการประเมินผล ซึ่งการประเมินผลประกอบด้วย การประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและปลายภาค โดยเลือกวิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมซึ่งมีวิธีประเมินผลหลายวิธีดังนี้ คือการประเมินด้วยการตอบคำถาม การสอบปากเปล่า การทำใบงาน และแบบฝึกทักษะมีการประเมินจากการปฏิบัติ เช่น มอบหมายชิ้นงาน หรือประเมินตามสภาพจริง ประเมินจากงานหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติจริง ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน และประเมินจากการทดสอบ

- 4.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม เช่น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการถามตอบ ข้อมูลป้อนกลับเป็นการบอกให้ผู้เรียนทราบถึงความถูกต้องเหมาะสม และสิ่งของที่เขาตอบออกมา โดยเมื่อเขาตอบถูกต้องก็จะให้เสริมแรงอีก และเมื่อตอบผิดก็จะบอกสิ่งที่ถูกต้องให้โดยข้อมูลป้อนกลับการให้ข้อมูลป้อนกลับมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมให้มีการปฏิบัติต่อๆ ไป

4.3 การใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มเทคนิค TAI (Team Assisted Individualization) คือ วิธีการสอนที่ผสมผสานระหว่างการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative learning) และการสอนรายบุคคล (Individualized instruction) เข้าด้วยกัน เป็นวิธีการเรียนการสอนที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถจากแบบฝึกทักษะและส่งเสริมความร่วมมือภายในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม กำหนดให้นักเรียนที่มีความสามารถต่างกัน มาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกภายในกลุ่ม ประกอบด้วยนักเรียนเก่ง ปานกลางและนักเรียนอ่อนคละกัน

4.4 การให้คำชมเชยที่มีความหมาย เช่น การส่งเสริมเด็กให้พัฒนาตนเองในการชมนักเรียนให้เกิดผลดีตามมา ครูจำเป็นต้องเพิ่มเติมคำวิจารณ์หรือข้อแนะนำเพื่อให้เด็กปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนเองด้วย เพราะคนส่วนใหญ่เชื่อว่าการชมเด็กบ่อยๆ จะทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเด็กที่มีความมั่นใจในตนเองสูงมักเป็นเด็กที่มีความสุข และประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิต มากกว่าเด็กที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

4.5 การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน คือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

สรุปได้ว่า การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสมกับนักเรียนเมื่อมีการถามตอบ มีการใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เสริมแรง โดยการให้คำชมเชยที่มีความหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ตลอดจนมีการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน

5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success rate) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้สำคัญคือ

5.1 การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้

5.2 การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูกในทันทีทันใด

5.3 การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อยๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล

5.4 การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ

สรุปได้ว่าการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อยๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจและส่งเสริมให้นักเรียนเกิดอัตราก้าวหน้าในการเรียนอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้

และจากการศึกษาเอกสารองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพสรุปได้ว่า นักการศึกษาได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนไว้สอดคล้องกัน โดยมีประเด็นที่สำคัญคือคุณค่าของการเรียน ได้แก่ การเพิ่มความสนใจในเนื้อหาวิชาเรียน และเข้าใจเนื้อหาวิชาการอธิบายที่ชัดเจน อุปกรณ์การสอนที่น่าสนใจ บอกรวดูประสงค์ของการสอน และจัดทำเอกสารประกอบการสอน ครูมีความกระตือรือร้นในการสอน เป็นคนคล่องแคล่ว มีอารมณ์ขัน และมีรูปแบบการสอนที่น่าสนใจ กระตุ้นให้มีการอภิปรายในชั้นเรียนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน กระตุ้นให้นักเรียนตั้งคำถามและคำตอบและกระตุ้นให้นักเรียนมีความคิดริเริ่ม แสดงความเป็นเพื่อนกับนักเรียน ยินดีช่วยเหลือนักเรียน และให้ความสนทนากับนักเรียนแต่ละคน การเปรียบเทียบความแตกต่างและการประยุกต์ใช้ ความรู้พื้นฐานและมโนทัศน์ การชี้ให้เห็นถึงประเด็นต่าง ๆ และการอภิปรายถึงความก้าวหน้าของเนื้อหาวิชา การสอบและการให้คะแนน ได้แก่ การใช้ผลสอบเป็นข้อมูลป้อนกลับ ที่มีคุณค่า การทดสอบที่เหมาะสมและยุติธรรม และการทดสอบที่เน้นเนื้อหาวิชา การให้การบ้าน การให้อ่านหนังสืออ่านประกอบ เพื่อช่วยเสริมความเข้าใจในบทเรียนการให้งานที่ยากและมากเกินกำลัง ได้แก่ การพิจารณาความยากง่ายของเนื้อหาวิชาภาระงานของนักเรียน (น้อย - มาก) การเสนอเนื้อหาวิชา (ช้า - เร็ว) และเวลาสำหรับนักเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นต้น

