การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

นางสาวประทุม ศรีวะโร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2548
ISBN 974-14-1879-5
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF SUPERVISORS' EDUCATIONAL SUPERVISORY SKILLS AS PERCEIVED BY TEACHERS IN ROYAL AWARDED ELEMENTARY SCHOOLS

Miss Pratum Sriwaro

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Supervision and Curriculum Development
Department of Educational Policy, Management, and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2005

ISBN 974-14-1879 -5

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน
โดย	นางสาวประทุม ศรีวะโร
สาขาวิชา	นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เพิ่มเกียรติ ขมวัฒนา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประทุม ศรีวะโร: การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน.(A STUDY OF SUPERVISORS' EDUCATIONAL SUPERVISORY SKILLS AS PERCEIVED BY TEACHERS IN ROYAL AWARDED ELEMENTARY SCHOOLS) อ. ที่ปรึกษา : รศ. ดร.บุญมี เณรยอด , 105 หน้า.
ISBN 974-14-1879-5.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 960 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า รวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลเองในบางส่วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า

1.ในภาพรวมผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีทักษะการนิเทศอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ ด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล ทักษะการประเมินและการวางแผน ทักษะการสังเกต และทักษะการวิจัยและการประเมิน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต.....
สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา....
ปีการศึกษา .....2548.....

4783697927 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT
KEY WORDS : SKILLS/ EDUCATIONAL SUPERVISION/ SUPERVISORS IN SCHOOL /IN ROYAL AWARDED ELEMENTARY SCHOOLS

PRATUM SRIWARO : A STUDY OF SUPERVISORS' EDUCATIONAL SUPERVISORY SKILLS AS PERCEIVED BY TEACHERS IN ROYAL AWARDED ELEMENTARY SCHOOLS. THESIS ADVISOR :ASSOC.PROF.BOONMEE NENYOD, Ed.D. , 105 pp. ISBN 974-14-1879 -5.

The purpose of this research was to study the supervisory skills among supervisors as perceived by teachers in elementary schools receiving the Royal Award. The population consisted of 960 teachers. The research instruments used was a questionnaire. The questionnaire was sent to all respondants through post office service and researcher. The response rate was 82.18 percents. Data was analyzed in forms of percentages, arithmetic mean, and standard deviation through computer program.

The study resulted were as follows:

In overall, the supervisors in elementary schools receiving the Royal Award had high level of skills in all aspects of supervision. Regarding the mean scores of each aspect of supervisory skills, it was presented from high to low mean scores as follows: characteristics of supervisors, human interaction behaviors, selection appropriate skills according to the personal difference, assessing and planning skills, observing skills, and research and evaluation skills.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department of Educational Policy, Mangement , and Leadership Student's signature Pratum Sriwaro

Field of study Supervision and Curriculum Development Advisor's signature

Academic year 2005

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี เณรยอด ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจแก้ไขตลอดจนให้กำลังใจเสมอมา รวมทั้ง อาจารย์ ดร. เพิ่มเกียรติ ขมวัฒนา ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ กรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่าตลอดเวลาที่ได้ศึกษาอยู่ รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกตลอดการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

สุดท้าย ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิดที่ให้ความรักและกำลังใจ พี่ ๆ และหลานๆ ที่ให้กำลังใจและทุนทรัพย์ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีมาตลอด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย……..ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....จ
กิตติกรรมประกาศ.....ฉ
สารบัญ…….....ช
สารบัญตาราง……..……...……....ฌ

บทที่

1 บทนำ……..……....1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา…….....1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย…….....5
ขอบเขตของการวิจัย……..…….5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย……..…….....5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย……....6
2 ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง…….....7
2.1 การนิเทศภายในโรงเรียน.....8
ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน……...8
ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน……..8
บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน……..10
2.2 ทักษะการนิเทศ……...11
ทักษะระหว่างบุคคล.....18
ทักษะทางเทคนิค……31
2.3 การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน.....52
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....56
3 วิธีดำเนินการวิจัย…….....58
ประชากร.....…….....58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย…….....58
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……..59
การเก็บรวบรวมข้อมูล…….....60
การวิเคราะห์ข้อมูล……....……60

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล…….....61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม…….....62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในโรงเรียน
ประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน.....67
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ……...75
สรุปผลการวิจัย…….75
อภิปรายผล.....78
ข้อเสนอแนะ.....……..83
รายการอ้างอิง…….....85
ภาคผนวก…….....88
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และรายชื่อโรงเรียนผู้ให้ข้อมูล……....89
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……...93
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย…….....101
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์…….....105

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

1 แสดงเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อม พฤติกรรมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการนิเทศทางตรง.....31

2 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรในการวิจัย จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทางการสอน กลุ่มสาระวิชาที่สอน ประสบการณ์ในการได้รับการนิเทศ.....62

3 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรในการวิจัย จำแนกตาม หน้าที่ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทางการสอนของผู้นิเทศ.....65

4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ จำแนกตามทักษะโดยภาพรวม.....67

5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะระหว่างบุคคลของผู้นิเทศ ด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....69

6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะระหว่างบุคคลของผู้นิเทศ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ.....70

7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะระหว่างบุคคลของผู้นิเทศ ด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล.....71

8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะทางเทคนิคของผู้นิเทศ ด้านการประเมินและการวางแผน.....72

9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะทางเทคนิคของผู้นิเทศ ด้านการสังเกต.....73

10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะทางเทคนิคของผู้นิเทศ ด้านการวิจัยและประเมินผล.....74

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันงานในด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปมาก มีการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้น แนวความคิดและแนวการสอนใหม่ๆ เพิ่มขึ้น จำนวนครูที่ไม่มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถแก้ไขได้โดยอาศัยผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองได้ และนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่วางไว้ (เจริญศรี หมวดสง, ม.ป.ป.)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ซึ่งต้องพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ โดยเฉพาะในด้านของคุณภาพของการศึกษา โดยการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น สำหรับประเทศไทยการปฏิบัติการนิเทศยังประสบปัญหาหลายประการ จากการประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2536 พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ มีสาเหตุมาจากความไม่สัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของระบบบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. จุดหมายในการนิเทศการศึกษาของทุกหน่วยงานยังไม่สอดคล้องกับหลักการนิเทศ เนื่องจากยังขาดจุดมุ่งหมายในการสร้างการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ

2 . การจัดองค์กรและการบริหารของหน่วยงานนิเทศการศึกษา มีลักษณะเป็นหน่วยงานหลัก และมีสายบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา

3. สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้มีองค์กรการบริหารงานนิเทศการศึกษาขึ้นมาโดยเฉพาะ ซึ่งมีผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานนิเทศ เนื่องจากบุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

4. แผนงานด้านการนิเทศการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งสนองนโยบายของหน่วยงานระดับกรมมากกว่าสนองความจำเป็นของสถานศึกษาผู้รับการนิเทศ การจัดทำแผนจึงขาดการใช้ข้อมูลในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของสถานศึกษา

5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาได้รับมอบหมายให้ภารกิจหน้าที่เกินกำลังที่มีอยู่ โดยเฉพาะงานเร่งด่วนตามนโยบาย มีผลให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถดำเนินการนิเทศการศึกษาตามแผนและกระบวนการนิเทศได้อย่างครบถ้วน

6. บุคลากรที่ปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ยังได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ไม่เพียงพอ

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบการนิเทศการศึกษาส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอาคารสถานที่ไม่เพียงพอและไม่เป็นสัดส่วนเท่าที่ควร

8. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการนิเทศการศึกษาบางสังกัดมีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินการนิเทศ สำหรับงบประมาณในการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จัดสรรจากเงินบำรุงการศึกษามักมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กหรือสถานศึกษา ที่อยู่ในชนบทห่างไกล

เนื่องจากการศึกษามีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี ตลอดจนบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ประกอบกับศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด สถานศึกษามีเพิ่มขึ้น ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การนิเทศโดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนา และส่งเสริมให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดครูอาจารย์และนักเรียน จึงย่อมทราบปัญหาต่างๆได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจะสามารถสนองความต้องการของบุคคลในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง (เมตต์ เมตต์การุณ์จิต , 2543) การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกโรงเรียนต้องกำหนดเป็นนโยบายและดำเนินตามบทบาทภารกิจของการจัดการศึกษายุคใหม่ โดยเฉพาะโรงเรียนและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุรศักดิ์ ปาเฮ , 2545) ทั้งนี้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่เกิดจากการกระบวนการนิเทศภายใน (กรมวิชาการ, 2539) จะตรวจสอบได้จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ

1. โรงเรียน

1.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเพียบพร้อม

1.2 โรงเรียนมีบรรยากาศทางวิชาการ คือ กิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียนจะน้อมนำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และกระบวนการอย่างแท้จริง บรรยากาศการทำงานระหว่างผู้บริหาร ครูอาจารย์

ปฏิบัติการสอนและบุคลากรทุกฝ่ายจะร่วมกันวางแผนและปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การผลิตสื่อและนวัตกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. ครูอาจารย์

2.1 ครูอาจารย์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุเจตนารมณ์โดยไม่ต้องบีบบังคับด้วยอำนาจบริหาร เพราะกระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอน ที่เกื้อกูลกันอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ครูเกิดศรัทธาในตนเอง ศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน ศรัทธาในสถาบัน ศรัทธาในวิชาชีพ และศรัทธาในตัวนักเรียน

2.2 ครูอาจารย์มีการปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ และอุทิศเวลาเพื่อนักเรียน ทั้งนี้เพราะครูได้รับการนิเทศอย่างถูกต้องและเหมาะสมจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ

2.3 ครูอาจารย์มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ เพราะกระบวนการนิเทศจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีและมีความซื่อสัตย์ต่อกัน

2.4 ครูอาจารย์ร่วมกันพัฒนาระบบการทำงานของตนและหมู่คณะให้มีบรรยากาศทางวิชาการมากขึ้น การทำงานของหมู่คณะที่ได้รับการนิเทศเป็นอย่างดีจะมีกิจกรรมการประชุมปรึกษาหารือ การระดมสมอง การประชุมปฏิบัติการซึ่งเป็นระบบการทำงานที่มีบรรยากาศทางวิชาการอย่างแท้จริง

3. นักเรียน

3.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เพราะกระบวนการนิเทศจะช่วยให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปได้โดยสะดวก ราบรื่น ตรงเป้าหมาย คือการนิเทศช่วยแก้ปัญหาการใช้หลักสูตร แก้ปัญหาครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การผลิต การใช้สื่อการเรียนการสอน และนวัตกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อคุณภาพการจัดและดำเนินการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยตรง

3.2 นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การศึกษาต่อ การประกอบอาชีพในอัตราสูง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขตามอัตภาพ

3.3 นักเรียนมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนและครูอาจารย์ เนื่องมาจากนักเรียนมีความรู้สึกได้รับการเอาใจใส่ดูแลให้สามารถพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ คุณธรรมจริยธรรม จากโรงเรียนและครูอาจารย์อย่างจริงจัง

4. ชุมชน

4.1 ชุมชนมีความนิยมและศรัทธาในโรงเรียนโดยจะร่วมมือและสนับสนุนทรัพยากรต่างๆเพื่อช่วยกิจการของโรงเรียน

4.2 สมาชิกของชุมชนมีความต้องการส่งบุตรหลานมาศึกษาในโรงเรียนในอัตราที่สูงขึ้น

4.3 ชุมชนต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน รวมไปถึงการเข้ามามีส่วนในการรับผิดชอบโรงเรียน เช่น เข้ามามีส่วนในการเป็นกรรมการสมาคมผู้ปกครองและครู

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน อาทิคุณภาพนักเรียน การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ความดีเด่นของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ความสำเร็จดังกล่าวนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน และโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานนั้นเป็นการแสดงให้เห็นถึงการบริหาร การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ในกระบวนการปรับปรุงความสามารถในการสอนของครู นักการศึกษาหลายคนได้ตระหนักว่าคุณภาพการเรียนการสอนไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคณะผู้นิเทศอีกด้วย ผู้นิเทศและบุคลากรบริหารระดับกลางมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีหน้าที่รับผิดชอบ ช่วยเหลือครูในการตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนการสอน แต่ผู้นิเทศมักขาดทักษะที่จำเป็นในการช่วยเหลือครู (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2547) ในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น สิ่งที่มีผลต่อการนิเทศ คือ ผู้นิเทศ ผู้นิเทศต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการนิเทศโดยเฉพาะทักษะด้านเทคนิค ทักษะเฉพาะวิชาชีพ จึงสามารถดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย (วัชรา เล่าเรียนดี, 2548) ดังนั้นการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จได้ผลดี หากได้รับการแนะนำที่ดีและถูกต้องจาก ผู้นิเทศ งานนิเทศเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายาม เพื่อให้ผู้รับการนิเทศยอมรับการนิเทศและเกิดศรัทธาและยินดีที่จะปฏิบัติตาม ดังนั้นผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ ที่จะทำให้ได้รับความเชื่อและศรัทธาในหน้าที่ (กิตติมา ปรีดีดิลก, 2532)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยใช้แนวคิดทักษะการนิเทศของ Glickman (2004) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการนิเทศไว้ 2 ด้าน คือ

(1) ทักษะระหว่างบุคคล (2) ทักษะทางเทคนิค ว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลในการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาทักษะทางการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทานปีการศึกษา 2547

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 34 โรง 960 คน

2. มุ่งศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ โดยยึดหลักแนวคิดของ Glickman (2004) ประกอบด้วยทักษะของผู้นิเทศ 2 ด้าน คือ

1. ทักษะระหว่างบุคคล
   1.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
   1.2 คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ
   1.3 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล
2. ทักษะทางเทคนิค
   2.1 ทักษะการประเมินและการวางแผน
   2.2 ทักษะการสังเกต
   2.3 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการนิเทศ ในด้านทักษะระหว่างบุคคล และทักษะด้านเทคนิคได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและเหมาะสม

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทักษะระหว่างบุคคล หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร การสร้างความเข้าอกเข้าใจ มีคุณลักษณะเฉพาะในการนิเทศ การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล

ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะวิชาชีพ

ผู้นิเทศ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าสายชั้น ครูวิชาการ ครูแกนนำ หรือบุคคลที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาทุกสังกัดที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 34 โรง

ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาทุกสังกัดที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปีการศึกษา 2547

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา ในการเสริมสร้างทักษะการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ในการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน เพื่อให้มีความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษาชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน
   - 1.1 ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน
   - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน
   - 1.3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ทักษะทางการนิเทศ
   - 2.1. ทักษะระหว่างบุคคล
     - 2.1.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
     - 2.1.2 คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ
     - 2.1.3 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล
   - 2.2 ทักษะทางเทคนิค
     - 2.2.1 ทักษะการประเมินและการวางแผน
     - 2.2.2 ทักษะการสังเกต
     - 2.2.2 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล

3. การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การนิเทศภายในโรงเรียน

สงัด อุทรานันท์ (2527) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยการร่วมมือของบุคคลทั้งหมดภายในโรงเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นการทำงานของผู้บริหารที่ทำร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอกอาจจะลดความจำเป็นลง ในเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาที่แท้จริง ในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษาและเป็นความต้องการที่จะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน จะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ คือช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษารู้ปัญหาได้ดี และแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมาทำการนิเทศ บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง และสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผู้การนิเทศได้ตลอดเวลา

ชารี มณีศรี (2538) กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนเกิดจากปัญหาหลัก 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ เนื่องจาก

1. การเพิ่มของจำนวนครูโรงเรียนและจำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน โรงเรียนจะได้พัฒนาการนิเทศของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนการสอน การจัดสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ

โรงเรียนต้องมีการปรับตัว โดยบุคลากรภายในโรงเรียนจะต้องตื่นตัวและยึดหลักนิเทศการพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองเป็นหลัก โดยไม่หวังพึ่งหรือรอคอยการพัฒนาจากผู้อื่น

3. สภาพและข้อจำกัดของแต่ละโรงเรียนต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงงานวิชาการโดยบุคคลภายในซึ่งรู้เรื่องดีกว่าคนภายนอกย่อมจะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

4. การยอมรับ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในเพราะบุคคลในโรงเรียนสามารถจะเลือกผู้นิเทศที่ทุกคนยอมรับได้ จึงทำให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างราบรื่น

5. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียน เป็นต้น

จากความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการที่ต้องจัดการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้นนั้นสืบเนื่องมาจาก

1. เป็นการนิเทศที่ตรงความต้องการ เพราะผู้นิเทศรู้ปัญหาภายในโรงเรียน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน

2. ความจำกัดในการให้บริการของผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียน

3. ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนมีมากพอ จึงเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการนิเทศ

4. การนิเทศติดตามผลเป็นไปอย่างใกล้ชิด เพราะว่าผู้นิเทศอยู่ภายในโรงเรียน

5. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพปัจจุบัน ส่งผลไปยังการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาจากบุคลากรภายนอกโรงเรียนนั้นมีปัญหาหลายประการและสิ่งสนับสนุนในการนิเทศการศึกษามีไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงให้ความสนใจการนิเทศการศึกษาที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง เพราะการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนมากที่สุด ผู้ที่ทำการนิเทศรู้ปัญหาของโรงเรียนอย่างแท้จริง และบุคลากรภายในโรงเรียนในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ในขณะเดียวกันการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนยังเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน รู้จักคิดแก้ปัญหาร่วมกัน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวสรุปเกี่ยวกับผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประมวลได้ว่า ผู้นิเทศภายในโรงเรียน คือ บุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสายวิชาต่างๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและมีประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่โรงเรียนได้คัดเลือกหรือแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวถึง บุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถนิเทศได้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะฝ่ายวิชาการ
3. หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานหรือหัวหน้าโครงการ
4. ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สามารถสาธิตหรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้
5. ผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาเป็นวิทยากรเฉพาะเรื่อง

สมพงษ์ สิงหะพล (2530) กล่าวถึงผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศได้แก่ หัวหน้าสถานศึกษา ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา หัวหน้าสายวิชา ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน วัดผล จิตวิทยา หลักสูตร เทคโนโลยีและอื่นๆ

จากความคิดเห็นดังกล่าว ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ

สรุปได้ว่า ผู้นิเทศในโรงเรียน ก็คือบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่โรงเรียนได้คัดเลือกหรือแต่งตั้งเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและงานในด้านต่างๆ ให้แก่ครูในโรงเรียน

เนื่องจากบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศเป็นบุคคลในโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะในการนิเทศ เพื่อการช่วยเหลือ แนะนำ ครูในโรงเรียน เพิ่มความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับผู้รับการนิเทศยิ่งขึ้น การนิเทศจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยทักษะทางการนิเทศ

ทักษะทางการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้น ให้ผู้รับการนิเทศยินดีปฏิบัติตาม หรือให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจนั้น หมายถึง ผู้นิเทศต้องมีทักษะในการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างดีจึงจะดำเนินการนิเทศการศึกษาอย่างได้ผล

Carter V. Good (1973 อ้างถึงใน อุไรพร นาคะเสถียร , 2543) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะคือ การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้อง และละเอียดลออ ซึ่งการกระทำนั้นอาจแสดงออกมาทางร่างกาย หรือสติปัญญา

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะ คือ ความชำนาญ

วัชรา เล่าเรียนดี (2548) ได้ให้ความหมาย ว่า ทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน หรืองานเฉพาะอย่าง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะคือ การที่บุคคลกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ เชี่ยวชาญ คล่องแคล่ว ถูกต้องเหมาะสม โดยเห็นได้จากการแสดงออกทั้งทางร่างกายและสติปัญญา

ดังนั้นทักษะต่างๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศการศึกษาต้องมี มีนักการศึกษามากมายทั้งไทยและต่างประเทศกล่าวถึงทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ มีดังนี้

ชารี มณีศรี (2538) ได้กล่าวถึงทักษะการนิเทศไว้ 4 ทักษะ ซึ่งขอกล่าวโดยสรุปได้ว่า

1. ทักษะในทางเทคนิค (Technical-managerial skills) คือทักษะในด้านการเงิน และบัญชี การจัดหา (การซื้อและการจ้าง) งานบริหารบุคคล ระเบียบสารบรรณ การจัดระบบงาน

2. ทักษะในการครองคน (Human-managerial) คือ ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงานตามหน้าที่และความรู้ผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงสภาพผู้นำ การรู้จักประนีประนอม การสร้างขวัญกำลังใจ

2.1 ทำงานกับคนทุกประเภทได้

2.2 มีความสมดุลระหว่าง “เอางาน” กับ “เอาคน”

2.3 ตรวจสอบว่าทุกคนเข้าใจการติดต่อข่าวสาร

2.4 ยอมรับเมื่อมีข้อบกพร่อง

2.5 กำหนดบทบาทให้ชัดเจน

2.6 ให้ทุกคนทำงานโดยอิสระในหลักการที่ได้ตกลง และเข้าใจกันดีแล้ว

2.7 ให้โอกาสหรือเวลาในการทำงาน

2.8 ในกรณีที่บทบาทขัดแย้งกัน ก็ให้ใช้ยุทธวิธี โดยการแก้ไขร่วมกัน

2.9 ส่งเสริมให้เกิดการกระทำตามบทบาทและหน้าที่

2.10 นำองค์การรอด ไม่ใช่เอาแต่ตัวรอด

3. ทักษะในการจัดการศึกษา (Technical-educational skills) คือ ทักษะในการการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลในทางปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาของหลักสูตรและของวิชาดังนี้

3.1 สำรวจทรัพยากรและแหล่งวิทยากรในท้องถิ่นอย่างมีระบบ

3.2 ประสานชุมชนกับโรงเรียนเพื่อให้ความร่วมมือกว้างขวาง (Broad-based participation)

3.3 นำความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

4. ทักษะในการสร้างความคิด (Speculative-creative Skill) คือทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า ในลักษณะที่สามารถให้องค์การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์และมีบริการที่สนองความต้องการได้ซึ่งเป็นภารกิจ หน้าที่ของผู้นิเทศที่จะช่วยเหลือในการจัดการศึกษาระดับต่างๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Kimmball Wiles (1967 อ้างถึงใน พรวรัตน์ ชิดสิน , 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. ทักษะในการเป็นผู้นำ (Skill of Leadership) ผู้นิเทศควรจะมีทักษะในด้านการเป็นผู้นำเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1.1 การส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น

1.2 การชักจูงให้ผู้อื่นยอมรับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

1.3 การเสนอแนะความคิดเห็นให้กลุ่มในการวางแผนปฏิบัติงาน

1.4 การเสนอแนวคิดและวิธีการสอนใหม่ๆ ตลอดทั้งการแนะนำแหล่งวัสดุอุปกรณ์ให้ครู

1.5 การส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหา

1.6 การสร้างขวัญ กำลังใจและจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน

1.7 การสร้างความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ชอบพอซึ่งกันและกัน

1.8 ทักษะการส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

1.9 การแนะนำครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน

1.10 การส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Skill in Human Relation) ผู้นิเทศควรจะมีลักษณะในด้านมนุษยสัมพันธ์

2.1 การสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 การยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

2.3 การสนใจในปัญหาและความต้องการของครู

2.4 การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอและของครู

2.5 การสร้างความพอใจให้เกิดขึ้น

2.6 การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน

2.7 การให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอนและแนะนำให้ครูใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา

2.8 การสร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน

2.9 การแสดงความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความจริงใจต่อผู้อื่น

3. ทักษะในเรื่องกระบวนการกลุ่ม (Skill in Group Process) ผู้นิเทศควรมีทักษะในด้านกระบวนการกลุ่มกับเรื่องต่อไปนี้

3.1 การสร้างวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม (Group Objective) เพื่อทุกคนจะได้รับทราบจุดหมายปลายทางของงาน ผู้นิเทศที่ดีจึงควรพยายามให้สมาชิกของกลุ่มทุกคนได้รู้ความมุ่งหมายของงานนั้นๆ

3.2 การอภิปรายร่วมกัน (Group Discussion) เพื่อวางแผนการทำงานร่วมกันในระหว่างการอภิปราย ผู้นิเทศจะต้องให้กำลังใจ ชี้แนวทางประสานความคิดเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

3.3 การตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลจะยึดแนวทางการดำเนินการอย่างไร การตัดสินใจร่วมกันย่อมนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน ผู้นิเทศจะต้องพยายามหาวิธีการให้แนวคิดและนโยบายในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มให้ได้

3.4 การดำเนินงานร่วมกัน (Group Action) ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้ตัดสินใจไว้

3.5 ผู้นิเทศควรหาวิธีมอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 การประเมินผลงานร่วมกัน (Group Evaluation) ในการประเมินผลที่ดีควรจะประเมินให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยประเมินออกมาเป็นขั้นตอน และประเมินผลรวมสรุปว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ควรจะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

3.7 การสร้างวัตถุประสงค์ใหม่ในการทำงานกลุ่ม (New Group Objectives) จะใช้ผลที่ได้จากการประเมินผลร่วมกันมาประกอบการพิจารณา

4. ทักษะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Skill in Personnel Administration) ผู้นิเทศควรมีทักษะในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

4.1 การสรรหาสมาชิกใหม่ของกลุ่มปฏิบัติงาน

4.2 การจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ของงาน

4.3 การให้คำปรึกษาแก่กลุ่มปฏิบัติงาน

4.4 การช่วยเหลือให้กำลังใจแก่กลุ่มปฏิบัติงาน

4.5 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

4.6 การสับเปลี่ยนตัวบุคลากร

4.7 การจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของครู

4.8 การวิเคราะห์ปัญหาในการวางแผนปฏิบัติงานครั้งต่อไป

5. ทักษะในการประเมินผล (Skill in Evaluation) ผู้นิเทศควรมีทักษะในด้านการประเมินผลเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

5.1 การประเมินผลตามกระบวนการทำงาน

5.2 การเก็บรวบรวมหลักฐานต่างๆ อย่างมีระบบ

5.3 การประเมินผลตามวัตถุประสงค์

5.4 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มได้

5.5 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานของกลุ่มให้ดีขึ้น

5.6 การช่วยสนับสนุนให้กำลังใจผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินได้ปรับปรุงการทำงานของตนเอง

5.7 ส่งเสริมการประเมินตนเอง

5.8 การประเมินผลความสามารถของคนในกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

Robert L.Katz (1974 อ้างถึงในนวลศรี ตาลิน , 2532) โดยได้เสนอทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ 3 ทักษะคือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถในกิจกรรมเฉพาะอย่าง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินการหรือเทคนิค ทักษะ

ทางด้านเทคนิคนี้จะครอบคลุมถึงความรู้ความชำนาญพิเศษ ความสามารถเชิงวิเคราะห์ในสาขาวิชานั้นๆ และ ความคล่องแคล่วในการใช้ฝีมือ และเทคนิควิธีการในศาสตร์เฉพาะอย่าง

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิผล (Effectiveness) ในฐานะสมาชิกภายในกลุ่ม และสามารถในการสร้างความพยายามร่วมกันให้เกิดขึ้นในคณะทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการทำงานกับคน (Working with People) ส่วนทักษะด้านเทคนิคเป็นการทำงานกับสิ่งของ (Working with Things)

3. ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) หมายถึงความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์การ กล่าวคือสามารถที่จะมองเห็นว่างานด้านต่างๆ ภายในองค์การนั้นขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกันอย่างไร และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ โดยทั้งหมดอย่างไร ผู้นิเทศจะต้องมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การของตน และสามารถปฏิบัติการทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การโดยส่วนรวม

Haris (1985) ได้ศึกษาแนวทฤษฎี 3 ทักษะของ Katz นำมาขยายรายละเอียดเพิ่มเติมของทักษะในแต่ละด้านคือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ประกอบด้วย

- รู้จักการอ่าน เขียน พูด ฟัง
- จัดลำดับเรื่องเป็น
- สาธิตได้
- เขียนแผนภูมิและวาดภาพได้
- การใช้คอมพิวเตอร์
- เป็นประธานในที่ประชุม

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ประกอบด้วย

- ความเข้าอกเข้าใจ
- การรู้จักสัมภาษณ์
- การรู้จักสังเกต
- การรู้จักนำการอภิปราย
- สามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา
- การมีส่วนร่วมในการอภิปราย
- การแสดงบทบาทสมมติ

3. ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) ประกอบด้วย

- การมองเห็นภาพพจน์โดยส่วนร่วม
- การวิเคราะห์
- การวินิจฉัย
- การรู้จักสังเคราะห์
- การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์
- การรู้จักถามคำถาม

Mann (1965 อ้างถึงใน ปรียาพร วงอนุตรโรจน์ , 2546) ซึ่งกล่าวถึงว่า ผู้นิเทศที่มีประสิทธิผล ควรจะมีทักษะ 3 ด้าน ที่ผสมกลมกลืนไปในอัตราส่วนแตกต่างกัน ทักษะทั้ง 3 ได้แก่

1. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills)
2. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills)
3. ทักษะทางการจัดการ (Managerial Skills)

ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills)

ทักษะทางมนุษย์ เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิผลในกลุ่ม และสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งการมีอิทธิพลสร้างแรงจูงใจผู้อื่น พัฒนางานกลุ่มและการยอมรับความเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้นิเทศการสอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ได้แก่

1. ความเห็นอกเห็นใจ และความเข้าใจถึงความรู้สึกของบุคคลอื่น เป็นการให้ความนับถือในความคิดของผู้อื่น
2. การระมัดระวังตน การระวังความประพฤติ และคำพูดของตนเองที่จะไม่ทำร้ายผู้อื่น
3. ให้ความสำคัญกับทุกคน
4. มีความจริงใจต่อผู้อื่น
5. ชมเชยให้เกียรติในผลงานของผู้อื่น
6. มีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี
7. ต้อนรับผู้อื่นด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม
8. มีคุณธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น
9. ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเสมอ

ทักษะทางมนุษย์ที่นำมาใช้ในการนิเทศ ได้แก่

1. ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของแต่ละบุคคล
3. เห็นชัดในคุณค่าของบุคคล
4. มีการรับรู้ที่ชัดเจน
5. เข้าใจนำจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา มาสร้างเป็นความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา
6. สามารถนำการอภิปราย การฟัง การพัฒนาได้อย่างราบรื่นและได้ผล
7. สร้างความร่วมมือระหว่างกัน
8. แก้ปัญหาความขัดแย้ง
9. กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
10. เป็นแบบอย่างของครู

ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills)

ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของตน ในด้านบทบาทของการสอน หลักสูตรการประเมินผล ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสอน ชำนาญการสอนอย่างน้อยหนึ่งวิชา ผู้นิเทศครูต้องมีความรู้ในด้านวิชาชีพทั้งทฤษฎี ปฏิบัติ รวมทั้งความรู้ด้านการศึกษา

ทักษะทางเทคนิคที่นำมาใช้ในการนิเทศ ได้แก่

1. การตั้งเกณฑ์ในการเลือกวิธีสอนและสื่อการสอน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์การสอน
3. สร้างและเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
4. การสามารถนำงานวิจัยการศึกษามาใช้
5. พัฒนากระบวนการประเมินผลการสอน
6. สาธิตการสอนและการฝึกปฏิบัติการสอน

ทักษะทางการจัดการ (Managerial Skills)

ทักษะทางการจัดการ เป็นความสามารถของผู้นิเทศที่จะให้และรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้าและการพัฒนาให้กับโรงเรียน เพื่อผลผลิตและความสัมฤทธิผลของงานตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ทักษะการจัดการของผู้นิเทศในบทบาทของ

ผู้นิเทศ ได้แก่ หน้าที่ในการวางแผน การจัดสายงาน การจัดองค์การ การควบคุม และการตัดสินใจ

ทักษะทางการจัดการที่นำมาใช้ในการนิเทศ ได้แก่

1. การสามารถวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน
2. ประเมินค่าความต้องการของครู
3. การเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน
4. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางการศึกษา
5. การวางแผนงานอย่างมีระบบ
6. ความสามารถในการมอบหมายงาน
7. การรู้จักใช้เวลา
8. การจัดสรรทรัพยากรให้ทั่วถึง
9. การลดความเครียดในการทำงาน

ที่กล่าวมาเป็นทักษะทางการนิเทศตามแนวคิดที่นักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดทักษะการนิเทศของ Glickman (2004) ซึ่งกล่าวถึงทักษะที่มีความครอบคลุม และเหมาะกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน และทักษะดังกล่าวของผู้นิเทศมีดังนี้

1. ทักษะระหว่างบุคคล
    1.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
    1.2 คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ
    1.3 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล
2.ทักษะทางเทคนิค
    2.1 ทักษะการประเมินและการวางแผน
    2.2 ทักษะการสังเกต
    2.3 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

1. ทักษะระหว่างบุคคล

ทักษะระหว่างบุคคล หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณลักษณะเฉพาะในการนิเทศ การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ในการทำงานนั้นไม่มีใครสามารถที่จะทำงานคนเดียวได้ทั้งหมดและประสบความสำเร็จได้ โดยที่ไม้ต้องพึ่งพาบุคคลอื่นเลย การทำงานต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจไม่มีการบังคับ จึงจะประสบความสำเร็จ ในการนิเทศก็เช่นเดียวกันผู้นิเทศต้องทำงานร่วมกับครูและบุคคลอื่นๆมากมาย การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆเหล่านั้นย่อมเป็นความสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายการนิเทศจึงจะบรรลุเป้าหมาย

Glickman (2004) ได้กล่าวถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

ผู้นิเทศเป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นในการรู้จักผู้อื่นและเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดีแล้วผู้นิเทศจะต้องเป็นบุคคลที่รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยการใช้โมเดล หน้าต่าง โจฮาริ ของ Luft (1970) และ Janas (2001) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

	รู้เกี่ยวกับผู้นิเทศ	ไม่รู้เกี่ยวกับผู้นิเทศ
รู้เกี่ยวกับครู	Public Self	Blind Self
ไม่รู้เกี่ยวกับครู	Private Self	Unknown Self

หน้าต่างบานที่ 1 Public Self ผู้นิเทศรู้จักตนเอง ว่าตนเองเป็นผู้นิเทศประเภทใด เข้าใจและรู้จักพฤติกรรมของครูเป็นอย่างดี ผู้นิเทศจะรู้วิธีในการดำเนินการกับครูในกลุ่มนี้ และครูจะมีความเชื่อถือผู้นิเทศ จะเต็มใจในการทำงานและการคิดแก้ปัญหา

หน้าต่างบานที่ 2 Blind Self เป็นลักษณะที่ผู้นิเทศไม่รู้จักตนเอง แต่รู้และเข้าใจพฤติกรรมของครู หากผู้นิเทศแสดงบทบาทของตนเองกับครู ครูจะไม่ยอมรับและไม่ยอมดำเนินการแก้ปัญหาใดๆตามที่ผู้นิเทศต้องการ

หน้าต่างบานที่ 3 Private Self ผู้นิเทศรู้และเข้าใจเรื่องราวของตนเองเป็นอย่างดี และรู้และเข้าใจปัญหาที่จะแก้ไขของครู แต่ไม่รู้อะไรที่เกี่ยวพฤติกรรมของครู ทำให้ผู้นิเทศเกิดความสับสนและไม่มีความมั่นใจ จึงเป็นการยากที่จะให้ครูทำตามที่ตนเองต้องการ

หน้าต่างบานที่ 4 Unknown Self ผู้นิเทศไม่รู้จักตนเองและไม่รู้ข้อมูลใดๆเกี่ยวกับครูเลย จึงไม่สามารถที่จะแนะนำหรือแก้ปัญหาให้กับครูได้

ผู้นิเทศไม่สามารถจะเป็นผู้นิเทศที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้หากไม่เข้าใจตนเองและไม่เข้าใจผู้อื่นเพราะไม่สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

นอกจากนี้ ชารี มณีศรี (2538) ยังกล่าวไว้ว่า ผู้นิเทศต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศการศึกษา คือการที่ผู้นิเทศมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี การนิเทศสมัยใหม่เน้นการทำงานร่วมกัน มนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศคือการเข้าใจผู้อื่น ยอมรับนับถือ มีความจริงใจต่อกัน มีมิตรไมตรีกับบุคคลทั่วไป จะประสบความสำเร็จในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน

ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถที่แต่ละคนจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีดังนี้

1. การรู้จักและไว้วางใจผู้อื่น การรู้จักบุคคลอื่นยังไม่เพียงพอ การไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย
2. การติดต่อกับบุคคลอย่างตรงไปตรงมาและถูกต้อง ไม่มีความลำเอียง
3. การยอมรับสนับสนุนซึ่งกันและกัน
4. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลร่วมกัน

และ เสนอ อินทรสุขศรี (อ้างถึงใน อาคม วัดไธสง , 2547) ได้เสนอการปฏิบัติตนเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ไว้ดังนี้

1. จำชื่อของคนอื่นให้ถูกต้อง
2. ฝึกฝนเพื่อที่จะชอบคนอื่นและเป็นมิตรกับทุกคน
3. พึงเคารพนับถือผู้อื่น
4. ขจัดความขุ่นข้องหมองใจที่เกิดขึ้นด้วยการคิดในแง่ดี
5. ทำตัวให้เข้ากับใครๆได้
6. รู้จักแสดงความยินดีและสรรเสริญผู้อื่น
7. รู้จักทำตนให้ผ่อนคลายความเครียดทั้งกายและใจ
8. พึงให้ความสนใจผู้อื่น
9. รู้จักพิจารณาความผิดของตนเองและแก้ไข
10. ยิ้มเสมอ
11. อย่าเอาแต่ความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่

สมพร สุทัศนีย์ (2548) กล่าวถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า บุคคลจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกัน ในขณะเดียวกันบุคคลก็ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มคน

1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสังคม หมายถึง การคบหาสมาคมระหว่างบุคคลต่อบุคคลในครอบครัว ในกลุ่มหรือในองค์การต่างๆ สิ่งที่สำคัญ คือ การทำให้ผู้อื่นรักใคร่ชอบพอ เพื่อจะได้มีเพื่อน ไม่ว้าเหว่ หรือโดดเดี่ยว มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และเพื่อการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ปัญหาสำคัญคือ จะใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์อย่างไรจึงจะดีที่สุด สิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีหลายประการ เช่น การแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น รู้จักจังหวะและเวลาในการปฏิบัติตนต่อผู้อื่น สนองความต้องการของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น คงเส้นคงวา มีคุณธรรมประจำตน การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลย่อมขยายวงกว้างกลายเป็นกลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่ขึ้น บุคคลที่อยู่ในกลุ่มจะต้องมีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับบุคคล ในบางครั้งบุคคลจะต้องติดต่อกับกลุ่ม ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานต้องอาศัยกลุ่มช่วยทำงาน เขาจึงต้องสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก เพราะกลุ่มประกอบด้วยคนที่มีความหลากหลาย แต่การจะให้คนทั้งกลุ่มรักใคร่ ศรัทธา ยอมรับนับถือและร่วมมือร่วมใจโดยไม่ใช้อำนาจควบคุมนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก บุคคลจึงต้องเรียนรู้ธรรมชาติของบุคคลในกลุ่ม ประเมินพฤติกรรมโดยส่วนรวมว่าต้องการอะไร แล้วใช้ศิลปะส่วนตัวผสมผสานกับความสามารถ สติปัญญา และประสบการณ์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มคนดังกล่าว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับชุมชนและสังคม บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์กับสังคมนั้นย่อม เป็นการยากเช่นเดียวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

กระบวนการสร้างมนุษยสัมพันธ์

1. การศึกษาตนเองและผู้อื่น
2. การแก้ไขปรับปรุงตนเอง
3. ศึกษาสภาพวัฒนธรรม ประเพณีและสังคม
4. ศึกษาหลักและวิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์
5. นำหลักและวิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในชีวิตจริง

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาตนเองและผู้อื่น การศึกษาตนเองทำให้บุคคลรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง ทั้งส่วนดี และส่วนบกพร่องของตนเอง การรู้จักตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้นต้อง เริ่มที่ตนเองก่อน ถ้าบุคคลไม่รู้จักตนเองก็ยากที่จะสร้าง

มนุษยสัมพันธ์ให้ดีได้ ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาตนเอง การศึกษาตนเองมีหลายวิธี การสอบถามบุคคลอื่น การศึกษาจากทฤษฎีและจากแบบทดสอบต่าง ๆ แล้วประมวล เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมของตนเอง การประเมินตนเองด้วยการตอบแบบสอบถาม ไม่เข้าข้างตัวเอง ไม่โกหกตนเอง จึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง และต้องใจกว้างยอมรับความจริง เช่น ให้เพื่อนบอกว่าเราเป็นอย่างไร ในการทำงานกับคนอื่นนั้น ถ้าหากเรารู้จักตนเองโอกาสที่จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากคนทั้งหลายจะมีมาก แต่หากเราไม่รู้จักตนเองโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้จะเป็นไปได้อยาก

2. การแก้ไขปรับปรุงตนเอง จากผลการศึกษาตนเองทำให้ทราบส่วนดีและส่วนบกพร่อง

3. ศึกษาสภาพวัฒนธรรม ประเพณีและสังคม วัฒนธรรมประเพณีและสังคมรวมถึงสภาพธรรมชาติ ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง

4. ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์จำเป็นจะต้องยึดหลักวิชาการ และหลักการทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และศึกษาวิธีการต่าง ๆ หลายวิธีการแล้วผสมผสาน วิธีการต่าง ๆ เข้ากับความสามารถส่วนตัว สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ และให้สอดคล้อง กับวัฒนธรรมประเพณี

5. นำหลักและวิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในชีวิตจริง หลังจากการแก้ไขปรับปรุงตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจวัฒนธรรมประเพณี และรู้หลักวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์แล้วจึงฝึกการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในชีวิตจริง

ดังนั้นการที่ผู้นิเทศจะปฏิบัติงานนิเทศให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่นให้ความสำคัญกับผู้อื่นเช่นเดียวกับตนเองการปฏิบัติงานจึงจะราบรื่น

1.2. คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ

การนิเทศจะสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์คือการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ จำเป็นต้องมีคณะบุคคลดำเนินการซึ่งเรียกว่า ผู้นิเทศ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเป็นคนที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะเหมาะสม และเต็มไปด้วยความสามารถ

Glickman (2004) กล่าวถึง ผู้นิเทศควรจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. การฟัง ผู้นิเทศควรเป็นผู้ฟังที่ดี

2. การให้ความกระจ่าง ผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่ใช้คำถามที่ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนระหว่างผู้นิเทศกับครู

3. การกระตุ้น ผู้นิเทศต้องใช้คำพูดที่เป็นการยอมรับหรือกระตุ้น

4. การตอบโต้ หรือแสดงความคิดเห็นบ้างในบางครั้ง

5. การนำเสนอแนวทาง ผู้นิเทศเสนอหรือให้แนวคิดกับครู

6. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกแนวทางที่จะแก้ปัญหาให้กับครู

7. การต่อรอง ผู้นิเทศจะตั้งประเด็นในการแก้ปัญหาที่ครูเสนอมาและสำรวจความเป็นไปได้ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหานั้นตามความเหมาะสมและดูว่า มีความเห็นใดที่ครูและผู้นิเทศเห็นตรงกัน และจะเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร เพื่อให้ทุกคนยอมรับด้วยกัน

8. การสั่งหรือการชี้แนะ ผู้นิเทศบอกหรือสั่งการให้ครูร่วมดำเนินการในสิ่งที่ผู้นิเทศต้องการ

9. การกำหนดมาตรฐาน ผู้นิเทศตั้งเกณฑ์ที่ตนเองคาดหวังและกำหนดเวลาที่ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

10. การเสริมแรงและให้กำลังใจ ผู้นิเทศควรมีการเสริมแรงให้กับครู โดยให้การสนับสนุนโดยตรงใช้คำพูดในทางบวก

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ ถวิล วรรณปะเก (2524) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่าครูผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศควรเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้มีประสบการณ์และมีผลงานที่ยอมรับของเพื่อนครูภายในโรงเรียน

2. เป็นผู้ไม่นิยมใช้อำนาจในการการทำงาน

3. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา หลักสูตรและการสอน

4. มีความสามารถในการสาธิตการสอน

5. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน จิตวิทยาพัฒนาการ และเข้าใจสภาพของท้องถิ่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่นิเทศไว้ 2 ประการ คือ

1. Professional Qualification หมายถึง คุณสมบัติที่ถือเป็นอาชีพ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่

มีความรู้ด้านการศึกษาอย่างกว้างขวาง มีวุฒิทางการศึกษาสูงสามารถที่จะค้นคว้าหาความรู้และศึกษาต่อในวิชาชีพนั้น ๆ

2. Personal Characteristic หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของผู้นิเทศจำเป็นต้องมี เช่น ความคิดริเริ่มดี ความสามารถในการเป็นวิทยากร ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความว่องไวต่อการรับรู้

สงัด อุทรานันท์ (2530) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นิเทศที่มีคุณภาพไว้ดั้งนี้

1. ผู้นิเทศควรมีความทะเยอทะยานและมีความปรารถนาจะเห็นผลงานต่างๆ มีความก้าวหน้า ผู้นิเทศจะต้องเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ พัฒนาเทคนิคใหม่ๆและมีความมั่นใจในตนเอง

2. ผู้นิเทศควรเป็นผู้ริเริ่มทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เริ่มทำงานโดยไม่ต้องรอให้คนอื่นบอก มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่มีความถูกต้องและเหมาะสม

3. ผู้นิเทศควรเป็นผู้คิดอย่างรอบคอบ การคิดเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศเพราะผู้นิเทศจะต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ อยู่เป็นประจำ จึงต้องฝึกคิดในขณะปฏิบัติงานและฝึกคิดแก้ปัญหาอยู่เสมอ

4. ผู้นิเทศควรสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ความคิดต่างๆแม้มีมากเพียงใดแต่หากไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดนั้นได้ก็ไร้ความหมาย ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อความหมาย อธิบายและพูดกับผู้อื่นรู้เรื่องได้

5. ผู้นิเทศจำเป็นต้องกระทำตนเหมือนกับผู้ขายสินค้า ความคิดต่างๆ จำเป็นจะต้องขายไปให้กับคนอื่น ชี้แนะให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญและความจำเป็นจะต้องทำตามที่ตนได้คิดไว้

6. ผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่มีจริยธรรม มีความจริงใจ และซื่อสัตย์ สิ่งเหล่านี้จะสร้างความเชื่อความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน

7. ผู้นิเทศควรมีความสามารถในการจัดระบบงาน งานต่างๆ ที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศจะต้องจัดระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการทำงาน

8. ผู้นิเทศจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ การนิเทศเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เขาเหล่านั้นได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ผู้นิเทศควรเป็นคนที่มีความจริงใจในการต่อสู้ปัญหาและตัดสินใจอย่างถูกต้อง

10. ผู้นิเทศควรจะเป็นคนที่ไม่หยุดนิ่งและมีความสามารถในการบันดาลให้คนอื่นทำงาน

11. ผู้นิเทศควรมีความสามารถในการคาดคะเนในความสามารถและจุดอ่อนของบุคคล จะช่วยกำหนดบุคลากรในการทำงานได้ถูกต้อง

12. ผู้นิเทศควรเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ในหลายๆ ด้าน หมายถึงการเข้าใจคนอื่น มีความมั่นคง มีความยุติธรรม และยิ้มแย้มแจ่มใส

นอกจากนี้กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และมองเห็นลักษณะเด่นของครูแต่ละคน ผู้นิเทศต้องค้นให้พบความสามารถ (Ability) มีความสามารถ (Capacity) และความสนใจ (Interest) ของครูแต่ละคน

2. ต้องสนับสนุนส่งเสริมความสามารถ ขีดความสามารถและความสนใจของแต่ละคนให้งอกงามยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ครู และการนิเทศ เพราะจุดมุ่งหมายของการนิเทศคือความงอกงามทางวิชาชีพ

3. จะต้องมีความสามารถในการแนะแนวทางและประสานงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของครูได้อย่างฉลาด การทำงานของครูแต่ละคน บางครั้งมีปัญหาต้องการความช่วยเหลือจากผู้นิเทศ ผู้นิเทศจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจและการพบปะสังสรรค์ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยให้บุคคลมีความพยายามที่จะยกระดับการทำงานให้ดีขึ้น

4. มีความสามารถในการนำกลุ่ม โดยการส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนยอมรับนับถือกัน ทำตนให้เหมือนสมาชิกคนหนึ่ง

5. มีวิธีทำให้ครูรู้สึกว่าการมาของผู้นิเทศนั้น มุ่งมาร่วมงานกับทุกฝ่ายเพื่อครุจะได้ให้ความร่วมมือ

6. ส่งเสริมครูให้เคารพต่องานในหน้าที่และมีความรับผิดชอบ

7. รู้จักใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ เช่นการให้ครูเก่าที่มีความรู้และมีประสบการณ์เป็นวิทยากรส่วนรวม

William and John (1962 อ้างใน สันต์ ธรรมบำรุง , 2526) กล่าวถึงผู้นิเทศว่าจะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอย่างดีและมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความรอบรู้และเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดี
2. มีความรู้และความเข้าใจวิธีให้ความรู้แก่นักเรียน
3. มีความรู้ความเข้าใจในสภาพของสังคมของโรงเรียน ครุและนักเรียนที่ตนรับผิดชอบในการนิเทศการสอนเป็นอย่างดี
4. มีความรับผิดชอบต่อการนิเทศการสอน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่การก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและถ่องแท้ในหมู่นักเรียน

5.ใช้วิธีนิเทศการสอนด้วยเหตุผลและสติปัญญา

ผู้นิเทศเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากในการนิเทศจึงจำเป็นที่ต้องมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสม หรือพิเศษกว่าคนอื่นและเป็นที่ยอมรับทั้งในโรงเรียน และสังคมภายนอก

1.3. การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงาน การเรียนรู้ ในฐานะผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่จะได้เลือกใช้ทักษะให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้แยกประเภทของความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้มีดังนี้

1. ความแตกต่างทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางร่างกาย เช่น ผิวพรรณ รูปร่างหน้าตา ลักษณะของความแตกต่างทางกายภาพทำให้การแสดงออกแตกต่างกันไป

2. ความแตกต่างทางเชาวน์ปัญญา เชาวน์ปัญญาของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันออกไป บางคนมีเชาวน์ปัญญาสูงเหมาะแก่การทำงานที่ต้องใช้การตัดสินใจ การวางแผนการจัดการ คนที่มีเชาวน์ปัญญาต่ำก็จะเหมาะกับการทำงานในอีกลักษณะหนึ่ง

3. ความแตกต่างในการยอมรับความกดดัน ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของอารมณ์ บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการรับแรงกดดันแตกต่างกัน บางคนทนได้ในสถานการณ์หนึ่งแต่ทนไม่ได้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง บางคนอารมณ์เย็นเหมาะกับการที่ใช้ความอดทนและความพยายาม แต่คนที่ใจร้อนต้องการทำงานที่ ฉับไว

4. ความแตกต่างทางสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเริ่มจากครอบครัว สถานศึกษา และสังคมเพื่อนฝูงรอบข้าง จนถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน บุคคลแต่ละคนมีภูมิหลัง การศึกษา ประสบการณ์ความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน แต่ละคนจะสร้างแบบของการตอบสนองขึ้นมาแตกต่างกัน เหตุการณ์แต่ละอย่าง บุคคลแต่ละคลจึงมีพฤติกรรมตอบสนองที่ไม่เหมือนกัน

นอกจากนี้ กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์ (ม.ป.ป.) ได้ กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลดังนี้ มนุษย์แต่ละคน มีความคล้ายคลึงกันในโครงสร้างภายนอก มีความเหมือนกันในความต้องการพื้นฐานแต่ละคนก็จะมีรายละเอียดเฉพาะตนที่ผิดแผกแตกต่างกัน เนื่องมาจากลักษณะทางพันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษที่ต่างกัน กับสภาพการณ์ที่แวดล้อมบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันด้วย ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏให้เห็นได้จากบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล อันหมายถึงภาพรวมของบุคคลหรือสภาวะทุกๆอย่าง ที่ประกอบขึ้นมาเป็นตัวบุคคล เช่น ลักษณะทางรูปร่างหน้าตา คำพูด การแต่งกาย อิริยาบถ อารมณ์ ความสนใจ ทัศนคติ และนิสัยใจคอ เป็นลักษณะต่างๆ ที่บ่งบอกว่าบุคคลนั้นเป็นคนอย่างไร มีพฤติกรรมอย่างไร บุคลิกภาพของคนเราที่แตกต่างกันสามารถแยกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ได้แก่รูปร่างหน้าตา ท่าทาง
2. ด้านสติปัญญา ได้แก่ ความจำ จินตนาการ ความตั้งใจ การตัดสินใจ ความนึกคิด ทัศนคติ
3. ด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ซึ่งแต่ละคนมีมีแตกต่างกัน
4. ด้านการสังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น อากัปกิริยา ความประพฤติ เช่น เปิดเผย ชอบเก็บตัว หรือกล้าแสดงออก
5. ด้านอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกทางใจ ที่ส่งผลให้มีการแสดงออกในลักษณะต่างๆ เช่นตกใจง่าย หรือควบคุมอารมณ์ได้ดี

Glickman (2004) กล่าวถึงการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคลโดยใช้การนิเทศสามลักษณะคือ

1. การนิเทศแบบทางตรง
2. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม
3. การนิเทศแบบทางอ้อม

การนิเทศแบบตรงรวมถึงพฤติกรรมการนิเทศต่อไปนี้ การทำความกระจ่าง การนำเสนอ การสาธิต การสั่งการ การทำให้เป็นมาตรฐานและการเสริมแรง การนิเทศแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ การฟัง การนำเสนอ การแก้ปัญหา และการเจรจาต่อรอง การนิเทศแบบทางอ้อมสมมติฐานว่าครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาการเรียนการสอนของตนเอง พฤติกรรมที่สัมพันธ์การนิเทศแบบนี้ได้แก่ การฟัง การทำความกระจ่าง การสนับสนุน และการนำเสนอ

1. พฤติกรรมการนิเทศทางตรง (Directive Style)

ผู้นิเทศจะเน้นการใช้พฤติกรรมการเสนอข้อคิดเห็น การให้คำแนะนำ ออกคำสั่งให้ปฏิบัติตาม การสาธิต ให้ดูเพื่อเป็นแนวตัวอย่างที่จะปฏิบัติตามได้ การกำหนดมาตรฐานถึงผลงานที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในเชิงปริมาณหรือคุณภาพและการใช้พฤติกรรมการเสริมแรง (Reinforcing) หมายถึงพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศแสดงเจตจำนงที่จะให้รางวัล ให้คุณให้โทษต่อผู้รับการนิเทศที่เขาสามารถปรับพฤติกรรมในการสอนได้หรือไม่สามารถทำได้ หรือการที่ครูผลิตผลงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้ หรือไม่สามารถทำได้

การใช้พฤติกรรมการนิเทศทางตรง ผู้นิเทศจะควบคุมกำกับ ดูแล และเสริมแรงให้ครูได้ปฏิบัติตามแผนที่ผู้นิเทศได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นิเทศ ผู้นิเทศใช้การนิเทศทางตรงและให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

1.ให้ข้อความและคำอธิบายที่ง่าย ชัดเจน

2. ให้โอกาสในการฝึกฝนบ่อยๆ ในสิ่งที่อภิปราย

3. ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาลำดับของทักษะการเรียนการสอน

4. ให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมในระหว่างการประชุมสัมมนา

5. ให้การสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและบ่อยๆ

6. เป็นผู้จัดองค์การล่วงหน้าหลายๆครั้ง

7. ให้การนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อยืนยันว่าข้อความที่อภิปรายได้ถูกนำออกมาใช้

ผู้นิเทศจะใช้การนิเทศแบบให้ข้อมูลโดยตรง ในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. เมื่อครูมีระดับการพัฒนาต่ำ
2. เมื่อครูมีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่ชัดเจน ซึ่งผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจอย่างดี
3. เมื่อครูรู้สึกสับสน ไม่รู้ว่าจะทำอย่างไรกับปัญหาดังกล่าว
4. เมื่อเกิดกรณีเร่งด่วน มีเวลาน้อย

3. พฤติกรรมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Style)

ในกรณีที่เกิดปัญหาในห้องเรียนโดยมีผลกับผู้เรียน ครูและผู้นิเทศต้องทำหน้าที่ปรึกษาปัญหาร่วมกันซึ่งมี 2 วิธี (Glickman, 1989)

1. การปรึกษาร่วมกันแบบรายบุคคล ในกรณีที่ปัญหาเกิดขึ้น ครูและผู้นิเทศจะแก้ปัญหาร่วมกันมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ให้ครูอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจน

1.2 ผู้นิเทศรับฟังปัญหาจากครูด้วยความเข้าใจ แล้วให้ครูบอกรายละเอียดมากขึ้นและแสดงว่ารับรู้

1.3 สะท้อนให้ครูรู้ถึงความเข้าใจปัญหาที่รับฟัง

1.4 นำเสนอความคิดโดยมีมุมมองของผู้นิเทศ

1.5 ให้ครูสรุปปัญหาให้ชัดเจนอีกครั้ง และบอกสิ่งที่ครูค้นพบ

1.6 ครูและผู้นิเทศร่วมกันคิดกระบวนการแก้ปัญหา

1.7 ผู้นิเทศกระตุ้น เสริมแรงและให้กำลังใจแก่ครู

1.8 ร่วมกันหาข้อแก้ไขหรือแนวทางอื่นเพิ่มเติม

1.9 ร่วมตกลงรายละเอียดของแผนที่จะทำ กำหนดมาตรฐาน เช่น จะเริ่มเมื่อใด ที่ไหน เวลาใด

1.10 ร่วมกันตกลงสรุปแผนการ เขียนเป็นข้อตกลง

2. การปรึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

2.1 หาปัญหาให้ชัดเจน ว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร

2.2 สะท้อนกลับในสิ่งที่แต่ละคนคิดแตกต่าง เพื่อให้แสดงความคิดเห็นออกมา

2.3 การแก้ปัญหาโดยกลุ่มร่วมกัน บอกสิ่งที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหา

2.4 ผู้นิเทศกระตุ้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมาโดยไม่รวมเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มนั้น

2.5 ผู้นิเทศพยายามดึงประเด็นแล้วให้ลงคะแนนหาประเด็นที่สำคัญที่สุด

2.6 ให้ทุกคนช่วยกันวิเคราะห์วิจารณ์เกี่ยวกับสิ่งที่เลือกอีกครั้ง

2.7 ผู้นิเทศเป็นผู้นำในการอภิปราย ในการหาข้อตกลง

2.8 ให้ทุกคนในกลุ่มลงความเห็นครั้งสุดท้ายแล้ววิเคราะห์ วิจารณ์ และนำมาเป็นมาตรฐานที่ใช้จากกลุ่ม

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ผู้นิเทศจะเน้นการใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานกับครูผู้รับการนิเทศ เช่น การเสนอข้อคิดเห็น การทำความกระจ่างชัดเจนในประเด็นต่าง ๆ การรับฟัง การร่วมมือกันแก้ปัญหา และการเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการ ผู้นิเทศใช้พฤติกรรมดังกล่าวนี้ในการตกลงใจทำสัญญาข้อตกลงระหว่างครูและผู้นิเทศ เพื่อใช้ในการดำเนินการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนโดยร่วมดำเนินการด้วยกันต่อไป

ผู้นิเทศจะใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. เมื่อครูมีศักยภาพอยู่ในระดับกลาง (moderate)
2. เมื่อครูและผู้นิเทศมีระดับความชำนาญในระดับใกล้เคียงกัน
3. เมื่อตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมที่เท่ากัน

การนิเทศวิธีนี้เป็นการแก้ปัญหาร่วมกัน ให้น้ำหนักที่เท่ากันระหว่างครูและผู้นิเทศเหมาะสำหรับครูที่มีความเชี่ยวชาญใกล้เคียงกับผู้นิเทศ

3. พฤติกรรมการนิเทศทางอ้อม (Nondirective Style)

ผู้นิเทศจะเน้นการใช้พฤติกรรมการฟัง การยั่วยุสนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) การทำความกระจ่างชัดเจนในประเด็นต่าง ๆ การเสนอข้อคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน กับผู้รับการนิเทศเพื่อที่จะเสริมสร้างให้ครูสามารถวางแผนด้วยตนเองได้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

พฤติกรรมการนิเทศแบบทางอ้อมมีขั้นตอนดังนี้

1. ฟังโดยรอจนกว่าครูจะเป็นผู้เริ่มต้นพูด โดยจะไม่เป็นผู้ชี้นำครู
2. พูดให้ทราบว่าผู้นิเทศเข้าใจปัญหาของครู
3. ถามปัญหาเพิ่มเติม
4. แสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศเต็มใจที่จะฟัง เพื่อครูจะได้พูดถึงปัญหาที่แท้จริง
5. ถ่ายทอดความเข้าใจของผู้นิเทศจากการฟังอย่างต่อเนื่อง
6. ให้ครูพูดถึงทางออกที่เป็นไปได้
7. ให้ครูพูดถึงผลลัพธ์ที่จะตามมาของแต่ละทางออก
8. ให้ครูเลือกทางออก
9. ให้ครูกำหนดเวลา และวิธีการสำหรับทางออกนั้น
10. ทำการย้ำทบทวน แผนการของครู

ผู้นิเทศจะใช้การนิเทศแบบทางอ้อม ในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. เมื่อครูมีศักยภาพในการพัฒนาสูง
2. เมื่อครูมีระดับความเชี่ยวชาญสูงกว่าผู้นิเทศ
3. เมื่อครูมีส่วนร่วมในประเด็นดังกล่าวมาก แต่ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในระดับต่ำ

ในการนิเทศแบบทางอ้อมจะเหมาะกับครูหรือกลุ่มครูที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้นิเทศ ผู้นิเทศมีบทบาทคือเป็นเพียงผู้ให้ความสะดวกในการจัดการประชุมและให้โอกาสครูในการตัดสินปัญหาด้วยตัวเองเสมอ

จากลักษณะการนิเทศทั้งสามแบบสรุปได้ดังแผนภูมิทัศนะของ Glickman (1981) เกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อม พฤติกรรมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการนิเทศทางตรง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อม พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการนิเทศทางตรง

	พฤติกรรมทางอ้อม	**พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม**	**พฤติกรรมทางตรง**
ความรับผิดชอบของครู	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
ความรับผิดชอบของผู้นิเทศ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
พฤติกรรมการนิเทศ	การนิเทศทางอ้อม (Nondirective Supervision)	การนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Supervision)	การนิเทศทางตรง (Directive Supervision)
วิธีการเบื้องต้นที่ใช้ในการนิเทศ	ส่งเสริมให้ใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลพฤติกรรมการสอนของตนเอง (Self-Assessment)	ใช้การปรึกษา ตกลงร่วมใจและตัดสินใจด้วยกัน โดยมีข้อตกลงร่วมกัน (Mutual Contract)	ใช้มาตรการกำหนดการควบคุมกำกับใช้การบีบบังคับ (Delineated Standards)

ที่มา: Glickman,1981 P. 36 (อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535.)