อย่างไรก็ตามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาประสิทธิภาพการสอนตามกรอบความคิด โครงสร้างประสิทธิภาพการสอนของ Borich ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน
2. การสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย



3. การแสดงความใส่ใจในงานสอน
4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ
5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

จะเห็นได้ว่าทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นสิ่งครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึง โดยที่ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการเลือกสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการสอน และลักษณะเฉพาะของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันไปในหลากหลายคุณลักษณะจึงจะทำให้ การสอนเกิดประสิทธิภาพ และองค์ประกอบดังกล่าวเน้นมุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาเป็นกรอบความคิดเพื่อการศึกษาต่อไป

### ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายใน โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนี้

สุทฤษฎี ศรีไสย (2549) การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการช่วยเหลือโดยตรงแก่ครู หรือผู้สอน เพื่อให้เป็น ครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผลจากการช่วยเหลือพัฒนาครูจะทำให้ นักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับประโยชน์จากการสอนของครู และครูที่จะปรับปรุงการสอนอยู่เสมอจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสอดคล้องกับการวิจัยของ Good (1983) ที่พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนสูงมาก แม้ว่าจะมีการนิเทศภายใน โรงเรียนเพื่อการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน และ การพัฒนาครู

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) สรุปว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการดำเนินงานจะต้องใช้ กระบวนการกลุ่มหรือการมีส่วนร่วมจึงจำเป็นต้องระดมความคิดและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของครู

ริซโซ (Rizzo. 2004 : 40 - A) ได้สร้างรูปแบบของการสนับสนุนการพิจารณา การอำนวยความสะดวกและการประเมิน และเครื่องมือประสานของพวกเขา กับความสำเร็จของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ครู 345 คน ผู้อำนวยการ 55 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยวิธีการร่วมมืออันเกี่ยวข้องกับ โมเดลแบบต่าง ๆ เข้ากับการตรวจค้นบ่อยๆ และการไว้วางใจมากขึ้น และความสัมพันธ์แบบเปิดระหว่างผู้อำนวยการ และครู ครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาวิธีการต่าง ๆ โดยพวกเขาได้รับการอำนวยความสะดวก

ฮาวาส (Havas. 1992 : 600 - A) ได้ศึกษาสไตล์ของการสอนที่มีอิทธิพลต่อตัวเด็กกลยุทธและสไตล์การเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นไปที่กระบวนการรับทราบภายนอกจากนักเรียนที่



มุ่งไปสู่ความรู้ อุปกรณ์ที่จะเรียนรู้ ครูได้รับการอธิบายในฐานะที่เป็นผู้นำของการเรียนรู้ ผู้ซึ่งบังคับความรู้และทักษะอย่างมืออาชีพของตนเองและสามารถวิจารณ์และสะท้อนผลได้ปัจจัยต่าง ๆ แนะนำนักเรียนสู่ความสัมพันธ์ในงานของพวกเขาก็นำมาตรวจสอบและการพลิกเพลงกลยุทธ์ สไตล์และความคิดที่คัดแปลงได้ ก็นำมาศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการเรียนรู้ การพลิกเพลงเป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้น และสไตล์เป็นวิธีการที่ถาวร ในการจัดเรื่องข้อมูล เฉพาะราย ทฤษฎีที่สำคัญในการเรียนรู้ที่ใช้ในที่นี้คือ การเรียนรู้เชิงรับทราบ การเรียนรู้ด้านประสบการณ์ และระเบียบวิธีมุ่งหมายสำหรับการสอน สมมติฐานเบื้องต้น คือ การเรียนรู้สามารถสอนและเรียนรู้ได้ การอธิบายการเรียนรู้ให้พื้นฐานสำหรับการตรวจสอบการสอน ภาพการสอนที่เน้นประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมสื่อการสอนที่จัดเรียงในวิธีที่เด็ดเดี่ยว ความเห็นพ้องในงานและการสนับสนุนการประเมินตนเองการแสดงออกทางความรู้สึก การตรวจสอบเกี่ยวกับ ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน ได้ช่วยให้ผู้เรียนสร้างเครื่องมือสองอย่างในการประเมิน ได้แก่ ระบบแบ่งแยกเป็นประเภท และระบบการประเมินทักษะด้านการสอนทั้งสองเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์สำหรับการอำนวยความสะดวกปฏิบัติการสอน

การศึกษาความสัมพันธ์การนิเทศภายใน โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมการนิเทศภายใน โรงเรียน และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูอีกด้วย ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายใน โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานทางการศึกษาในการวางแผนพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของตนเอง และการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั่นเอง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