การนิเทศในสามลักษณะนี้ บทบาทผู้นิเทศ คือ การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการปรับปรุงการเรียนการสอนไปยังครูให้มากยิ่งขึ้น และมีการใช้แนวทางการแก้ปัญหาที่ร่วมมือกัน ผู้นิเทศตัดสินใจร่วมกับครู การจูงใจสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนมาจากผู้นิเทศและครู ครูจะควบคุมการพัฒนานาวิชาชีพของตัวเองมากขึ้น

2. ทักษะทางเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิควิธีเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในทักษะหรือรูปแบบต่างๆ ทักษะทางเทคนิคมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นิเทศที่ทำหน้าที่ใกล้ชิดกับครูโดยตรงซึ่งประกอบไปด้วยทักษะดังต่อไปนี้

2.1. ทักษะการประเมินและการวางแผน

การประเมินและการวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญที่กำหนดร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศ ในการกำหนด เกณฑ์แนวทางและเป้าหมาย

การประเมินความต้องการและวิธีการศึกษาความต้องการ

Kaufman and English (1979 อ้างถึงใน สงัด อุทรานันท์ , 2530) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการเป็นกระบวนการหาความต้องการท้ายสุดหรือผลผลิต

2. การประเมินความต้องการเป็นกระบวนการทดลองสังเกต ที่ต้องการหาผลผลิตโดยมีเกณฑ์ชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาและเปรียบเทียบด้านหลักสูตร

3. การประเมินความต้องการเป็นการหาความเชื่อมั่นของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ข้อทดสอบมาตรฐาน และ/หรือ ข้อทดสอบอิงเกณฑ์ว่ามีความเหมาะสม

4. การประเมินความต้องการเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการระหว่างผลที่ได้กับผลที่ต้องการ โดยเรียงลำดับความต้องการสูงสุด และเลือกนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักสูตรและกระบวนการ

เจษฎา แช่มประเสริฐ (2534 อ้างใน อรวินท์ ชำระ , 2547) ได้กล่าวถึง การประเมินความต้องการ (Need Assessment) ว่าหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการหาปัญหาหรือสิ่งที่ยังบกพร่อง ที่ทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการจากสภาพที่ควรจะเป็น เมื่อเทียบกับสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

การประเมินความต้องการเป็นการหาความต้องการหรือการค้นหาปัญหาที่จะนำมาจัดเรียงลำดับเพื่อการแก้ไขต่อไป

ในการหาแนวทางการประเมินนั้น Glickman (2004) ได้ กำหนดแนวทางการประเมินความต้องการไว้ดังนี้

1.ประเมินจากการสังเกตและการฟัง

2.ประเมินจากการสังเกตชั้นเรียนและโรงเรียน

3.ประเมินจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้อย่างเป็นทางการ

4.การประเมินจากผลงานครู และนักเรียน

5. ประเมินข้อมูลจากบุคคลที่เป็นกลาง

6.ประเมินโดยการใช้แบบสำรวจปลายเปิด

7.ประเมินโดยใช้แบบสำรวจตรวจสอบและเรียงลำดับรายการ

8.ประเมินโดยการใช้เทคนิคเดลฟาย

9.ประเมินจากความต้องการของกลุ่ม

จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมาย การตัดสินใจของขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน

2. เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษาอันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม

3. เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลายๆ รูปแบบ

4. เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา เช่น การประเมินผลผลิตในเรื่องของนักศึกษา ผลการประเมินชนิดนี้นำไปจำแนกความพยายามทางการศึกษาของโรงเรียนหรือระบบโรงเรียนว่าเกิดประสิทธิภาพหรือไม่ และยังใช้จำแนกวิชาหรือสถานที่ตั้ง

ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

ศิริชัย กาญจนวสี (2541 อ้างถึงใน มยุรีย์ เขียวชอ้อน, 2541) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจน โดยขั้นตอนต่างๆจะสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2. ออกแบบประเมินความต้องการ โดยทำการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษา ขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมินและชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนำไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดี ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่องการสำรวจ การสัมภาษณ์และการจัดลำดับ

3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริง จากนั้นจึงศึกษาสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความต้องการของปัญหา ซึ่งควรทำ

ในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุดโดยการวางขั้นตอนเชิงปริมาณ เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญรวมถึงการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญของปัญหานี้จะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถใช้ในการวางแผนปฏิบัติการได้

5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทำให้เราสามารถกำหนดป้าหมายของโครงการหรือวางแผนโครงการต่างๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการใช้ผลเพื่อการวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์ หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือการนำผลที่ค้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

เจษฎา แช่มประเสริฐ (2534 อ้างใน อรวินท์ ชำระ , 2547) กล่าวไว้ว่า ในการพิจารณาว่าสิ่งใดคือปัญหานั้นพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่ทำได้จริงของหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและกำลังดำเนินการอยู่เป็นปกติ

2. ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการหรือเป้าหมาย ซึ่งแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ที่ปรารถนาโดยทั่วไป ความคาดหวังจะปรากฏออกมาในรูปต่างๆ คือ นโยบายของหน่วยเหนือ เกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ทฤษฎีและหลักวิชาการต่างๆ ประมวลความคิดเห็นและความคาดหวังของบุคคลในหน่วยงาน

3. สิ่งที่ทำได้จริง หมายถึง ความพยายามที่จะพัฒนาสภาพปัจจุบันให้ไปสู่ความคาดหวัง

ดังนั้น หากต้องการทราบปัญหาเพื่อประเมินความต้องการการจัดการเรียนการสอนอาจทำได้ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์นโยบายของโรงเรียนหรือจากเกณฑ์มาตรฐานต่างๆหรือจากหลักวิชาหรือจากความคาดหวังของครู

2. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนการสอนโดยการสำรวจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินสภาพการปฏิบัติการของครู

3. นำข้อ 1 และข้อ 2 มาเปรียบเทียบกัน ถ้าสภาพไม่ตรงกันก็มีปัญหา ควรร่วมมือกันวางแผนหรือทำโครงการแก้ไข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินเป็นการหาความต้องการหรือปัญหา โดยใช้วิธีการต่างๆให้ได้มาซึ่งข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้นั้นดำเนินการวางแผนในลำดับต่อไป

การวางแผนการนิเทศการศึกษา

การวางแผนการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินการนิเทศ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ การวางแผนการมองภาพของการกำหนดปัจจัย ในการปฏิบัติงานในอนาคต นักการศึกษาได้ให้ความหมายและกล่าวถึงการวางแผนไว้ดังนี้

Glickman (2004) ได้กล่าวถึงการวางแผนไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนิเทศซึ่งมีความสัมพันธ์กับการประเมิน หลังจากการประมินความต้องการโดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปจัดทำแผน ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้กำหนดแนวทางและเป้าหมายร่วมกับครู ซึ่งแนวทางและเทคนิคในการวางแผนมีดังนี้

1. แผนผังการจัดกลุ่มสิ่งที่เหมือนกัน
2. แผนภูมิการวิเคราะห์ผลกระทบ
3. การจัดการตามวัตถุประสงค์ มี 4 ประการ คือ จะต้องทำอะไร ทำเมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ และปัจจัยสู่ความสำเร็จคืออะไร
4. แผนภูมิกำหนดช่วงเวลาดำเนินการ
5. เทคนิคการทบทวนและประเมินผลโปรแกรม

ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์

1. ระบุความเชื่อร่วมกัน
2. ระบุวิสัยทัศน์
3. ระบุพันธกิจขององค์กร
4. กำหนดนโยบาย
5. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยภายนอก
6. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยภายใน
7. การกำหนดเป้าหมายตามพันธกิจ
8. พัฒนาและวิเคราะห์กลยุทธ์อื่นๆเพิ่มเติม
9. ออกแบบแผนปฏิบัติการ

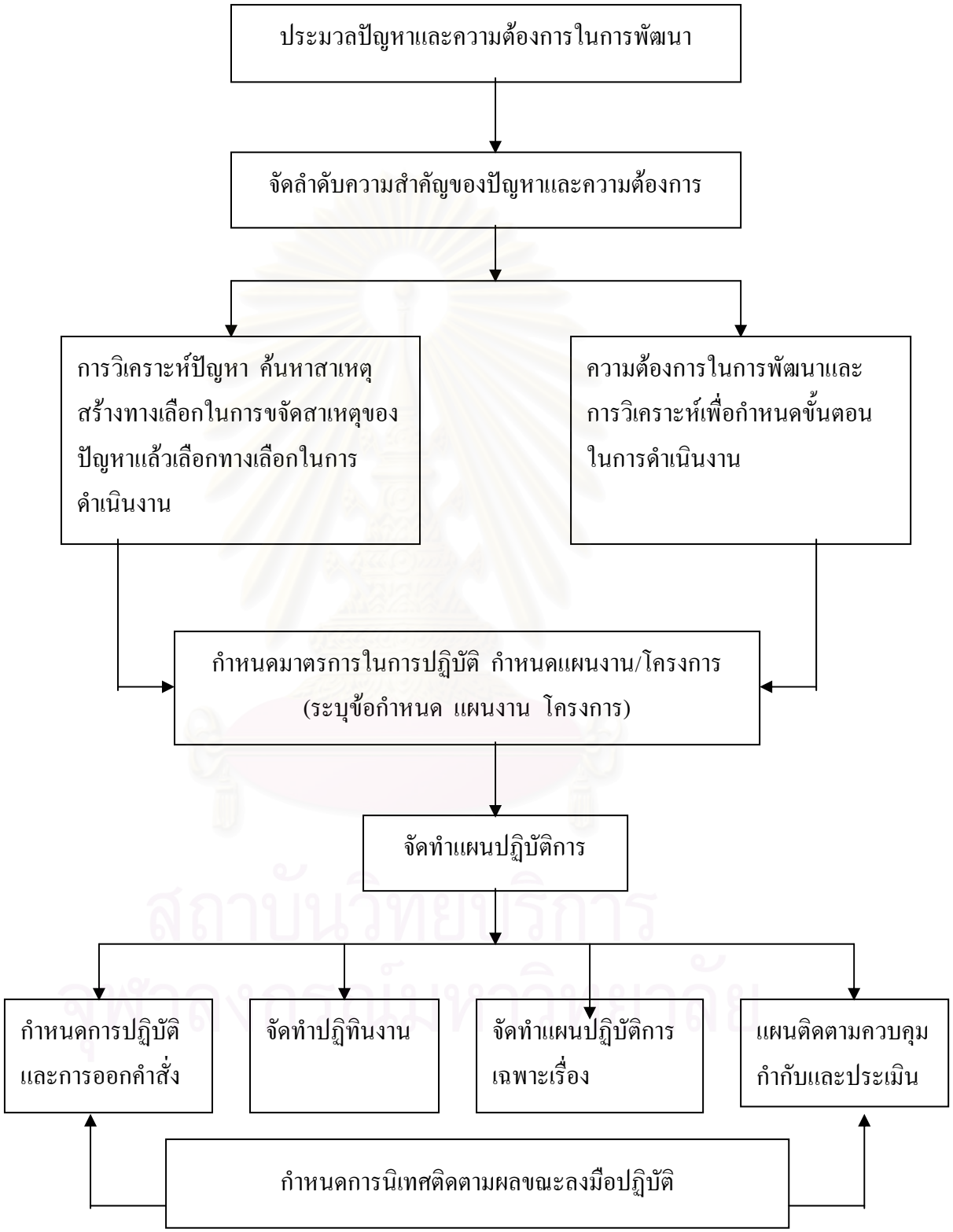
วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนและโครงการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ การนิเทศการศึกษาคือ ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล แต่ความสัมพันธ์ของบุคคลในด้านการนิเทศการศึกษา จะต้องออกมาในรูปของการวางโครงการเพื่อปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรืออาจหมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบนั่นเอง โดยอาศัยโครงการเป็นจุดสำคัญ แต่ก่อนจะวางโครงการต้องมีแบบแผนเสียก่อน สำหรับกระบวนการวางแผนงาน นิเทศการศึกษาในสถานศึกษามีหลักการดังต่อไปนี้

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน (Working Plan) เพื่อหาข้อกำหนดว่า จะทำอะไร มีขอบเขตอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินงานให้ดำเนินงานให้ตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และวางแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ
2. การจัดระบบงาน (Organizing) เป็นการจัดแบบสายงานการนิเทศการศึกษาในหน่วยอำนาจ และหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายต่างๆ
3. การดำเนินงาน (Implementation of Plan) จะใช้วิธีใดดำเนินงานการติดตามผล และการกำหนดเริ่มปฏิบัติงานตามแผนสิ้นสุดเมื่อใดเป็นต้น
4. การประเมินผลงาน (Evaluation) กำหนดวิธีการประเมินผลงานไว้เป็นระยะเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ควรจะประเมินผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2528) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนในกระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนจะเริ่มต้นจากการประมวลปัญหา และความต้องการในการพัฒนา คือ ในขั้นวิเคราะห์ ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยวิเคราะห์จากภารกิจการประถมศึกษา และภารกิจของโรงเรียน หรือจะวิเคราะห์การเริ่มต้นมีการประเมินคุณภาพทางการศึกษาและวิเคราะห์การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนก็ตาม ผลสุดท้ายที่ได้จะเป็นปัญหาและความต้องการในการพัฒนา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนในการจัดทำแผนการนิเทศการศึกษา



ที่มา : อุทัย บุญประเสริฐ. หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สิ่งสำคัญในการวางแผนก็คือ ปัญหานั้นต้องเป็นปัญหาที่แท้จริงส่งผลกระทบถึงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยตรง ต้องแสดงประเด็นของปัญหาให้ชัดเจนแสดงความเป็นปัญหาที่ชัดเจน แสดงความเป็นปัญหาที่แท้จริงมีข้อมูลสนับสนุน มีหลักฐาน มีปรากฏการณ์ยืนยันหรือสอดคล้องกับหลักการ ไม่เป็นปัญหาจากความรู้สึก หรือลอกเลียนแบบจากที่อื่น

นอกจากนี้ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา (2532) กล่าวถึง การวางแผน คือ การเตรียมให้พร้อมทุกอย่างด้วยการหาข้อมูลที่จำเป็น แล้วกำหนดเนื้อหาและรูปแบบของวิธีการนิเทศโดยวิธีการดังนี้

1. การหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่จะรับการนิเทศได้แก่ ครู ผู้เทศต้องทำความเข้าใจกับผู้รับการนิเทศให้มากที่สุด โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับ ประสบการณ์และประวัติทางการศึกษาและการทำงานพื้นฐานทางวัฒนธรรม สภาพความเป็นอยู่ ความสนใจ ตลอดจนค่านิยม การหาข้อมูลดังกล่าวอาจทำได้ด้วยการสังเกต สอบถาม หรือวิธีอื่นๆที่เหมาะสม

2. การหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศ คือการเลือกเรื่องที่จะนิเทศให้ตรงกับปัญหาและเป้าหมาย เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ความสนใจของผู้รับการนิเทศ และเรื่องที่จะช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาในโรงเรียนและสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความสั้น ยาว ยาก ง่าย ของเรื่องให้เหมาะสมกับสภาพและบุคคลที่จะรับการนิเทศ

3. การหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องอื่นๆ อันเป็นองค์ประกอบของการนิเทศ เช่น กำหนดเวลา สถานที่ ค่าใช้จ่ายเครื่องมือที่จะใช้ วัสดุอุปกรณ์ และบุคคลที่จะร่วมการนิเทศ องค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถกำหนดเนื้อหารูปแบบและวิธีการนิเทศได้อย่างเหมาะสม
การวางแผนการนิเทศการศึกษาอาจทำได้อย่างมีแบบแผนคือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรมีลักษณะเป็นโครงการและแบบแผนงาน หรืออาจทำอย่างง่ายๆ โดยเตรียมการนิเทศด้วยการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระหว่างผู้นิเทศ ครู

ในการวางแผนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน มีข้อควรปฏิบัติดังนี้ (สงัด อุทรานันท์, 2530)

(1) สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ถ้าหากผู้บริหารหรือผู้นิเทศดำเนินงานไปโดยที่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องยังไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำ ครูและบุคลากรเหล่านั้นมักไม่ให้ความสำคัญหรือไม่สนใจในการปฏิบัติงาน ในการวางแผนจึงควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง ประชุมระดมความคิดเห็น หรือวิธีการอื่นเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้รับรู้ว่าตนเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องร่วมแก้ปัญหาเพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

(2) เมื่อผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่ายคือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศรับรู้และยอมรับสภาพปัญหาและความต้องการร่วมกันแล้ว ผู้ดำเนินการนิเทศก็จะเป็นผู้นำในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือกำหนดทางเลือกสำหรับการดำเนินการนิเทศ

(3) หลังจากดำเนินการวางแผนการนิเทศและได้แนวทางในการดำเนินการแล้ว ก็จัดสรรบุคลากรและมอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวางแผนจะเป็นการดำเนินงานต่อจากการประเมินความต้องการ เมื่อทราบปัญหาและนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแผนการในการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนปฏิบัติงาน ดำเนินตามแผนและประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอน

2.2. ทักษะการสังเกตการสอน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก (2535) ได้ให้ความหมาย การสังเกตการสอนหมายถึง การจัดให้บุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลหนึ่งที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในขณะทำการสอน แล้วให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาการสอน ทั้งนี้การสังเกตการสอนจะกระทำในลักษณะสร้างสรรค์ให้ดีขึ้น มิใช่การตรวจตราหรือจับผิด

การสังเกตการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นิเทศ เพราะบทบาทหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นิเทศ คือการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ผู้นิเทศต้องรู้และเข้าใจปัญหาต่างๆทางการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศหรือครู จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการสังเกตการสอน วิธีในการสังเกตการสอน เครื่องมือต่างๆในการสังเกตการสอน (วัชรา เล่าเรียนดี , 2548)

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงการสังเกตการสอน ไว้ดังนี้

การสังเกตการสอนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกับครู ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสังเกตการสอนจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ และผู้สังเกตการสอนจะต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการสังเกตการสอนที่ชัดเจนแน่นอนเพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงของการสังเกตการสอน มีจุดประสงค์ที่สำคัญคือ

1. เพื่อทราบวิธีการสอนของครู
2. เพื่อทราบความต้องการของครู
3. เพื่อกระตุ้นให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการสอน

4. เพื่อช่วยเหลือแนะนำครูเมื่อมีปัญหา

5. เพื่อศึกษาปัญหาของครู

6. เพื่อเป็นพื้นฐานในการเข้าใจสิ่งที่ได้สังเกตการสอน

7. เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาหาวิธีการนิเทศที่ดี

8. เพื่อประเมินผลการสอนของครู

การสังเกตการสอนเป็นวิธีที่ปฏิบัติกันมานาน แต่เป็นวิธีที่ไม่ควรกระทำบ่อย หากครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การสังเกตการสอน อาจจะทำให้เกิดปัญหาและนำไปสู่ความล้มเหลวได้

การสังเกตการสอนควรปฏิบัติดังนี้

1. ควรใช้วิธีการสังเกตการสอนให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส

2. สร้างความรู้สึกสำนึกในในภารกิจที่ดีต่อการให้การนิเทศการศึกษาแก่ครู

3. ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษา

4. ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ

5. สังเกตการสอนเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องและกำหนดให้

6. อย่าให้มีบรรยากาศตึงเครียดในห้องเรียน

7. แสวงหาข้อดีของครูเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือกัน

8. กำหนดแผนงานนิเทศไว้ล่วงหน้า เพื่อครูได้ทราบ และไปตรงเวลา

9. เมื่อเข้าชั้นเรียนอย่าทำให้เกิดจุดสนใจ ให้เกียรติครู

10. ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับครูและนักเรียนให้เกิดประโยชน์

11. สังเกตบทเรียนและกิจกรรมที่สอน

12.บันทึกข้อมูลและเรียบเรียงไว้

13. ใช้ข้อมูลการนิเทศที่ผ่านมาให้เป็นประโยชน์

14. กำหนดนโยบายการนิเทศร่วมกับครูให้เข้าใจ

สิ่งที่ผู้นิเทศควรสังเกตการสอนของครูเพื่อที่ต้องการทราบความสามารถของครู ในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศการศึกษา จึงต้องมีหลักเกณฑ์และขั้นตอน สิ่งที่ควรสังเกตควรเป็นเรื่องต่อไปนี้

1. การนำเข้าสู่บทเรียน

2. การจัดแบ่งเวลาในการสอน

3. วิธีการสอนของครู

4. การใช้ภาษาพูดของครู

5. การตั้งคำถาม

6. การเสริมแรงในการสอน

7. บรรยากาศในห้องเรียน

8. ความสนใจของผู้เรียน

9. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน

10. อุปกรณ์การสอนและวิธีการใช้

11. การปกครอง และควบคุมชั้นเรียน

12. วิธีการวัดผล

13.พฤติกรรมของครู

14.การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

ประเภทเครื่องมือสังเกตการสอน

ในการสังเกตการสอนนั้น สิ่งที่สำคัญและขาดไม่ได้คือเครื่องมือสังเกตการสอน ซึ่งมีมากมายหลายรูปแบบ การนำไปใช้ก็ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ในการใช้

Glickman (2004) ได้จำแนกประเภทการสังเกตการสอนและเครื่องมือสังเกตการสอนเป็น 2 ประเภท คือ

1. การสังเกตเชิงคุณภาพ (Qualitative Observation)

เป็นการสังเกตแบบกว้างๆทั่วไป ไม่เฉพาะเจาะจงในพฤติกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยสังเกตเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆตลอดจนสภาพทั่วไปในชั้นเรียน ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและบันทึกแบบพรรณนาความไม่สามารถจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติต่างๆได้

เครื่องมือในการสังเกตเชิงคุณภาพมีดังนี้

1. การบันทึกคำพูด คำต่อคำ

2. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นการสังเกต บันทึกแบบพรรณนาความโดยผู้สังเกตไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

3. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นการสังเกต บันทึกแบบพรรณนาความ โดยผู้สังเกตมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน พร้อมทั้งบันทึกเหตุการณ์และประเด็นต่างๆที่สนใจ

4. การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง เป็นการสังเกตที่บันทึกตามข้อคำถามที่กำหนดและน่าสนใจ หรือเป็นจุดเน้น จุดสำคัญของเรื่องที่จะทำการสังเกต

5. การวิพากษ์การศึกษา เป็นการสังเกตและบันทึกแบบไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนรวมกับการสังเกตและบันทึกแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนและมีการอธิบายและตีความหมาย โดยผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนการสังเกตต่างๆจนชำนาญ

2. การสังเกตเชิงปริมาณ (Quantitative Observation)

เป็นวิธีการวัดเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆในห้องเรียน เครื่องมือการสังเกตการสอนเชิงปริมาณนั้นต้องเป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบการสังเกตและบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ วัดได้เป็นจำนวนครั้ง และผลของการสังเกตนั้นต้องสามารถนำมาจัดดำเนินการทางสถิติได้

เครื่องมือในการสังเกตเชิงปริมาณ มีดังนี้

1. เครื่องมือสังเกตการสอนแบบบันทึกความถี่ของพฤติกรรม เป็นเครื่องมือแบบแยกประเภทของพฤติกรรม เป็นแบบฟอร์มแบบที่ระบุเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่จะสังเกตและเช็คความถี่หรือเหตุการณ์นั้นๆที่ปรากฏในแต่ละช่วงเวลา

2. เครื่องมือสังเกตและบันทึกแบบระบุพฤติกรรมบ่งชี้ เป็นเครื่องมือการสังเกตแบบระบุตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติ โดยจะบันทึกการปรากฏของพฤติกรรมต่างๆหรือการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุไว้ในเครื่องมือ

3. เครื่องมือสังเกตการสอนที่เป็นแผนผัง เช่นแผนผังสภาพห้องเรียน หรือห้องกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถเห็นได้โดยรวมหรือจัดทำแผนผังที่นั่ง สังเกตและบันทึกพฤติกรรมที่แทนด้วยเส้นลูกศร หรือสัญลักษณ์ และระบุเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดกับกับในแต่ละจุด

4. การใช้พื้นที่ของครู โดยบันทึกการเคลื่อนไหวตามช่วงระยะเวลา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน

วัชรา เล่าเรียนดี (2548)ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้เครื่องมือ

ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของ พฤติกรรมที่ต้องการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศตกลงร่วมกันไว้ว่าต้องการสังเกตพฤติกรรมใด

ขั้นที่ 2 การกำหนดหัวข้อรายการพฤติกรรม

เป็นการกำหนดขอบเขตของรายการที่ต้องการสังเกต โดยศึกษาจากตำรา เอกสารและการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละวิชา โดยทั่วไปรายการของพฤติกรรมจะแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1. การเตรียมการสอนของครู 2. การดำเนินการสอน
3. การใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน 4. การประเมินผล

ขั้นที่ 3 การกำหนดรายการพฤติกรรมย่อย

เมื่อรวบรวมหัวข้อรายการพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตแล้ว จึงกำหนดรายการพฤติกรรมย่อยในแต่ละหัวข้อ

ขั้นที่ 4 การกำหนดรูปแบบการใช้งาน

เครื่องมือสังเกตการสอนสำหรับใช้ในการบันทึกพฤติกรรมขึ้นอยู่กับชนิดของเครื่องมือนั้นๆ

ขั้นที่ 5 การทดลองใช้

การนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้เครื่องมือ

เพื่อให้ทราบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้นมีความสะดวกเพียงใดในการบันทึก การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามความคาดหมายหรือไม่ ความชัดเจนในรายการพฤติกรรมที่กำหนดไว้สามารถสังเกตและบันทึกได้หรือยัง ความละเอียดถี่ถ้วน ความเที่ยงตรงและความเป็นปรนัยในรายการพฤติกรรมมีมากน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงเครื่องมือ

การสรุปผลการประเมินการทดลองใช้เครื่องมือตามเกณฑ์ที่วางไว้ใช้ได้ผลเพียงใด ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้เครื่องมือ นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผู้นิเทศกับการสังเกตการสอน

วัชรา เล่าเรียนดี (2548) ได้กล่าวถึง ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศเพื่อปรับปรุงการสอนของครู การสังเกตการสอนจึงควรคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่สังเกตการสอนควรได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติการสังเกตการสอนมาเป็นอย่างดี
2. ครูและผู้สังเกตควรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์ในการสังเกตการสอนอย่างรอบคอบ
3. ดำเนินการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ
4. วิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนอย่างเที่ยงตรง และเชื่อถือได้
5. แปลความหรือตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตอย่างเหมาะสมถูกต้องก่อนตัดสินใจ หรือสรุปผล

6. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเป็นการส่งเสริม กระตุ้นและจูงใจให้ครูมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

การสังเกตประเภทต่างๆนั้น ผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสม กับวัตถุประสงค์และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะและหลากหลาย โดยอาศัยการฝึกฝนเพื่อความเชี่ยวชาญในการสังเกตและประสิทธิภาพในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.3. ทักษะการวิจัยและการประเมินผล

การวิจัยทางการศึกษาสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยแต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไปในประเด็นที่เกี่ยวกับกระบวนทัศน์ ระเบียบวิธีการวิจัย Glickman (2004) กล่าวถึงการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ในลักษณะที่แยกศึกษาองค์ประกอบย่อยเป็นตัวแปร แล้วจึงนำผลการศึกษามาทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งจะทำให้สามารถทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ได้ การวิจัยเชิงปริมาณว่าเป็นวิจัยที่เน้นความเป็นวัตถุวิสัยในสิ่งที่ทำการวัดหรือการศึกษา โดยใช้วิธีการทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจและอธิบายปรากฏการณ์ซึ่งมีการควบคุมตัวแปรต่างๆในการศึกษาวิจัย และให้ความสำคัญในการนำไปอ้างอิงหรือการนำไปใช้ได้ของงานวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่สามารถแยกความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลได้อย่างชัดเจน บทบาทของนักวิจัยจะไม่มีความลำเอียงหรือไม่แสดงความรู้สึกของตัวเองไปด้วยเนื่องจากผู้วิจัยไม่ได้สัมผัสกับข้อมูลโดยตรง

การเก็บรวมรวมข้อมูลจะใช้เครื่องมือ เช่นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และในการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำเมื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ในลักษณะของความสัมพันธ์ที่หลากหลาย เพื่อทำความเข้าใจคนหรือกลุ่มคน ในเรื่องของการกระทำ การรับรู้ ตลอดจนความรู้สึก ในบริบทที่ต่างกัน เป็นผลจากการศึกษาในภาพรวม ซึ่งแต่ละปรากฏการณ์จะมีความเฉพาะตัว ผลที่ได้จะเป็นลักษณะเรื่องเล่าบรรยาย ไม่สามารถแยกความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลออกได้ชัดเจน

การวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะเด่นที่เป็นจุดเน้นที่ทำให้ผู้วิจัยมีบทบาทที่เด่นชัดและแตกต่างจากบทบาทที่มีในการวิจัยแบบอื่น ผู้วิจัยจะเป็นเครื่องมือซึ่งสัมผัสกับข้อมูลโดยตรง การวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะเด่นดังนี้

1. เน้นความเป็นมนุษย์ของผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัย
2. เน้นข้อมูลที่เป็นระบบความหมายและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทนั้นๆ
3. เน้นจุดยืนแบบ “คน” ในการรับรู้ปรากฏการณ์
4. เน้นบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของปรากฏการณ์

เทคนิควิธีในการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมีหลายวิธี นักวิจัยจะใช้วิธีการสังเกตและจดบันทึกกับวิธีการสัมภาษณ์ จะมีวิธีการที่แตกต่างไปจากการวิจัยแบบอื่น โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลขนานไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์โดยการสร้างข้อสรุปชั่วคราวและการทำบทสรุปแบบอุปนัย สามารถอธิบายพอสังเขปได้ดังต่อไปนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสังเกต
2. การจดบันทึกภาคสนาม (field note)
3. การสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มกระทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลและยังทำต่อไปหลักการเก็บข้อมูลสิ้นสุดลง

การเลือกวิธีวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับประเด็นที่ศึกษา บางประเด็นอาจเหมาะสมกับการวิจัยเชิงปริมาณ หรือ เชิงคุณภาพ และในบางประเด็นอาจต้องใช้วิธีวิจัยทั้งสองประเภทร่วมกัน เพื่อได้มาซึ่งผลการวิจัยที่มีคุณภาพ

การประเมินผลงานนิเทศการศึกษา

ความหมายของการประเมินผลการนิเทศ

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของการประเมินผลการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ให้ความหมายการประเมินผลงานว่า การประเมินผลงานหมายถึง การตีค่าผลงานซึ่งดำเนินการไปแล้วว่า บังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด ซึ่งการประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัด มักจะออกมาในรูปปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัด แล้วนำผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด เป็นที่พอใจหรือไม่ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงการประเมินผลก็จะกล่าวถึงเทคนิควิธีการในการวัดควบคู่กันไป

การประเมินผลงานการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนและการวางโครงการนิเทศการศึกษา เพื่อต้องการทราบว่าผลงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือโครงการนั้นได้รับผลดีเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

บันลือ พฤกษะวัน (2537) ให้ความหมายการประเมินผลว่า หมายถึง การตีค่า ประมาณค่าว่าดี ไม่ดี หรือสูง ต่ำ เพียงใด โดยจะต้องใช้สถิติข้อมูลสนับสนุนการตีค่าของสิ่งนั้น ซึ่งสถิติข้อมูลเป็นปริมาณที่แสดงการเปรียบเทียบให้เห็นเด่นชัด อาจยึดถือเกณฑ์ร้อยละ หรือเกณฑ์ที่หมู่คณะตั้งไว้ เพราะข้อมูลทางสถิติย่อมเป็นประจักษ์พยานชี้ได้ชัดเจนกว่าคำพูด ด้วยเหตุนี้การนิเทศการศึกษาจึงต้องมีการประเมินผลด้วย และการประเมินผลต้องใช้สถิติข้อมูลหลายๆ ด้านประกอบ

ชารี มณีศรี (2538) ให้ความหมายการประเมินผลว่า เป็นการตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่ายังเกิดผลดีเพียงใด ใช้วัดในรูปปริมาณหรือจำนวนมากน้อย แล้วนำผลการวัดมาพิจารณาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด และจะต้องสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรง กำหนดเกณฑ์หรือ มาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่า

การประเมินผลงาน หมายถึงการตีค่าผลงานซึ่งดำเนินการไปแล้วว่า บังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัด ซึ่งมักจะออกมาในรูปของปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัด และนำผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงใด เป็นที่พอใจหรือไม่ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงการประเมินผลก็มักจะกล่าวถึงเทคนิควิธีการในการวัดควบคู่กันไปด้วย

การประเมินผลงานนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนและการวางโครงการนิเทศการศึกษา จุดประสงค์ของการประเมินผลก็เพื่อต้องการทราบว่าผลงานที่ปฏิบัติไปตามแผนหรือโครงการนั้นไดรับผลดีเพียงใด ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

การประเมินผลจะช่วยให้ทราบในสิ่งต่อไปนี้

1. ผลงานที่ดำเนินไปเป็นระยะๆ นั้นได้ผลดีหรือไม่ และควรจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร
2. งานที่ทำได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด และควรจะปรับปรุงอย่างไร
3. ผู้ร่วมงานมีศรัทธาในการทำงานมากน้อยเพียงใด ทั้งงานของคณะและรายบุคคล

4. วิธีการปฏิบัติงาน กำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น เหมาะสมแก่งานหือไม่เพียงใด

5. งานที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นเป็นประโยชน์แก่ครู นักเรียน และของคณะมากน้อยเพียงใด

จุดประสงค์ของการประเมิน

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการประเมินไว้ มีดังต่อไปนี้

Glickman (2004) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการประเมินไว้ 2 กรณีคือ

1. ประเมินในขณะกำลังดำเนินโปรแกรมอยู่
2. ประเมินเมื่อโปรแกรมเสร็จสิ้นไปแล้ว เพื่อตัดสินว่าจะใช้โปรแกรมต่ออีกต่อไปหรือไม่

และในการประเมินผลมีสิ่งควรคำนึงได้แก่

1. ประโยชน์ การประเมินผลนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการข้อมูลที่ต้องการ
2. ความเป็นไปได้ มีสภาพข้อเท็จจริง ละเอียดรอบคอบถี่ถ้วน
3. ความเหมาะสม การประเมินผลที่ถูกหลักเกณฑ์สามารถนำไปขยายผลหรือใช้ประโยชน์ได้
4. ความแม่นยำ มีเอกสารข้อมูลในการตีค่าการประเมินผลอย่างเพียงพอ

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2525) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการประเมินไว้อย่างกว้างๆ ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ดำเนินการประเมินผลนั้น ด้วยจุดประสงค์ใหญ่ๆ ดังนี้

1. เพื่อการวิจัย (Diagnosis) ในการที่ต้องการจะรู้ว่าการกระทำใดๆ บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เป็นการค้นหาระดับ ทิศทาง ข้อดีข้อเสีย และสาเหตุ ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ขึ้นได้ จุดมุ่งหมายก็คือเพื่อวินิจฉัยหาสาเหตุ ขั้นตอนการวินิจฉัยหาสาเหตุ และผลจากการกระทำ ก็คือการประเมินผล

2. เพื่อการปรับปรุง (Improvement) การประเมินผลจะเป็นการนำไปสู่ขั้นตอนที่จำเป็นในการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนทั้งหมด จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาก็เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสามารถทราบจุดแห่งการปรับปรุงและพัฒนาได้ก็คือการประเมินผล

3. เพื่อการจูงใจ (Motivation) การประเมินผลจะช่วยก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผลที่น่าพอใจของการประเมินผลจะก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตวิทยาแก่คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง นอกจากนี้การประเมินผลยังช่วยก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดีอีกด้วย

จุดประสงค์ของการประเมินผล คือ ประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ประเมินเพื่อการตัดสินใจในการเลือกใช้หรือยกเลิก ประเมินเพื่อการวิจัยหาข้อวินิจฉัย และประเมินเพื่อการจูงใจ

หลักการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา

การประเมินผลที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง
2. ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. มีการประเมินหลายๆ ด้าน
4. ประเมินผลของการวิเคราะห์ที่ได้มา
5. ประเมินผลติดต่อกันสม่ำเสมอ
6. ยืดหยุ่นได้
7. ใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่เหมาะสม
8. มีสื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่าย

ประเภทของการประเมินผล

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวถึง ลักษณะของการประเมินผลงานนิเทศการศึกษาว่า อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) อาจจะทำการประเมินผลเป็นระยะๆ มี 2 แบบ คือ การประเมินผลว่ากิจกรรมต่างๆ ได้ดำเนินไปมากน้อยเพียงไร (Implementation Evaluation) และการประเมินผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน (Progress Evaluation)

2. การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Summative Evaluation) เพื่อสำรวจผลการปฏิบัติงานทั้งหมดว่าตรงกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงไร

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2525) ได้แบ่งประเภทของการประเมินออกเป็น 3 แบบ คือ

1. แบบไม่เป็นทางการหรือไม่ควบคุม (Uncontrolled of Informal Evaluation) เป็นการตัดสินใจโดยการประมาณ และคิดว่ามันควรจะเป็นอย่างไร

2. แบบควบคุมหรือเป็นทางการ (Controlled of Formal Evaluation) การประเมินผลแบบนี้มีความสมบูรณ์ ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นมากกว่า จะใช้เทคนิคทางสถิติซึ่งเป็นไปตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีการใช้ข้อสอบมาตรฐานเป็นเครื่องมือ

3. การประเมินผลตัวเอง (Self Evaluation) เป็นการศึกษาถึงความต้องการของตนอยู่เสมอ พยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาเพื่อทดลองแก้ปัญหา

บันลือ พฤกษะวัน (2537) กล่าวถึงประเภทของการประเมินผลไว้ดังนี้

1. ประเมินผลของการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการ

2. ประเมินผลงานการนิเทศเป็นรายบุคคล

3. ประเมินผลการเรียนการสอน

4. ประเมินผลของครูผู้ร่วมทำงานด้วย หรือผู้รับการนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศ ต้องอาศัยสถิติข้อมูลหลายๆ ด้าน ถ้าเป็นงานนิเทศภายในโรงเรียน ก็ประเมินผลจากวัตถุประสงค์ของแผนงานนั้นๆ แล้วสรุปได้ว่า ได้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด วัสดุ งบประมาณเพียงพอหรือไม่ รวมปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ด้วย

ถ้าเป็นการประเมินผลการศนิเทศเป็นรายบุคคล ควรพิจารณา

1. ส่งเสริมให้ตรวจสอบด้วยตนเองว่า การปฏิบัติตามแผนงานของตนได้หรือไม่ มีปัญหาด้านใดบ้างควรจะปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานอย่างไร

2. การส่งผลสะท้อนกลับ (Feed back) ของครู ครูผู้รับการนิเทศควรประเมินผู้นิเทศด้วย

3. อาจใช้แบบสอบถามหรือสำรวจให้ครูที่ทำงานด้วยประเมินผลการนิเทศ ควรประเมินทักษะ ของผู้นิเทศ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ หรือจะให้ครูที่รับการนิเทศ เสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงตนเอง

ถ้าจะประเมินผลงานของครูในด้านการสอน

1. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน อาจสังเกตได้จากพฤติกรรมของนักเรียนในขณะสอน

2. สังเกตจากการใช้อุปกรณ์การสอน เทคนิคการสอน และความกระตือรือร้นในอาชีพครู

3. ศึกษาจากทัศนคติในการพบปะสนทนา เพื่อทราบแนวคิดเกี่ยวกับการงาน

- การใช้จิตวิทยา
- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- และอื่นๆ เช่น งานอดิเรก อาชีพรอง ฐานะทางเศรษฐกิจ

4. ควรส่งเสริมให้ครูช่วยประเมินผลงานของคณะครูเอง

ถ้าเป็นการประเมินผลการเรียนการสอน อาจใช้หลายๆ ทางร่วมกัน

1. ตรวจสอบผลงานทางการแสดงออกของเด็กผู้เรียน

- ผลงานที่ทำ รวมทั้งสมุดจดงาน
- ผลงานการแสดงออก การขับร้อง การเล่นเกมต่างๆ

2. การวัดโดยใช้ข้อทดสอบ ข้อทดสอบควรเน้นจุดประสงค์ เช่น การอ่าน

- ตรวจความเข้าใจในข้อเท็จจริง
- ตรวจสอบความสามารถในการวิเคราะห์หาเหตุผล

- ตรวจสอบความสามารถในการประเมินการอ่าน

การประเมินผลงาน ควรทำกระประเมินเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และตลอดปีการศึกษา ผลการประเมินแต่ละครั้ง ควรสรุปแถลงให้คณะครูทราบ เพื่อหารือที่จะวางแผนปรับปรุงแก้ปัญหาตลอดจนพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลงานนิเทศการศึกษา มีอยู่หลายแบบ การจะใช้เครื่องมือใดในการประเมินจะต้องพิจารณาจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของโครงการนิเทศ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลงานนิเทศการศึกษาที่ใช้กันอยู่ทั่วไป มีดังนี้

1. แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการประเมินผลที่ใช้กันแพร่หลายมาก เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการของบุคคลในเรื่องต่างๆ ลักษณะของแบบสอบถามอาจเป็นการสอบถาม เพื่อวัดปริมาณความมากน้อยของความรู้สึก ความพอใจ ความต้องการในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หรือวัดความคิดเห็นในรูปแบบการเลือกตอบ (Multiple-choice) หรือแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended) แบบสอบถามนี้สามารถใช้ได้กว้างขวางในกิจกรรมการนิเทศการศึกษาหลายประเภท การสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาที่ต้องการวัด หรือประเมินผลตรงกับจุดมุ่งหมาย การเขียนแบบสอบถามต้องใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย สื่อความหมายได้ และเขียนคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจน

2. แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของนักเรียน วิธีใช้แบบทดสอบนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีตั้งไว้ 4 ลักษณะ คือ

2.1 เปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบ

2.2 เปรียบเทียบระหว่างก่อนการทำกิจกรมและหลังการทำกิจกรรม (Pre-Test and Post-Test)

2.3 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ใช้กิจกรรมและกลุ่มที่ไม่ใช้กิจกรรม (Controlled group and Experiment group)

2.4 เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยทดสอบก่อนและหลัง นำผลต่างระหว่างการทดสอบก่อน และหลังของแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบ

3. แบบสำรวจ เป็นเครื่องมือในการวัดผลด้านปริมาณ ซึ่งในงานนิเทศการศึกษาบางครั้งต้องการผลทางปริมาณ เช่น จำนวนเด็กสอบได้ – ตก จำนวนเด็กที่มีปัญหาทางวิชาการ

จำนวนผลงานของนักเรียน จำนวนเอกสารวิชาการที่เพิ่มขึ้น การใช้แบบสำรวจที่มุ่งปริมาณมักจะดูจากเป้าหมายของโครงการนิเทศการศึกษา

4. การสัมภาษณ์เป็นวิธีการประเมินผลอีกแบบหนึ่ง ที่มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับแบบสอบถาม คือ การวัดความคิดเห็น ความรู้สึก และความต้องการของบุคคล แต่การสัมภาษณ์จะได้ข้อมูลที่ชัดเจน เที่ยงตรงกว่า การสัมภาษณ์จะมาใช้ในกรณีที่มีผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผลจำนวนไม่มากนัก ผลจากการสัมภาษณ์ควรจะได้มีการบันทึกและนำมาสรุปประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง

5. การตรวจสอบแบบผลงานภาคปฏิบัติ เป็นวิธีการประเมินผลงานอีกประเภทหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผลในสิ่งที่เป็นธรรม เช่น การให้ครูจัดทำอุปกรณ์การสอน หรือการจัดทำเอกสาร เราอาจตรวจสอบผลงานปฏิบัติโดยวิธีการสังเกตผลงานและวัดผลงานในรูปของระดับคะแนน เช่น ดีมาก (5 คะแนน) ดี (4 คะแนน) ค่อนข้างดี (3 คะแนน) พอใช้ได้ (2 คะแนน) และใช้ไม่ได้ (1 คะแนน) ในการตรวจสอบผลงานปฏิบัติ จะต้องกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการประเมินไว้ให้ชัดเจนตรงกัน

6. การประชุมปรึกษาหารือและทบทวนการปฏิบัติงาน การประเมินผลการนิเทศโดยการประชุมปรึกษาหารือและทบทวนการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลที่ให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกคนจะช่วยกันพิจารณาผลงานนั้นๆ พร้อมกับให้ข้อคิดเห็นแนวทางในการแก้ปัญหานั้นๆ

7. การวิจัยในเชิงประเมินผล การวิจัยในเชิงประเมินผลนั้นมีขั้นตอนที่รัดกุม มีระเบียบวิธีการวิจัยที่ต้องตั้งสมมติฐานอย่างมีเหตุผล มีเครื่องมือวิจัยที่ดี เก็บรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้ และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ การประเมินผลโดยการวิจัยเป็นวิธีการที่ใช้เวลามาก สิ้นเปลืองแรงงานและเงินมากกว่าวิธีอื่น และอาศัยความรู้ในการประเมินผลที่สูงกว่าการประเมินผลด้วยวิธีการอื่น

การเลือกเครื่องมือเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและสำคัญ สิ่งดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการประเมินผล จุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ และจำนวนความเที่ยงตรงที่ต้องการ การเลือกเครื่องมือ ควรจะเลือกโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณสมบัติที่ดี คือมีความเป็นปรนัย มีความเชื่อถือได้ เที่ยงตรง ง่ายต่อการจัดทำและการให้คะแนน เสียค่าใช้จ่ายน้อย และให้ผลตามต้องการ

การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศ

สงัด อุทรานันท์ (2530) ได้กล่าวถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศ ไว้ดังนี้

ผลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศหรือโครงการนิเทศจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือบกพร่องในการจัดการนิเทศการศึกษาซึ่งผลที่ได้จะสามารถนำไปเป็นเครื่องชี้แนะในการปฏิบัติดังต่อไปนี้

กรณีที่ 1 หากผลที่ได้จากการประเมินเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพแสดงว่าการนิเทศบรรลุจุดมุ่งหมายแล้วในกรณีนี้ก็ควรดำเนินการปฏิบัติการนิเทศต่อไปจนพบว่าผู้รับนิเทศมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพด้วยตนเองแล้วหยุดทำการนิเทศได้ โดยคาดว่าผู้รับการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการถาวรหรือสามารถพัฒนาตนเองได้แล้ว

กรณีที่ 2 หากการประเมินผลพบว่าการนิเทศยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรหรือยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติเป็นบางประการ ในกรณีนี้อาจจะต้องดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นการเพิ่มเติมหรือซักซ้อมความเข้าใจให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จากนั้นก็ดำเนินขั้นตอนต่อๆไป

กรณีที่ 3 หากการประเมินผลพบว่า การนิเทศยังไม่ประสบความสำเร็จหรือยังมีจุดอ่อนในการปฏิบัติงานอย่างมาก ในกรณีนี้จะต้องดำเนินการวางแผนการนิเทศใหม่อีกครั้ง ซึ่งอาจนำทางเลือกอื่นมาใช้ในการปฏิบัติหรือปรับปรุงวิธีการทำงานในขั้นตอนต่างๆให้เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานนิเทศได้ผลดียิ่งขึ้น

การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2506 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันทรงมีพระราชปรารภแด่ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คือ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ให้มีการพระราชทานรางวัลแด่นักเรียนที่มีความประพฤติดี และมีความพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดี รวมทั้งโรงเรียนที่จัดการศึกษาดีจนนักเรียนได้รับการเรียนดี ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่น ปัจจุบันมีนักเรียน นักศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานไปแล้ว 3,000 คน และสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการประมาณ 2,000 กว่าแห่ง ในปีการศึกษา 2547 มีโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนพระราชทาน จำนวน 34 โรง กระจายอยู่ทั่วประเทศใน 12 เขตการศึกษาประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

คุณสมบัติของสถานศึกษา

คุณสมบัติของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันทั้งของรัฐและเอกชนที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

รางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษา

1.ให้มีรางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา และสถานศึกษาวิชาชีพ โดยแบ่งการประเมิน ประเภท ลักษณะ จำนวนรางวัล และอื่นๆ ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

2. สถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางรางวัลพระราชทานต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านวิชาการ การบริหารจัดการศึกษา และด้านอื่นๆ ตามลักษณะเฉพาะ และประเภทของสถานศึกษานั้นๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

3.ในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาหลายระดับให้มีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินผลและคัดเลือกได้เพียงระดับเดียว

4.สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกจะต้องเป็นสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานก่อนปีการศึกษาที่มีการประเมินเว้นช่วงระยะเวลา 3 ปีการศึกษา จึงมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมิน

การดำเนินการคัดเลือก

ในการประเมินและคัดเลือกสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานมีรายละเอียดการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและคัดเลือก

ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการอำนวยการประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธาน ผู้แทนหน่วยงานต่างๆ ที่มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งในความควบคุมดูแลในเขตพื้นที่นั้นๆ และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ นักวิชาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เห็นสมควร เป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินและคัดเลือกตามที่คณะกรรมการประเมินเสนอ และให้มีการแต่งตั้งคณะกรรรมการประเมินตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นสมควร

ระดับจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ให้มีคณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตหนึ่งที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตพื้นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีก 1 คน เป็นรองประธาน ผู้แทนหน่วยงานต่างๆ ที่มีสถานศึกษาจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในความควบคุมดูแล ผู้ตรวจราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ นักวิชาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด เขต 1 หรือผู้ที่ประธานเห็นสมควร เป็นกรรมการและเลขานุการทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินและคัดเลือกตามที่คณะกรรมการประเมินเสนอ และให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลตามที่ประธานเห็นสมควร

ระดับเขตตรวจราชการ

ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ให้มีคณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา ผู้แทนสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้แทนสำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน ผู้แทนสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ดูแลโรงเรียนสาธิต) ผู้ตรวจราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (1 คน) และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ นักวิชาการศึกษาหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักผู้ตรวจราชการฯ เห็นสมควรเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่

กลั่นกรองผลการประเมินและคัดเลือกตามที่คณะกรรมการประเมินเสนอ และให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามที่ผู้อำนวยการเห็นสมควร

ส่วนภูมิภาค ให้คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการนั้นๆ เป็นประธาน ผู้ตรวจราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนหน่วยงานที่มีสถานศึกษาอยู่ในความควบคุมดูแลในเขตตรวจราชการนั้นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการศึกษา เป็นกรรมการ นักวิชาการศึกษา หรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักผู้ตรวจราชการฯ เห็นสมควร เป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินและคัดเลือกตามที่คณะกรรมการประเมินเสนอและให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามที่ผู้อำนวยการสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการเห็นสมควร

ขั้นตอนการคัดเลือกสถานศึกษา (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ทุกขนาด ทุกสังกัด) ดำเนินการดังนี้

ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครแต่ละเขตพื้นที่คัดเลือกสถานศึกษาตามระดับและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

3. สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตราชการกรุงเทพมหานคร คัดเลือกสถานศึกษาตามระดับและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 3 แห่ง เรียงลำดับรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกทุกลำดับตามระดับและขนาดสถานศึกษา พร้อมแนบแบบประเมินที่กรอกคะแนน รายงานผลการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2544 – 2546 ตามด้านต่างๆ ในแบบประเมินและข้อมูลอื่นๆ ไปยังสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาและเสนอผลต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการตามจำนวนรางวัลที่กำหนดต่อไป

ส่วนภูมิภาค ดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการคัดเลือกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่คัดเลือกสถานศึกษาตามระดับและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด เขต 1 (กรณีจังหวัดที่มีหลายเขต)

3. คณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกระดับจังหวัด คัดเลือกสถานศึกษาตามระดับและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 1 แห่ง ส่งให้สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการตามจังหวัดที่ระบุไว้ในประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการคัดเลือกสถานศึกษาตามระดับและขนาดสถานศึกษา ขนาดละ 3 แห่ง เรียงลำดับรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกทุกลำดับ ตามระดับและขนาดสถานศึกษา พร้อมแนบแบบประเมินที่กรอกคะแนน รายงานผลการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2544 – 2546 ตามด้านต่างๆ ในแบบประเมิน และข้อมูลอื่นๆ ไปยังสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินงานคัดเลือกนักเรียน และสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานตามจำนวนรางวัลที่กำหนดต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางการนิเทศ มีผู้ศึกษาจำนวนน้อย ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

นวลศรี ตาลิน (2532) ได้ศึกษาทักษะทางการนิเทศทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประจำปีการศึกษา 2531 มีทักษะการนิเทศตามการรับรู้ของตนเองตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านคตินิยม

สมจริยา เจริญวงศ์ (2534) ได้ศึกษาทักษะทางการนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดวิชาตามการรับรู้ของตนเองและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหมวดมีทักษะทางธุรการ ทักษะเชิงมนุษย์ ทักษะทางการบริหารในระดับมาก มีทักษะทางวิชาการในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบทักษะทางการนิเทศของหัวหน้าหมวดวิชาระหว่างการรับรู้ของตนเองและครู พบว่า โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ ทักษะทางธุรการหัวหน้าหมวดวิชาและครูรับรู้ต่างกัน โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง ทักษะทางธุรการ และทักษะทางวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและครูรับรู้ต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบทักษะทางการนิเทศของหัวหน้าหมวดวิชาระหว่างหมวดวิชาพบว่าทักษะทุกทักษะไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบทักษะทางการนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดวิชาระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่กับ

โรงเรียนมัธยมขนาดเล็กต่างกัน ทักษะเชิงมนุษย์ระหว่างโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่กับโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กต่างกัน ทักษะทางการบริหาร ระหว่างโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่กับโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง และระหว่างโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่กับโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กต่างกัน

พรวรัตม์ ชิดสิน (2542) ได้ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้นิเทศมีทักษะการนิเทศตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ทักษะ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ (1) ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (2) ทักษะในด้านกระบวนการกลุ่ม
(3) ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ (4) ทักษะในด้านการบริหารงานบุคคล
(5) ทักษะในด้านการประเมินผล

อุไรพร นาคะเสถียร (2543) ได้ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของตนเองและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศมีทักษะทางด้านเทคนิค ทางด้านมนุษยสัมพันธ์และทางด้านคตินิยมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบทักษะการเป็นผู้นิเทศตามการรับรู้ของผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกทักษะ

จากที่ได้กล่าวมาถึง ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวม จากเอกสาร ตำรา เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนและอ้างอิงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า ผู้นิเทศเป็นบุคคลที่สำคัญและมีบทบาทในการทำให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แต่ผู้นิเทศก็จะต้องอาศัยทักษะการนิเทศในการช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริมครูให้จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และในการทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลนั้นย่อมต้องใช้ความสามารถในการหลอมรวมความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่องานบรรลุเป้าหมาย ผู้นิเทศต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นยอมรับและร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยความสมัครใจ ดั้งนั้น การที่ผู้นิเทศจะปฏิบัติงานได้ดีนั้น จะต้องมีทักษะในการนิเทศเป็นอย่างดี งานนิเทศภายในโรงเรียนจึงจะประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อนักเรียนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและ การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานในปีการศึกษา 2547 ทั้งหมด 34 โรง จำนวน 960 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม สำหรับครูผู้สอน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียด คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ทั้งหมด 52 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ ตามแนวคิดของ Glickman (2004) มี 2 ทักษะ 6 ด้านดังนี้

1. ทักษะระหว่างบุคคล
   - 1.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 8 ข้อ
   - 1.2 คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ จำนวน 11 ข้อ
   - 1.3 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล จำนวน 8 ข้อ
2. ทักษะทางเทคนิค
   - 2.1 ทักษะการประเมินและการวางแผน จำนวน 8 ข้อ
   - 2.2 ทักษะการสังเกต จำนวน 9 ข้อ
   - 2.3 ทักษะการวิจัยและประเมินผล จำนวน 8 ข้อ

ระดับคะแนนหรือระดับทักษะของผู้นิเทศ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 มีความหมายดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ระดับทักษะน้อยมาก
คะแนน 2 หมายถึง ระดับทักษะน้อย
คะแนน 3 หมายถึง ระดับทักษะปานกลาง
คะแนน 4 หมายถึง ระดับทักษะมาก
คะแนน 5 หมายถึง ระดับทักษะมากที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย

ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

4.50 - 5.00 หมายถึง มีทักษะในการนิเทศตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง มีทักษะในการนิเทศตามข้อรายการนั้นในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง มีทักษะในการนิเทศตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง มีทักษะในการนิเทศตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง มีทักษะในการนิเทศตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศของ Glickman (2004) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ แล้วจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในบางพื้นที่

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 960 ฉบับ ได้รับคืน 789 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.18

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการของผู้นิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ข้อมูลครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศโดยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 2
- ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศ โดยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 4 - 10

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวน และค่าร้อยละของประชากรในการวิจัย จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทางการสอน กลุ่มสาระวิชาที่สอน ประสบการณ์ในการได้รับการนิเทศ

รายการ	จำนวน (N = 789)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	164	20.80
หญิง	625	79.20
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	4.70
ปริญญาตรี	670	84.90
ปริญญาโท	82	10.40
ประสบการณ์ทางการสอน		
ต่ำกว่า 3 ปี	81	10.30
3-5 ปี	92	11.70
6-10 ปี	98	12.40
11-15 ปี	86	10.90
16-20 ปี	97	12.30
มากกว่า 20 ปี	335	42.50

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (N = 789)	ร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน		
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	103	13.10
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	92	11.60
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	181	22.90
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	117	14.80
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	141	17.90
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา	42	5.30
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	58	7.40
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	55	7.00
ประสบการณ์ในการได้รับการนิเทศ		
ได้รับการนิเทศ	771	97.70
ไม่เคยได้รับการนิเทศ	18	2.30
รวม	**789**	**100.00**

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.20 ด้านวุฒิการศึกษา ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.90 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.40

ด้านประสบการณ์ทางการสอน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการสอนมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา 6-10 ปี และ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.40 และ 12.30 ตามลำดับ

ด้านการสอนส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 22.90 รองลงมาสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประทศ คิดเป็นร้อยละ 17.90 และ 14.80 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการได้รับการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 97.70 และไม่เคยได้รับการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 2.30

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้นิเทศ

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของประชากรในการวิจัย จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้นิเทศ ประสบการณ์ในการสอนของผู้นิเทศ

รายการ	จำนวน (N = 771)	ร้อยละ
ผู้นิเทศปฏิบัติงานในหน้าที่		
ผู้บริหาร	124	16.10
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	57	7.40
ครูผู้สอน	197	25.60
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	182	23.60
หัวหน้าสายชั้น	162	21.00
อื่นๆ	49	6.40
วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้นิเทศ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.10
ปริญญาตรี	338	43.80
ปริญญาโท	422	54.70
ปริญญาเอก	10	1.30
ประสบการณ์ในการสอนของผู้นิเทศ		
ต่ำกว่า 3 ปี	4	0.50
3-5 ปี	28	3.60
6-10 ปี	54	7.00
11-15 ปี	127	16.50
16-20 ปี	191	24.80
มากกว่า 20 ปี	367	47.60
รวม	**771**	**100.00**

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า

ส่วนใหญ่ผู้นิเทศปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 25.60 รองลงมาได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าสายชั้น คิดเป็นร้อยละ 23.60 และ 21.00 ตามลำดับ

ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้นิเทศส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรี และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 43.80 และ 1.30 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการสอนของผู้นิเทศพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา 16 - 20 ปี และ 11- 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.80 และ 16.50 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำแนกตามทักษะทางการนิเทศ โดยภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ จำแนกตามทักษะ โดยภาพรวม

ทักษะการนิเทศ	$\overline{X}$	S.D.
1. ทักษะระหว่างบุคคล	4.02	0.68
1.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.01	0.69
1.2 คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ	4.06	0.67
1.3 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล	3.99	0.70
2. ทักษะทางเทคนิค	3.94	0.71
2.1 ทักษะการประเมินและการวางแผน	3.99	0.68
2.2 ทักษะการสังเกต	3.93	0.73
2.3 ทักษะการวิจัยและประเมินผล	3.92	0.73
รวมเฉลี่ย	**3.98**	**0.70**

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยภาพรวม ปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ ด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล ทักษะการประเมินและการวางแผน ทักษะการสังเกต และทักษะการวิจัยและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.01 3.99 3.99 3.93 และ 3.92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละทักษะ ปรากฏว่า

ทักษะระหว่างบุคคล ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.01 และ 3.99 ตามลำดับ

ทักษะทางเทคนิคผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ทักษะการประเมินและการวางแผน ทักษะการสังเกตและทักษะการวิจัยและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.93 และ 3.92 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะระหว่างบุคคลของผู้นิเทศ ด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทักษะระหว่างบุคคลด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\overline{X}$	S.D.
1. สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.09	0.62
2 รู้จักแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ได้เหมาะสม	3.89	0.73
3. มีความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	4.18	0.66
4. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานได้อย่างทั่วถึง	3.97	0.74
5. สามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันได้	4.01	0.74
6. มีความอดทนและรู้จักควบคุมอารมณ์	4.01	0.73
7. สามารถเป็นที่ปรึกษาของผู้อื่นได้	4.05	0 .68
8. สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ	3.91	0 .66
รวมเฉลี่ย	**4.01**	**0.69**