กำพล ใจเมือง (2551 : 107) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการศึกษา สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีข้อสรุปผลการศึกษาดังนี้ 1) ประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนและนำผลการวัดผลประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพรองลงมา คือ ด้านเป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูตามมาตรฐานการศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่าครูมีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์สอนต่างกัน ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการสอนโดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2552 : 74) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี มีข้อสรุปผลการศึกษา ดังนี้ 1) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คมกฤษ บุตรศรี (2554 : 97 - 100) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนกับคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยภูมิ เขต 2 จำนวน 212 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาครูรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน 2) ระดับคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล 3) สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าสภาพ

การดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียนมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนด้านพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียน

นิตติยา ไสหนองเป็ด (2555 : 98 - 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียน และประสิทธิภาพการสอนของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในสูงที่สุด 3 ลำดับ อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน รองลงมาคือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศภายใน โรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในสูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอนอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศภายใน โรงเรียนด้านการพัฒนาการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในสูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียนอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอนอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การนิเทศภายใน โรงเรียนด้านการพัฒนาครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในสูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอนอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ การนิเทศภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับสูง และการนิเทศภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### งานวิจัยต่างประเทศ

โจคัม (Jochum. 2005 ; อ้างถึงใน ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. 2552 : 49) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจในการวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในการสอนภาษาต่างประเทศในชั้นเรียนในแคนซัส พบว่า เมื่อมีการนิเทศการศึกษาจากผู้ให้การนิเทศ ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนในเรื่องการสื่อสาร ไวยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนภาษาอย่างมีนัยสำคัญ

ริซโซ (Rizzo. 2004 : 40 - A) ได้สร้างรูปแบบของการสนับสนุนการพิจารณาการอำนวยความสะดวกและการประเมิน และเครื่องมือประสานของพวกเขา กับความสำเร็จของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างคือ ครู 345 คน ผู้อำนวยการ 55 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยวิธีการร่วมมืออันเกี่ยวข้องกับโมเดลแบบต่าง ๆ เข้ากับการตรวจค้นบ่อยๆ และการไว้วางใจมากขึ้น และความสัมพันธ์แบบเปิดระหว่างผู้อำนวยการและครู ครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาวิธีการต่าง ๆ โดยพวกเขาได้รับการอำนวยความสะดวก

ฮาวาส (Havas. 1992 : 600 - A) ได้ศึกษาสไตล์ของการสอนที่มีอิทธิพลต่อตัวเลือกกลยุทธ์และสไตล์การเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นไปที่กระบวนการรับทราบภายนอกจากนักเรียนที่มุ่งไปความรอบรู้ อุปกรณ์ที่จะเรียนรู้ ครูได้รับการอธิบายในฐานะที่เป็นผู้นำ ของการเรียนรู้ ผู้ซึ่งบังคับการความรู้และทักษะอย่างมืออาชีพของคนและสามารถวิจารณ์และสะท้อนผลได้ปัจจัยต่าง ๆ แนะนำนักเรียนสู่ความสัมพันธ์ในงานของพวกเขาก็นำมาตรวจสอบ และการพลิกแพลงกลยุทธ์ สไตล์และความคิดที่ดัดแปลงได้ ก็นำมาศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการเรียนรู้ การพลิกแพลงเป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้น และสไตล์เป็นวิธีการที่ถาวรในการจัดเรื่องข้อมูล เฉพาะราย ทฤษฎีที่สำคัญในการเรียนรู้ที่ใช้ในที่นี้คือ การเรียนรู้เชิงรับทราบ การเรียนรู้ด้านประสบการณ์ และระเบียบวิธีมุ่งหมายสำหรับการสอน สมมติฐานเบื้องต้น คือ การเรียนรู้สามารถสอนและเรียนรู้ได้ การอธิบายการเรียนรู้ให้พื้นฐานสำหรับการตรวจสอบการสอน ภาพการสอนที่เน้นประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมสื่อการสอนที่จัดเรียงในวิธีที่เด็ดเดี่ยว ความเห็นพ้องในงานและการสนับสนุนการประเมินตนเองการแสดงออกทางความรู้สึก

การตรวจสอบเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน ได้ช่วยให้ผู้เรียนสร้างเครื่องมือสองอย่างในการประเมิน ได้แก่ ระบบแบ่งแยกเป็นประเภท และระบบการประเมินทักษะด้านการสอนทั้งสองเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์สำหรับการอำนวยความสะดวกปฏิบัติการสอน

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อที่จะนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู รวมทั้งนำข้อมูลจากการศึกษาไปถ่ายทอดให้กับครูผู้สอนเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของตนเองในด้านต่าง ๆ รวมทั้งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการนิเทศของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศครู ที่จะได้รับทราบข้อมูลการนิเทศและระดับประสิทธิภาพการสอนของครูเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นต่อไป