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะระหว่างบุคคล ด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ค่าเฉลี่ยของทักษะด้านนี้สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ มีความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นและสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม สามารถเป็นที่ปรึกษาของผู้อื่นได้ สามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันได้ มีความอดทนและรู้จักควบคุมอารมณ์ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานได้อย่างทั่วถึง สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และ รู้จักแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.09 4.05 4.01 4.01 3.97 3.91 และ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะระหว่างบุคคลของผู้นิเทศ ด้านคุณลักษณะของผู้นิเทศ

ทักษะระหว่างบุคคลด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ	$\overline{X}$	S.D.
9. สามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ดี	4.20	0.63
10.มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมในการเป็นผู้นิเทศ	4.10	0.68
11.สามารถโน้มน้าวจูงใจครูให้ไปสู่แนวที่ต้องการ	4.00	0.68
12.เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.06	0.67
13.เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ	4.08	0.65
14.ให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.08	0.71
15.สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน	4.12	0.64
16.รับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น	4.04	0.72
17.สามารถตัดสินใจสั่งการได้รวดเร็ว ถูกต้อง ยุติธรรม	3.95	0.70
18.มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.98	0.71
19.เป็นคนที่มีความจริงใจในการต่อสู้ปัญหาและตัดสินใจอย่างถูกต้อง	4.06	0.68
รวมเฉลี่ย	**4.06**	**0.67**

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะระหว่างบุคคลด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ค่าเฉลี่ยของทักษะด้านนี้สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมในการเป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ ให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนที่มีความจริงใจในการต่อสู้ปัญหาและตัดสินใจอย่างถูกต้อง รับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น สามารถโน้มน้าวจูงใจครูให้ไปสู่แนวที่ต้องการ มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และ สามารถตัดสินใจสั่งการได้รวดเร็ว ถูกต้อง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.12 4.10 4.08 4.08 4.06 4.06 4.04 4.00 3.98 และ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะระหว่างบุคคลของผู้นิเทศ ด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล

ทักษะระหว่างบุคคลด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล	$\overline{X}$	S.D.
20. มีวิธีการทำให้ครูเกิดการพัฒนาและมีทางเลือกในการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.96	0.66
21. รู้จักเลือกปรับปรุงวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสถานการณ์	4.01	0.67
22. มีความเชี่ยวชาญและรู้วิธีการแก้ปัญหาให้กับครูได้	3.94	0.75
23. สามารถเสนอแนะแนวทางเลือกที่ดีให้กับครู	4.05	0.70
24. ร่วมกับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.00	0.72
25. รับฟังและเข้าใจปัญหาของครู	3.98	0.74
26. สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ	3.96	0 .71
27. สนับสนุนครูให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	4.07	0.69
รวมเฉลี่ย	**3.99**	**0.70**

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะระหว่างบุคคลด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ค่าเฉลี่ยของทักษะด้านนี้สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ สนับสนุนครูให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถเสนอแนะแนวทางเลือกที่ดีให้กับครู รู้จักเลือกปรับปรุงวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ร่วมกับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน รับฟังและเข้าใจปัญหาของครู มีวิธีการทำให้ครูเกิดการพัฒนาและมีทางเลือกในการตัดสินใจที่ถูกต้อง สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ และ มีความเชี่ยวชาญและรู้วิธีการแก้ปัญหาให้กับครูได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 4.05 4.01 4.00 3.98 3.96 3.96 และ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะทางเทคนิคของผู้นิเทศ ด้านการประเมินและวางแผน

ทักษะทางเทคนิคด้านการประเมินและการวางแผน	$\overline{X}$	S.D.
28.วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง	4.02	0.67
29. พิจารณาถึงความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู โรงเรียน	3.98	0.65
30. สามารถแนะนำ ชี้แจงให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและการเรียนการสอน	4.04	0.68
31. รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.05	0.74
32. สามารถจัดระบบงานการนิเทศได้ถูกต้องเหมาะสม	3.97	0.69
33. สามารถวางแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น	4.00	0.70
34. สามารถกำหนดแผนงานและจัดทำแผนปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม	3.92	0.66
35. ตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักการที่ถูกต้อง	4.00	0.67
รวมเฉลี่ย	**3.99**	**0.68**

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางเทคนิคด้านการประเมินและการวางแผน ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ค่าเฉลี่ยของทักษะด้านนี้สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สามารถแนะนำ ชี้แจงให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและการเรียนการสอน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น การตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักการที่ถูกต้อง พิจารณาถึงความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู โรงเรียน สามารถจัดระบบงานการนิเทศได้ถูกต้องเหมาะสม สามารถกำหนดแผนงานและจัดทำแผนปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 4.04 4.02 4.00 4.00 3.98 3.97 และ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะทางเทคนิคของผู้นิเทศ ด้านการสังเกต

ทักษะทางเทคนิคด้านการสังเกต	$\bar{X}$	S.D.
36. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสังเกตการสอน	4.15	0.62
37. ร่วมกับครูกำหนดจุดประสงค์ในการสังเกตการสอนทุกครั้ง	3.87	0.76
38. สามารถจัดทำเครื่องมือสังเกตการสอนได้อย่างหลากหลาย	3.82	0.73
39. สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนได้เหมาะสม	3.87	0.74
40. สามารถวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนอย่างเที่ยงตรงเชื่อถือได้	3.91	0.75
41. สามารถแปลความหรือตีความหมายของข้อมูลที่ได้ จากการสังเกตการสอนอย่างเหมาะสม ถูกต้องก่อนตัดสินใจ หรือสรุปผล	3.92	0.71
42 เป็นตัวอย่างของครูในการนำรูปแบบวิธีสอน และสื่อการสอนใหม่ๆ มาใช้	3.91	0.78
43. สามารถกระตุ้นให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย	3.97	0.74
44. สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูที่เป็นการส่งเสริม กระตุ้นและจูงใจให้ครูพัฒนาในวิชาชีพ	3.98	0.75
รวมเฉลี่ย	**3.93**	**0.73**

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางเทคนิคด้านการสังเกต ผลปรากฏว่า ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ค่าเฉลี่ยของทักษะด้านนี้สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสังเกตการสอน สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูที่เป็นการส่งเสริมกระตุ้นและจูงใจให้ครูพัฒนาในวิชาชีพ สามารถกระตุ้นให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย สามารถแปลความหรือตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนอย่างเหมาะสม ถูกต้องก่อนตัดสินใจหรือสรุปผล สามารถวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนอย่างเที่ยงตรงเชื่อถือได้ เป็นตัวอย่างของครูในการนำรูปแบบวิธีสอนและสื่อการสอนใหม่ๆมาใช้ ร่วมกับครูกำหนดจุดประสงค์ในการสังเกตการสอนทุกครั้ง สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนได้เหมาะสม และสามารถจัดทำเครื่องมือสังเกตการสอนได้อย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.98 3.97 3.92 3.91 3.91 3.87 3.87 และ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะทางเทคนิคของผู้นิเทศ ด้านการวิจัยและการประเมินผล

ทักษะทางเทคนิคด้านการวิจัยและการประเมินผล	$\overline{X}$	S.D.
45.มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยและการประเมินครูที่ชัดเจน	3.92	0.75
46.สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียนการสอน	3.97	0.76
47.สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการจัดทำเครื่องมือประเมินผล	3.93	0.73
48.สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการประเมินได้เหมาะสมและหลากหลาย	3.90	0.70
49. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.69
50. มีทักษะในการเสนอรายงานการปฏิบัติงาน	3.92	0.73
51.นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงงานการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.75
52.สามารถวิเคราะห์และนำผลที่ได้จากการวิจัยและประเมินผลไปแก้ไขปรับปรุงงานการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	3.90	0.74
รวมเฉลี่ย	**3.92**	**0.73**

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางเทคนิคด้านการวิจัยและการประเมินผล ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ค่าเฉลี่ยของทักษะด้านนี้สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียนการสอน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการจัดทำเครื่องมือประเมินผล มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยและการประเมินครูที่ชัดเจน มีทักษะในการเสนอรายงานการปฏิบัติงาน สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการประเมินได้เหมาะสมและหลากหลาย สามารถวิเคราะห์และนำผลที่ได้จากการวิจัยและประเมินผลไปแก้ไขปรับปรุงงานการนิเทศได้อย่างเหมาะสม และ นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงงานการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.96 3.93 3.92 3.92 3.90 3.90 และ 3.89 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง“การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทานปีการศึกษา 2547

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 960 คน จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2547 จำนวน 34 โรง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังครูผู้สอนระดับประถมในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2547 เพื่อขอความร่วมมือให้ครูตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 960 ฉบับ ซึ่งได้รับกลับคืนมาและสมบูรณ์จำนวน 789 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.18 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรมแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิจัย ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งจากข้อมูลผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ และข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านวุฒิการศึกษาปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านประสบการณ์ทางการสอน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการสอนมากกว่า 20 ปี

ด้านการสอนส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และมีประสบการณ์ในการได้รับการนิเทศ

ผู้นิเทศส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้นิเทศส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และประสบการณ์ในด้านการสอนของผู้นิเทศปรากฏว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนมากว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

ในการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ซึ่งมี 2 ทักษะ คือ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะทางเทคนิค ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ทักษะระหว่างบุคคล

1.1 ด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีความสุภาพอ่อนโยน และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถเป็นที่ปรึกษาของผู้อื่นได้ สามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันได้ มีความอดทนและรู้จักควบคุมอารมณ์ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานได้อย่างทั่วถึง สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และรู้จักแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้เหมาะสม

1.2 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมในการเป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ ให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนที่มีความจริงใจในการต่อสู้ปัญหาและตัดสินใจอย่างถูกต้อง รับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น สามารถโน้มน้าวจูงใจครูให้ไปสู่แนวที่ต้องการ มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และ สามารถตัดสินใจสั่งการได้รวดเร็ว ถูกต้อง ยุติธรรม

1.3 ด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สนับสนุนครูให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถเสนอแนะแนวทางเลือกที่ดีให้กับครู รู้จักเลือกปรับปรุงวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ร่วมกับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน รับฟังและเข้าใจปัญหาของครู มีวิธีการทำให้ครูเกิดการพัฒนาและมีทางเลือกในการตัดสินใจที่ถูกต้อง สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ และ มีความเชี่ยวชาญและรู้วิธีการแก้ปัญหาให้กับครูได้

2. ทักษะทางเทคนิค

2.1 ด้านการประเมินและการวางแผน ผลปรากฏว่า

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สามารถแนะนำ ชี้แจงให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและการเรียนการสอน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น การตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักการที่ถูกต้อง พิจารณาถึงความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู โรงเรียน สามารถจัดระบบงานการนิเทศได้ถูกต้องเหมาะสม สามารถกำหนดแผนงานและจัดทำแผนปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม

2.2 ด้านการสังเกต

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสังเกตการสอน สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูที่เป็นการส่งเสริมกระตุ้นและจูงใจให้ครูพัฒนาในวิชาชีพ สามารถกระตุ้นให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย สามารถแปลความหรือตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนอย่างเหมาะสม ถูกต้องก่อนตัดสินใจหรือสรุปผล สามารถวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนอย่างเที่ยงตรงเชื่อถือได้ เป็นตัวอย่างของครูในการนำรูปแบบวิธีสอนและสื่อการสอนใหม่ๆ มาใช้ ร่วมกับครูกำหนดจุดประสงค์ในการสังเกตการสอนทุกครั้ง สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนได้เหมาะสม และสามารถจัดทำเครื่องมือสังเกตการสอนได้อย่างหลากหลาย

2.3 ด้านการวิจัยและการประเมินผล

ผู้นิเทศมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียนการสอน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการจัดทำเครื่องมือประเมินผล มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยและการประเมินครูที่ชัดเจน มีทักษะในการเสนอรายงานการปฏิบัติงาน สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการประเมินได้เหมาะสมและหลากหลาย สามารถวิเคราะห์และนำผลที่ได้จากการวิจัยและประเมินผลไปแก้ไขปรับปรุงงานการนิเทศได้อย่างเหมาะสม และนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงงานการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานทั้ง 6 ด้าน ผลปรากฏว่าผู้นิเทศในโรงเรียนมีทักษะอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล ทักษะการประเมินและการวางแผน ทักษะการสังเกต และทักษะการวิจัยและประเมินผล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานผู้วิจัยเห็นว่ามีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายมีดังนี้ คือ

1.ทักษะระหว่างบุคคล

1.1 ด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้นิเทศมีทักษะด้านพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านนี้ เพราะในการที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้สำเร็จนั้น ต้องมีความสุภาพ อ่อนโยน เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายและเป็นที่ปรึกษาของผู้อื่นได้ ซึ่ง ชารี มณีศรี (2538) กล่าวไว้ว่า ผู้นิเทศต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศการศึกษา คือการที่ผู้นิเทศมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี การนิเทศสมัยใหม่เน้นการทำงานร่วมกัน มนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศคือการเข้าใจผู้อื่น ยอมรับนับถือ มีความจริงใจต่อกัน มีมิตรไมตรีกับบุคคลทั่วไป จะประสบความสำเร็จในการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวไว้ว่าผู้ทำหน้าที่นิเทศต้องใช้ศิลปะและจิตวิทยาใน

การเข้ากับคนได้ทุกเพศทุกวัยและทุกระดับชั้น ควรมีลักษณะดังนี้ มีความสุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองกับผู้อื่น เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นให้การยอมรับนับถือผู้อื่น ไม่ดูถูกเหยียดหยามให้ความสำคัญแก่ทุกคน และ มีความจริงใจต่อผู้อื่น นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวไว้ว่า การรู้จักบุคคลอื่นยังไม่เพียงพอ การไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย การยอมรับสนับสนุนซึ่งกันและกัน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลร่วมกัน เพราะในการทำงานเราไม่สามารถจะทำคนเดียวได้ จึงจำเป็นจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มคน สิ่งที่สำคัญ คือ การทำให้ผู้อื่นรักใคร่ชอบพอ สิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีหลายประการ เช่น การแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น รู้จักจังหวะและเวลาในการปฏิบัติตนต่อผู้อื่น สนองความต้องการของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น คงเส้นคงวา มีคุณธรรมประจำตน (สมพร สุทัศนีย์ , 2548)

1.2 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้นิเทศมีทักษะด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่ผู้นิเทศมี คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศอยู่ในระดับมากนั้น เนื่องมาจากผู้นิเทศต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี สื่อสารชัดเจน มีบุคลิกที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ และคุณลักษณะที่เหมาะสมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของถวิล วรรณปะเก (2524) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน กล่าวไว้ว่าครูผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศควรเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์และมีผลงานที่ยอมรับของเพื่อนครูภายในโรงเรียน มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา หลักสูตรและการสอนมีความสามารถในการสาธิตการสอนและมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน จิตวิทยาพัฒนาการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สงัด อุทรานันท์ (2530) ที่กล่าวถึง ลักษณะของผู้นิเทศที่มีคุณภาพไว้ว่า ผู้นิเทศเป็นผู้ริเริ่มทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เริ่มทำงานโดยไม่ต้องรอให้คนอื่นบอก มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่มีความถูกต้องและเหมาะสมควรเป็นผู้คิดอย่างรอบคอบ สื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน เป็นผู้ที่มีจริยธรรม มีความจริงใจ และซื่อสัตย์ สิ่งเหล่านี้จะสร้างความเชื่อความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการจัดระบบงาน เป็นคนที่มีความสมบูรณ์ในหลายๆด้าน หมายถึงการเข้าใจคนอื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสและจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่นิเทศไว้ 2 ประการ คือ Professional Qualification หมายถึง คุณสมบัติที่ถือเป็นอาชีพ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการศึกษาอย่างกว้างขวาง มีวุฒิทางการศึกษาสูงสามารถ

ที่จะค้นคว้าหาความรู้และศึกษาต่อในวิชาชีพนั้นและ Personal Characteristic หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของผู้นิเทศจำเป็นต้องมี เช่น ความคิดริเริ่มดี ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความว่องไวต่อการรับรู้ นอกจากนี้ Glickman (2004) ได้เสนอแนวคิดของคุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ให้ความกระจ่างแก่ครู มีการกระตุ้นและนำเสนอแนวทางที่ดีให้กับครู ร่วมกับครูในการแก้ปัญหา มีบุคลิกที่เหมาะสม เข้าใจผู้อื่น สามารถให้คำปรึกษาครูได้ เสริมแรงให้กำลังใจแก่ครูและใช้คำพูดในทางบวก

1.3 ด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้นิเทศมีทักษะด้านการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าการที่ผู้นิเทศมีทักษะในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้นิเทศคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นนั้น จำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้ร่วมงานด้วยเพื่อจะได้ใช้ทักษะได้เหมาะสมและประสบผลสำเร็จ เพราะมนุษย์เราย่อมมีความแตกต่างกัน ในหลายๆ ด้าน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้แยกประเภทของความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้มีดังนี้ มีความแตกต่างทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางร่างกาย เช่น ผิวพรรณ รูปร่างหน้าตา ลักษณะของความแตกต่างทางกายภาพทำให้การแสดงออกแตกต่างกันไป ความแตกต่างทางเชาวน์ปัญญา เชาวน์ปัญญาของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันออกไป บางคนมีเชาวน์ปัญญาสูงเหมาะแก่การทำงานที่ต้องใช้การตัดสินใจ การวางแผนการจัดการ คนที่มีเชาวน์ปัญญาต่ำก็จะเหมาะกับการทำงานในอีกลักษณะหนึ่ง ความแตกต่างในการยอมรับความกดดัน ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของอารมณ์ บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการรับแรงกดดันแตกต่างกัน บางคนทนได้ในสถานการณ์หนึ่งแต่ทนไม่ได้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง บางคนอารมณ์เย็นเหมาะกับการที่ใช้ความอดทนและความพยายามแต่คนที่ใจร้อนต้องการทำงานที่ ฉับไว ความแตกต่างทางสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเริ่มจากครอบครัว สถานศึกษา และสังคมเพื่อนฝูงรอบข้าง จนถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน บุคคลแต่ละคนมีภูมิหลัง การศึกษาประสบการณ์ความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน แต่ละคนจะสร้างแบบของการตอบสนองขึ้นมาแตกต่างกัน เหตุการณ์แต่ละอย่างบุคคลแต่ละคลจึงมีพฤติกรรมตอบสนองที่ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์ (ม.ป.ป.) ได้ กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้ มนุษย์แต่ละคน มีความคล้ายคลึงกันในโครงสร้างภายนอก มีความเหมือนกันในความต้องการพื้นฐานแต่ละคนก็จะมีรายละเอียดเฉพาะตนที่ผิดแผกแตกต่างกัน เนื่องมาจากลักษณะทางพันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษที่ต่างกัน กับสภาพการณ์ที่แวดล้อมบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันด้วย ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏให้เห็นได้จากบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล อันหมายถึงภาพรวมของบุคคลหรือสภาวะทุกๆอย่าง ที่ประกอบขึ้นมาเป็นตัวบุคคล เช่นลักษณะทางรูปร่างหน้าตา คำพูด การแต่งกาย

อิริยาบถ อารมณ์ ความสนใจ ทัศนคติ และนิสัยใจคอ เป็นลักษณะต่างๆ ที่บ่งบอกว่าบุคคลนั้นเป็นคนอย่างไร มีพฤติกรรมอย่างไร บุคลิกภาพของคนเราที่แตกต่างกันสามารถแยกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านร่างกาย ได้แก่ รูปร่างหน้าตา ท่าทาง ด้านสติปัญญา ได้แก่ ความจำ จินตนาการ ความตั้งใจ การตัดสินใจ ความนึกคิด ทัศนคติ ด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ซึ่งแต่ละคนมีมีแตกต่างกัน ด้านการสังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น อากัปกิริยา ความประพฤติ เช่น เปิดเผย ชอบเก็บตัว หรือกล้าแสดงออก ด้านอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกทางใจ ที่ส่งผลให้มีการแสดงออกในลักษณะต่างๆ เช่นตกใจง่าย หรือควบคุมอารมณ์ได้ดี ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้จะช่วยให้การเลือกใช้ทักษะของผู้นิเทศตรงกับบุคคลและตรงความต้องการของบุคคล ในการนิเทศก็เช่นเดียวกันการเลือกใช้ทักษะการนิเทศตามความแตกต่างของบุคคลมีส่วนในการช่วยให้ นิเทศได้ตรงความต้องการ ตามที่ Glickman (2004) ใช้การนิเทศ สามลักษณะคือ การนิเทศทางตรง การนิเทศแบบร่วมมือและการนิเทศทางอ้อม สำหรับครูสามกลุ่ม สามลักษณะที่มีความแตกต่างกันและเลือกใช้ตามความเหมาสมตามกลุ่มบุคคลและสถานการณ์

2. ทักษะทางเทคนิค

2.1 ด้านการประเมินและการวางแผน ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้นิเทศมีทักษะด้านการประเมินและการวางแผน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่ผู้นิเทศมีทักษะด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้นิเทศเห็นความจำเป็นในการประเมินความต้องการจำเป็นและผู้นิเทศเองเป็นครูในโรงเรียนจึงมองเห็นสภาพปัญหาและสามารถวิเคราะห์ความต้องการของครู โรงเรียน ได้ตามความต้องการจำเป็นและเหมาะสม ตามที่ สงัด อุทรานันท์ (2530) กล่าวถึงการประเมินสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการจำเป็น ถือเป็นจุดเริ่มต้นและจำเป็นในการจัดการนิเทศเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น หากไม่มีปัญหา หรือความจำเป็นในการปรับปรุงก็ไม่จำเป็นจะต้องมีการนิเทศ เพราะถือว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว แต่ถ้าหากดำเนินงานในช่วงเวลาต่อๆไป เกิดปัญหาหรือเกิดความล้าหลังในการทำงานและเป็นผลให้งานไม่มีคุณภาพ ความจำเป็นในการนิเทศก็จะเกิดขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการนิเทศในโอกาสต่อไป นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2548) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีประโยชน์อย่างมากในการทำให้การวางแผนมีทิศทาง เป็นไปได้และมีโอกาสเกิดสัมฤทธิผลตามที่มุ่งหวัง นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทำให้ผู้ประเมินสามารถวางแผนการปฏิบัติงานภายใต้ทางเลือกที่เหมาะสม เพราะการประเมินจะส่งผลต่อเนื่องไปสู่การวางแผน เนื่องจากการวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญในกระบวนการนิเทศ เป็นการกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ที่ต้องการ และการวางแผนที่ดีนั้นจะทำให้งานประสบความสำเร็จไปครึ่งหนึ่ง เพราะการวางแผนเป็นเรื่องของการตัดสินในปัจจุบันแต่มองผลอนาคต (ชารี มณีศรี , 2538) ในฐานะผู้นิเทศควรจะมีความสามารถในการวางแผนด้วยเพราะการวางแผนนับเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน สอดคล้องกับ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา (2532) กล่าวถึงผู้นิเทศว่า ควรจะมีความสามารถในการวางแผน มองภาพรวมของงานที่จะปฏิบัติล่วงหน้าอย่างมีระบบ รัดกุม

2.2 ด้านการสังเกต ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้นิเทศมีทักษะด้านการสังเกต อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก ผู้นิเทศส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนและมีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 20 ปี ย่อมมีความเชี่ยวชาญในด้านการสอน และอีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสังเกตการสอน สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งวัชรา เล่าเรียนดี (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การสังเกตการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นิเทศ เพราะบทบาทหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นิเทศคือ การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ผู้นิเทศต้องรู้และเข้าใจปัญหาต่างๆทางการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศหรือครู จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการสังเกตการสอน วิธีในการสังเกตการสอน เครื่องมือต่างๆในการสังเกตการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง พูลสวัสดิ์(ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงการสังเกตการสอน ไว้ว่า การสังเกตการสอนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกับครู ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสังเกตการสอนจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการสังเกตการสอนนั้นมีจุดประสงค์สำคัญ คือ เพื่อทราบวิธีการสอนของครู เพื่อทราบความต้องการของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการสอน ช่วยเหลือแนะนำครูเมื่อมีปัญหา ศึกษาปัญหาของครูเป็นพื้นฐานในการเข้าใจสิ่งที่ได้สังเกตการสอน เป็นข้อมูลในการพิจารณาหาวิธีการนิเทศที่ดีและเพื่อประเมินผลการสอนของครู นอกจากนี้ Harris(1985) กล่าวไว้ว่า การสังเกตเป็นสิ่งที่สำคัญในการนิเทศการเรียนการสอน และเป็นทักษะที่ซับซ้อน ผู้นิเทศที่ดีต้องได้รับการฝึกฝนทั้งเทคนิคการสังเกต รูปแบบวิธีสอนและการใช้เครื่องมือ ดังนั้น เพื่อการสังเกตการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องหาแนวทางหรือวิธีการให้ความรู้ในการสร้างเครื่องมือการสังเกตการสอนเพิ่มเติมสำหรับผู้นิเทศและครูให้ได้รับการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการสังเกตการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการวิจัยและการประเมินผล ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้นิเทศมีทักษะด้านการวิจัยและการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้นิเทศมีทักษะในด้านนี้อยู่ในระดับมากนั้น อันเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันการวิจัยและการประเมินผลมีความจำเป็นและสำคัญต่อการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียน ครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องของการวิจัยและประเมินผล ผู้นิเทศในฐานะเป็นผู้ที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือแก่ครูจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการวิจัยและประเมินผลเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการวิจัยเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแสวงหาข้อมูลต่างๆ ถ้าผู้นิเทศมีความสามารถในการวิจัยก็จะสามารถรู้และเข้าใจปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย อีกทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์และหลักการอีกด้วย หากผู้นิเทศไม่มีความรู้ความเข้าใจก็ไม่สามารถทำการวิจัยได้อาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในอนาคต นอกจากนี้ อมรชัย ตันติเมธ (2522) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิจัยว่า งานวิจัย เป็นเครื่องมือของการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานค้นหาข้อเท็จจริง และแนวความคิดมาประกอบการพิจารณา กำหนดการนโยบายในการปฏิบัติงาน การวางแผนถูกต้องแม่นยำ รวดเร็วและประหยัด นอกจากความสามารถในเรื่องการวิจัยแล้วผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการประเมิลอีกด้วย ทั้งนี้ การเพราะการนิเทศเป็นงานที่ต้องดำเนินการไปตามกระบวนการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินผลงานจึงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป และ กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลงานการนิเทศ เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องจากการวางแผน และการวางโครงการ จุดประสงค์ของการประเมินก็เพื่อทราบว่าผลงานที่ปฏิบัติไปตามแผนหรือโครงการนั้นได้รับผลดีเพียงใดตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การดำเนินงานที่ดีต้องมีการประเมินผลและติดตามผลอยู่เสมอ งานนิเทศก็เช่นเดียวกันที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผลจึงเป็นวิธีการนำไปสู่ขั้นตอนที่ทำให้ทราบจุดแห่งการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Kimmball Wiles (1967 อ้างถึงใน พรวรัตน์ ชิดสิน, 2542) กล่าวว่า ผู้นิเทศควรมีทักษะในด้านการประเมินผลเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้การประเมินผลตามกระบวนการทำงาน การเก็บรวบรวมหลักฐานต่างๆ อย่างมีระบบ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มได้ ช่วยสนับสนุนให้กำลังใจผู้ปฏิบัติในการนำผลที่ประเมินได้ปรับปรุงการทำงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับทักษะของผู้นิเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้นิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2. ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้ผู้นิเทศและครูได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและประเมินผลโดยการศึกษาต่อเฉพาะด้าน หรือการจัดอบรม เพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้ผู้นิเทศและครูพัฒนาทักษะในเรื่องการสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือศึกษาจากเอกสาร เพื่อเสริมสร้างให้ผู้นิเทศและครูมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น อันส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

การประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก, สำนักงาน. **กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน.** เอกสารลำดับที่ 24. พิษณุโลก, 2535.

กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์. **มนุษยสัมพันธ์.** ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ม.ป.ป.

กิติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, 2532.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **คู่มือการประเมินสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา .** กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2547.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **รายงานการประเมินผลระบบนิเทศการศึกษาในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร, 2536.

เจริญศรี หมวดสง. **การนิเทศการเรียนการสอน.** โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (มัธยม). คณะศึกษาศาสตร์, ม.ป.ป.

ชารี มณีศรี. **การนิเทศการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โสภณการพิมพ์, 2538.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จงเจริญการพิมพ์, 2525.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การนิเทศการเรียนการสอนแผนใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เฟซ, 2547.

ถวิล วรรณปะเก. **ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครูประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ในเขต 6 .** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**.** ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

นิพนธ์ ไทยพานิช. **เทคนิคการนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **ชี้ทางนักบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: เอส.เอ็ม.เอ็ม., 2525.

นวลศรี ตาลิน. **ทักษะทางการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

บันลือ พฤกษะวัน. **การนิเทศภายในโรงเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

ประคอง กรรณสูต. **สถิติการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2543.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาและการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2544.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การนิเทศการสอน.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2546.

พรวรัตม์ ชิดสิน. **การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

มยุรีย์ เขียวชอ้อน. **การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาลโดยใช้การวิเคราะห์งาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. **วารสารวิชาการ** 3,4 (เมษายน 2543): 54 – 60.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542** . กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2546.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. **หลักการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: อาร์ตกราฟิค, 2538.

วัชรา เล่าเรียนดี. **เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ.** กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2548.

วิชาการ, กรม. **คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา: การนิเทศ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

สงัด อุทรานันท์. **การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สันต์ ธรรมบำรุง. **หลักการนิเทศการสอน**. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฝึกหัดครู, 2526.

สมจริยา เจริญวงศ์. **ทักษะทางการนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดวิชาตามการรับรู้ของตนเองและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

สมพงษ์ สิงหะพล. **หลักการนิเทศการสอน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา: สำนักส่งเสริมวิชาการ แผนกเอกสารตำรา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2530.

สมพร สุทัศนีย์. **มนุษยสัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. **วารสารวิชาการ** 8 (สิงหาคม 2545): 25 - 31.

สุวิมล ว่องวานิช. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมพลศึกษา. **คู่มือการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร, 2532.

อมรชัย ตันติเมธ. **การวิจัยบทบาทใหม่ที่สำคัญของนักบริหารการศึกษาในสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2522.

อรวินท์ ชำระ. **ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

อาคม วัดไธสง. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

อุไรพร นาคะเสถียร. **การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของตนเองและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครือมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

อุทัย บุญประเสริฐ. **การวางแผนโครงการนิเทศการศึกษา.** ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ภาษาอังกฤษ

Glickman, Carl D. **Supervison of Instruction A Developmental Approach**. 2 nd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1990.

Glickman, Carl D. **Supervison and Instruction leadership A Developmental Approach.** 6 th ed. Boston: Allyn and Bacon, 2004.

Harris, Ben M. **Supervisory Behavior in Education**. 3rd ed. Englewood Clifts, NJ : Prentice-Hall, 1985.

ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย และ รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2547

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์	อาจารย์พิเศษสาขาวิชานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรา เล่าเรียนดี	อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการนิเทศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จ. นครปฐม
3. ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี
4. ดร.คณาพร คมสัน	ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
5. นางลมัยพร แหล่งหล้า	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนัง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2547

ลำดับที่	สถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด
1	โรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์	แม่สาย	เชียงราย
2	โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย	เมืองเชียงใหม่	เชียงใหม่
3	โรงเรียนบ้านห้วยครั่ง	บ้านโคก	อุตรดิตถ์
4	โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์	เมืองเพชรบูรณ์	เพชรบูรณ์
5	โรงเรียนอนุบาลพิษณุโลก	เมืองพิษณุโลก	พิษณุโลก
6	โรงเรียนบ้านหมื่นเทพ	หันคา	ชัยนาท
7	โรงเรียนวัดท่ามะปราง	แก่งคอย	สระบุรี
8	โรงเรียนวัดมะเดื่อ	บางบัวทอง	นนทบุรี
9.	โรงเรียนคลองเกลือ	ปากเกร็ด	นนทบุรี
10	โรงเรียนบ้านเปร็ดใน	เมืองตราด	ตราด
11	โรงเรียนวัดหนองคัน(ไจ พิทยาคาร)	ท่าใหม่	จันทบุรี
12	โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา	ศรีราชา	ชลบุรี
13	โรงเรียนบ้านดอนทอง(อ่องพิทยาคาร)	สามพราน	นครปฐม
14	โรงเรียนวัดหนองโพธิ์(ศิลปวิทยาคม)	กำแพงแสน	นครปฐม
15	โรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์	สามพราน	นครปฐม
16	โรงเรียนบ้านหนองเดิ่นทุ่ง	บุ่งคล้า	หนองคาย
17.	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 84 (บ้านสำราญเพี้ยฟาน)	เมืองขอนแก่น	ขอนแก่น
18	โรงเรียนเซนต์เมรี่	เมืองอุดรธานี	อุดรธานี
19	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง	ลำปลายมาศ	บุรีรัมย์
20	โรงเรียนบ้านโนนคร้อ	จัตุรัส	ชัยภูมิ
21	โรงเรียนอัสสัมชัญ นครราชสีมา	เมืองนครราชสีมา	นครราชสีมา
22	โรงเรียนบ้านหนองไผ่	เมืองศรีสะเกษ	ศรีสะเกษ
23	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคู(อินทร์ประชาคาร)	เมืองยโสธร	ยโสธร
24	โรงเรียนอาเวมารีอา	เมืองอุบลราชธานี	อุบลราชธานี

ลำดับที่	สถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด
25	โรงเรียนบ้านควนเนียง	บ้านนาสาร	สุราษฎร์ธานี
26	โรงเรียนบ้านถ้ำผึ้ง	พนม	สุราษฎร์ธานี
27	โรงเรียนเทศบาล 5	เมืองสุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี
28	โรงเรียนบ้านค่ายรวมมิตร	ควนกาหลง	สตูล
29	โรงเรียนชุมชนบ้านพุดหง	ร่อนพิบูลย์	นครศรีธรรมราช
30	โรงเรียนชุมชนบ้านบางโหนด	ขนอม	นครศรีธรรมราช
31	โรงเรียนเทศบาล 6 (วัดเมืองยะลา)	เมืองยะลา	ยะลา
32	โรงเรียนนิบงชนูปถัมภ์	เมืองยะลา	ยะลา
33	โรงเรียนเกษมพิทยา	วัฒนา	กรุงเทพมหานคร
34	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม	ปทุมวัน	กรุงเทพมหานคร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอน
ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

ผู้วิจัย นางสาวประทุม ศรีวะโร

สาขาวิชานิเทศการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

<u>คำชี้แจง</u>

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทานปีการศึกษา 2547

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามครูผู้ที่ทำการสอนในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2547 จำนวน 34 โรง

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพจริงจักเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการและการพัฒนาบุคคลเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาส่งคืนด้วยซองที่ผู้วิจัยได้แนบมาตามที่อยู่ดังปรากฏ ภายในเวลา 10 วันหลังจากที่ท่านได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวประทุม ศรีวะโร
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

---

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่า ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทางการสอน

☐ ต่ำกว่า 3 ปี ☐ 11 – 15 ปี

☐ 3 – 5 ปี ☐ 16 - 20 ปี

☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

4. กลุ่มสาระวิชาที่สอน

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประทศ

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

☐ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

5. ประสบการณ์ในการได้รับการนิเทศ

☐ เคยได้รับการนิเทศ

☐ ไม่เคยได้รับการนิเทศ (หากไม่เคยรับการนิเทศไม่ต้องตอบแบบสอบถามตอนที่ 2)

ข้อ 6- 8 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศของโรงเรียนท่าน (ในกรณีที่โรงเรียนของท่านมีผู้นิเทศเกิน 1 คน ในแต่ละภาคการศึกษา ให้ท่านพิจารณาโดยรวมในประเด็นดังต่อไปนี้)

6. ผู้นิเทศปฏิบัติงานในหน้าที่

☐ ผู้บริหาร ☐ หัวหน้ากลุ่มสาระ
☐ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ☐ หัวหน้าสายชั้น
☐ ครูผู้สอน ☐ อื่นๆ.....

7. วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้นิเทศโรงเรียนของท่าน

☐ ต่ำกว่า ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาเอก

8. ประสบการณ์ในการสอนของผู้นิเทศโรงเรียนของท่าน

☐ ต่ำกว่า 3 ปี ☐ 11 – 15 ปี
☐ 3 – 5 ปี ☐ 16 - 20 ปี
☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้นิเทศ

<u>คำชี้แจง</u> จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ระดับ

คะแนน 1 หมายถึง ระดับทักษะน้อยมาก
คะแนน 2 หมายถึง ระดับทักษะน้อย
คะแนน 3 หมายถึง ระดับทักษะปานกลาง
คะแนน 4 หมายถึง ระดับทักษะมาก
คะแนน 5 หมายถึง ระดับทักษะมากที่สุด

ข้อที่	ทักษะระหว่างบุคคล	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1	สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นและสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม					
2	รู้จักแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้เหมาะสม					
3	มีความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน					
4	เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานได้อย่างทั่วถึง					
5	สามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันได้					
6	มีความอดทนและรู้จักควบคุมอารมณ์					
7	สามารถเป็นที่ปรึกษาของผู้อื่นได้					
8	สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ					
	คุณลักษณะเฉพาะของผู้นิเทศ					
9	สามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ดี					
10	มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมในการเป็นผู้นิเทศ					
11	สามารถโน้มน้าวจูงใจครูให้ไปสู่แนวที่ต้องการ					
12	เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
13	เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ					
14	ให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					

ข้อที่	ทักษะระหว่างบุคคล	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
15	สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน					
16	รับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น					
17	สามารถตัดสินใจสั่งการได้รวดเร็ว ถูกต้อง ยุติธรรม					
18	มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
19	เป็นคนที่มีความจริงใจในการต่อสู้ปัญหาและตัดสินใจอย่างถูกต้อง					
	การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างของบุคคล					
20	มีวิธีการทำให้ครูเกิดการพัฒนาและมีทางเลือกในการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
21	รู้จักเลือกปรับปรุงวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสถานการณ์					
22	มีความเชี่ยวชาญและรู้วิธีการแก้ปัญหาให้กับครูได้					
23	สามารถเสนอแนะแนวทางเลือกที่ดีให้กับครู					
24	ร่วมกับครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
25	รับฟังและเข้าใจปัญหาของครู					
26	สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ					
27	สนับสนุนครูให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ					
ข้อที่	**ทักษะทางเทคนิค**	**ระดับคะแนน**				
		5	4	3	2	1
	ทักษะการประเมินและการวางแผน					
28	วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง					
29	พิจารณาถึงความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู โรงเรียน					
30	สามารถแนะนำ ชี้แจงให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและการเรียนการสอน					
31	รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
32	สามารถจัดระบบงานการนิเทศได้ถูกต้องเหมาะสม					
33	สามารถวางแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามความต้องการจำเป็น					

ข้อที่	ทักษะทางเทคนิค	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
34	สามารถกำหนดแผนงานและจัดทำแผนปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม					
35	ตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักการที่ถูกต้อง					
	ทักษะการสังเกต					
36	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสังเกตการสอน					
37	ร่วมกับครูกำหนดจุดประสงค์ในการสังเกตการสอนทุกครั้ง					
38	สามารถจัดทำเครื่องมือสังเกตการสอนได้อย่างหลากหลาย					
39	สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนได้เหมาะสม					
40	สามารถวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนอย่างเที่ยงตรง เชื่อถือได้					
41	สามารถแปลความหรือตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนอย่างเหมาะสม ถูกต้อง ก่อนตัดสินใจหรือสรุปผล					
42	เป็นตัวอย่างของครูในการนำรูปแบบวิธีสอน และสื่อการสอนใหม่ๆ มาใช้					
43	สามารถกระตุ้นให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย					
44	สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูที่เป็นการส่งเสริม กระตุ้นและจูงใจให้ครูพัฒนาในวิชาชีพ					
	ทักษะการวิจัยและการประเมิน					
45	มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยและการประเมินครูที่ชัดเจน					
46	สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียนการสอน					
47	สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการจัดทำเครื่องมือประเมินผล					
48	สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการประเมินได้เหมาะสมและหลากหลาย					
49	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
50	มีทักษะในการเสนอรายงานการปฏิบัติงาน					
51	นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงงานการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
52	สามารถวิเคราะห์และนำผลที่ได้จากการวิจัยและประเมินผลไปแก้ไขปรับปรุงงานการนิเทศได้อย่างเหมาะสม					

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.6(2700.0603)/1651

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 มกราคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวประทุม ศรีวะโร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธ์ สุทธจิตต์)
รองคณบดี
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยหลักสูตรและการสอนระดับบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2218-2425

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.6(2700.0603)/**1650**

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 มกราคม 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวประทุม ศรีวะโร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวประทุม ศรีวะโร ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธ์ สุทธจิตต์)
รองคณบดี
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยหลักสูตรและการสอนระดับบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2218-2425

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.6(2771)/**2137**

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

23 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอขอบคุณ

เรียน

ตามที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยวิทยานิพนธ์กับ นางสาวประทุม ศรีวะโร นิสิตขั้นปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในความร่วมมือจากท่านครั้งนี้ทำให้นิสิตสามารถดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ ขอขอบคุณและหวังว่าจะได้รับความมือด้วยดีในโอกาสต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธ์ สุทธจิตต์)
รองคณบดี
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน
โทร. 0-2218-2710

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวประทุม ศรีวะโร เกิดวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2520 ที่จังหวัดตรัง สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อปีการศึกษา 2542 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2547 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านนาเกลือ ตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย