



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการนิเทศการสอนของผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.3 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.4 ผู้นิเทศและบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน
2. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
 - 2.3 ขอบข่ายของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
 - 2.4 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
3. การนิเทศการสอน
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศการสอน
 - 3.2 ความสำคัญ ความจำเป็นและความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
 - 3.3 เป้าหมายของการนิเทศการสอน
 - 3.4 หลักการของการนิเทศการสอน
 - 3.5 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
4. กระบวนการนิเทศการสอน
 - 4.1 การประชุมวางแผน
 - 4.2 การสังเกตการสอน
 - 4.3 การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตน เพื่อพัฒนางาน โดยการเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติงานในภาวะปกติของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น อยู่เสมอด้วยตนเอง

สิปปนนท์ เกตุทัต (2518) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศโดยอาศัยบุคลากรภายในโรงเรียนเองเป็นผู้นิเทศ ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือหัวหน้าหมวดวิชา รวมทั้งครูที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนมีประสบการณ์ในด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา บุคคลเหล่านี้ จะต้องสามารถทำงานนิเทศครูในโรงเรียนในรูปแบบของการนิเทศที่เป็นที่เลี้ยง การปรึกษางานในหมู่คณะ การให้ความรู้เพิ่มเติม โดยยึดหลักการฝึกกำลังกันปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดีได้

สังัด อุทรานันท์ (2530) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดของนักเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำร่วมกับครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศการศึกษาที่กำหนดไว้

จารี มณีศรี (2538) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เน้นความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาครูให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียน

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน มีความมุ่งหมายเดียวกันกับความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2530) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมช่วยผู้ให้ครูรู้จักประเมินผลโครงการการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเอง
4. เพื่อช่วยเหลือครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กได้ดีขึ้น
5. เพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการสอนของตน
6. เพื่อส่งเสริมครูให้มีความสนใจในอุปกรณ์การสอน

กิติมา ปริศิฉิลก (2532) ให้คำอธิบายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่โรงเรียนคัดเลือกหรือแต่งตั้งขึ้น การนิเทศภายในที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น จะต้องกระทำอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการ และเมื่อนิเทศแล้วจะต้องได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการคือ

1. พัฒนาคณะ การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ และมีกำลังใจในการทำงาน

บันทึก พุทธชะวัน (2537) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
2. มุ่งพัฒนางาน หมายถึง งานการเรียนการสอนและสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ
3. มุ่งส่งเสริมประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการนิเทศ ตลอดจนงานการดำเนินงานของโรงเรียน ในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน
4. ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ให้ทำงานด้วยความมั่นใจ มีกำลังใจในการทำงาน
5. ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

จรัส นองมาก (2532) กล่าวว่า นิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมายเพื่อให้ประสิทธิภาพการสอนของครูเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งเป็นผลจากการสั่งสอนของครูในโรงเรียนก็สูงขึ้น ครูมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1. เป็นการช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเอง
2. สามารถพัฒนาพฤติกรรม และบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

สรุปแล้วความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปรับปรุงตนเองทั้งด้านการเรียนการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นในยุคปฏิรูปการศึกษาและยุคที่ผ่านมามากขึ้น ซึ่ง การนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนที่ได้ผลแท้จริง จะต้องเป็นการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศที่บุคลากรในโรงเรียนนิเทศกันเอง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)

ครูวิชาการ หรือแม้แต่ครูผู้สอนเองก็สามารถนิเทศกันเองได้ เมื่อเป็นดังนี้ ผู้นิเทศจึงเป็นผู้รู้ปัญหา เพราะเป็นปัญหาในโรงเรียน จึงสามารถนิเทศได้ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง และมีความคุ้นเคยกับผู้รับการนิเทศอยู่แล้ว ไม่ต้องเสียเวลาในการสร้างความคุ้นเคย ทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่กันและกัน ทำให้รักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือกันทำงาน ทำให้เกิดผลดีต่อระบบการบริหาร พัฒนาการเรียนการสอนบังเกิดผลดีต่อนักเรียน (ชูจิตต์ พิทักษ์ผล , 2533) ซึ่งสอดคล้องกับ (เมตต์ เมตต์การุณจิต , 2543) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนก็เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่า จึงย่อมจะทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคคลภายนอก เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว การนิเทศภายในโรงเรียนจะสามารถสนองตอบความต้องการของบุคคลในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536) ที่กล่าวว่า งานนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากขึ้นเพราะความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางด้านการศึกษา ตลอดจนการขยายตัวในด้านขนาดของโรงเรียน ทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่าแต่ก่อนมากมายดังนั้นการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาจึงไม่เพียงพอ ด้วยเหตุนี้การจัดการนิเทศการศึกษาจากภายในโรงเรียนจึงน่าจะมีความสำคัญมากกว่า เพราะผู้ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตัวเองอยู่แล้ว และมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากกว่าผู้อื่น ย่อมจะมองเห็นปัญหาและช่องทางที่จะนิเทศการศึกษาให้ได้รับผลดีที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชารี มณิศรี (2538) ที่กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. ปัญหาหลักของการนิเทศการศึกษา มี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกทำได้ไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูดีมิใช่ผู้สอนดี มีความรู้ดี ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรโรงเรียนไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย และพัฒนานิเทศกันเอง ให้การช่วยเหลือกันและกัน ให้สามารถพัฒนาตนเอง โรงเรียน ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3 ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก จะทำให้การพัฒนานิเทศภายในเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

ในยุคสังคมข่าวสาร โลกแคบลง ย่อโลกด้วยเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเช่นปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของโรงเรียน ควรที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตื่นตัวและปรับปรุงตัวเองให้พัฒนาโดยใช้หลักการนิเทศ พึ่งตนเองโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นหลัก และเนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนกระทำโดยบุคลากรในโรงเรียนเอง ย่อมเกิดผลดีที่คาดหวัง ได้ดังนี้

1. ผู้นิเทศภายในย่อมเข้าใจปัญหาได้ดี จึงน่าจะแก้ไขปัญหาก็ตรงจุดได้ดีกว่านิเทศโดยบุคคลภายนอก
2. ผู้นิเทศภายในย่อมคุ้นเคยกับเพื่อนครูอยู่แล้ว จึงช่วยให้บรรยากาศในการนิเทศเป็นไปอย่างกันเอง ไม่ต้องใช้เวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนบุคคลภายนอกทำการนิเทศ
3. ผู้นิเทศภายในสามารถประสานงาน ประสานแนวคิดกับฝ่ายบริหารโรงเรียน ในอันที่จะกำหนดเป้าหมาย วิธีการ หรือปรับปรุงงานใด ๆ ได้ดี เพราะผู้บริหารก็เป็นฝ่ายนิเทศภายในโรงเรียนด้วย
4. การนิเทศภายในโรงเรียนย่อมช่วยให้ติดตามผลงานได้สะดวก เพราะอยู่ใกล้ชิดและดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องได้ดีไม่ขาดสาย (บันลือ พุกกะวัน , 2537)

ซึ่งงานวิจัยของ นิกร เพ็ญเวียง (2537) กล่าวว่า ครูผู้สอนเกือบทั้งหมดมีความเชื่อและยอมรับว่า กระบวนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในเชิงวิทยาศาสตร์ที่ดำเนินการอย่างมีหลักการและเหตุผล อาศัยวิถีทางประชาธิปไตยที่ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจทุกขั้นตอน เพื่อวิธีการดำเนินการที่ดีและเหมาะสมที่สุดในการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน ตลอดจนทำให้ครูเกิดความสามัคคี ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

สังัด อุทรานันท์ (2530) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ว่า

1. ศึกษาพิเศษโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการทางการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้
3. ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และยังเป็น การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการ และวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้น โดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่จะต้องมีคนมาคอยชี้แนะให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา

สุนทร ไคลมี (2528) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า

1. การนิเทศจากภายนอกประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนไม่เพียงพอ
2. เป็นการนิเทศที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด เพราะผู้นิเทศอยู่ภายในโรงเรียนรู้ปัญหาของตนเองอย่างแท้จริง
3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากกว่าเดิมจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการนิเทศเป็นอย่างดี
4. ส่งเสริมให้ครูเกิดการทำงานโดยรู้จัดคิด และแก้ปัญหาตนเองแทนการช่วยเหลือจากบุคลากรที่อยู่ภายนอกโรงเรียน

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาที่ดำเนินการโดยศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายนอกโรงเรียนนั้น ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอับความต้องการของครู ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นสำหรับบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ มีความต้องการในการรับการนิเทศเพื่อพัฒนาตนเอง

ผู้นิเทศและบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน

มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ไว้หลายท่านดังนี้

ยง วัชชวัลลุ (2524) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ครูใหญ่จะต้องรับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนด้วย ครูใหญ่จึงต้องมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนงานนี้เป็นงานในหน้าที่โดยตรงจะ โยนไปให้เป็นภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารระดับสูงต่อไปไม่ได้ อันที่จริงบุคคลดังกล่าวนี้มีความสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียนน้อยกว่าครูใหญ่

อาคม จันทรสุนทร (2527) ได้กล่าวสนับสนุนในเรื่องผู้นิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. ผู้นิเทศการศึกษา คือ ผู้บริหารการศึกษาทุกชั้น ทุกระดับ
2. ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตรง
3. ผู้เชี่ยวชาญต่างๆ จะมานิเทศในลักษณะการแนะนำและให้ความรู้ ข้อคิดหรือแนวทางปฏิบัติในเรื่องเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
4. หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียน จะเป็นผู้นิเทศการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายหรือหมวดวิชานั้นๆ

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวว่า สำหรับผู้นิเทศภายในโรงเรียนก็คือ บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสายวิชาต่างๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่โรงเรียนได้คัดเลือกหรือแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

ดังที่ได้กล่าวถึงผู้นิเทศและบทบาทหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สรุปได้ว่าผู้นิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีหน้าที่แตกต่างกันไปดังนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
2. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ เป็นผู้นิเทศงานวิชาการทั่วไป
3. หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) ครูวิชาการเป็นผู้มีประสบการณ์หรือผ่านการอบรมทางวิชาการและได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งจากผู้บริหารให้ช่วยเหลือ นิเทศครูผู้สอนในโรงเรียน
4. ครูผู้สอน เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์หรือผ่านการอบรมทางวิชาการเป็นผู้นิเทศเฉพาะกรณีในโรงเรียน

ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายภายในโรงเรียน โดยบทบาทหน้าที่แล้วจะต้องประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานนิเทศการศึกษายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นการจัดการนิเทศขึ้นโดยบุคลากรในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาการของครูโดยเฉพาะ ดังที่มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ซารี มณีศรี (2538) กล่าวว่า การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริม และสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นโดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532) กล่าวว่า การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการทำงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันคิดค้น จัดขึ้นในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานวิชาการ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น

จากความหมายของนักการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การนิเทศงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันของผู้ในเทศซึ่งหมายถึงผู้บริหาร โรงเรียน ครูวิชาการและครูผู้สอนภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนทั้งในด้านการกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้

1. วิเคราะห์และปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้
2. เลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน
3. วิธีการสอน
4. ใช้สื่อประกอบการสอนดำเนินการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม
5. ประเมินผลการเรียนการสอนและปรับปรุงกระบวนการวัดผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

(หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา , 2533)

ขอบข่ายของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมีขอบข่ายการดำเนินงานเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การนิเทศงานวิชาการทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่บุคคลภายในโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานวิชาการ

2. การนิเทศปฏิบัติการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างครู กับผู้นิเทศในการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยอาศัยข้อมูลจากการสอนของ ครูเป็นพื้นฐานในการพัฒนา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา , 2533)

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมีความสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปสู่ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย จึงมีผู้ให้ ทรรศนะเกี่ยวกับผู้นิเทศงานวิชาการในโรงเรียนไว้ ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ (2533) กล่าวว่า การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็น กระบวนการในการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาต่างๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ความ สามารถและประสบการณ์สูงในสาขาใดสาขาหนึ่ง ที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือครู ในการปรับปรุงพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูหรือผู้ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้ง โดยทางตรงหรือทาง อ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ คือ ผู้ที่ช่วยให้การดำเนินงานการนิเทศวิชาการภายในโรงเรียน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งได้ ผู้บริหารโรงเรียน ศักศึกษานิเทศก์ คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันต่างๆ วิทยากรในชุมชน เป็นต้น

ไวลด์ (Wiles , 1983) กล่าวว่า การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนไม่จำเป็นต้องเป็นศึกษา นิเทศก์โดยตำแหน่งจึงจะทำการนิเทศได้ บุคลากรในโรงเรียนคนหนึ่งคนใดที่มีส่วนช่วยครูให้ปรับ ปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ก็ถือเป็นการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนได้

โดยสรุปแล้ว ผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการนิเทศงานวิชาการภายใน โรงเรียนประถมศึกษ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับการ แต่งตั้ง

การนิเทศการสอน

ความหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่มุ่งช่วยเหลือแนะนำครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งการนิเทศการสอน มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สันต์ ธรรมบำรุง (2526) ได้ให้ทัศนะว่า การนิเทศการสอน หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่จะช่วยเหลือ ปรับปรุง แก้ไขสภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น โดยวิธีจัดหาเรื่องอำนวยความสะดวก (Facility of Teaching) แก่ครู เพื่อให้ครูปฏิบัติภารกิจการสอนได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายยิ่งขึ้น

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535) ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการและความคิดรวบยอด (Concept) เพื่อที่จะปรับปรุงการสอนของครู เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น นอกจากนี้ การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง ด้วยการใช้อุปกรณ์การนิเทศที่ผสมผสานกันทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

แฮริส (Harris , 1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาได้กระทำลงไปกับผู้ใหญ่และกับวัสดุสิ่งของ เพื่อที่จะรักษาหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน ในวิถีทางตรงที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสอนที่กระตุนและส่งเสริมการเรียนของนักเรียน

กลิคแมน (Glickman , 1981) ให้ทัศนะว่า การนิเทศการสอนเป็นชุดย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงพันธกิจในชั้นเรียน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในโรงเรียนโดยที่กระทำหรือทำงานโดยตรงกับครู

อาย เนตเซอร์ และเครย์ (Eye Netzer and Krey , 1971 อ้างใน นิพนธ์ ไทยพานิช , 2535) ได้ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ซึ่งจุดเบื้องต้นนั้นเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนที่เหมาะสม ซึ่งเป็นความคาดหวังของระบบโรงเรียน

จากหลายๆ ทศนะดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานของ ผู้ที่มีหน้าที่นิเทศการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรงทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน ใน อันที่จะปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อส่งผล ไปยังคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ความสำคัญ ความจำเป็นและความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

เนื่องจากการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นหรือถึงจะดีอยู่แล้วก็ควรจะส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ในปัจจุบันครูผู้สอนไม่มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน การนิเทศการสอนจะมีส่วนช่วยได้มาก นอกจากนี้การนิเทศการสอน ยังช่วยให้เกิดความเข้าใจ ประสานงานระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน และมีจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นหลักและแนวทางให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือและกระทำตาม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย ดังที่ สันต์ ธรรมบำรุง (2526) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศการสอน คือ การปรับปรุง พัฒนา ชี้นำแนวทางในด้านการเรียนการสอน เพื่อส่งผลไปที่ผู้เรียนให้มี คุณภาพ ตามปกติแล้วการนิเทศการสอนจะช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาครู หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “ ณ ที่ใดมีการสอน ณ ที่นั้นจะต้องมีการนิเทศ” จึงมีผู้ให้ความสำคัญ ความจำเป็นและความ มุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

สันต์ ธรรมบำรุง (2526) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการสอนได้ดังนี้

1. หน้าที่ของครูผู้สอนเปลี่ยนไปจากเดิม ครูสมัยก่อนมีหน้าที่ไม่มากนัก เพราะผู้ปกครอง ช่วยเหลือ ในปัจจุบันผู้ปกครองยกภาระให้แก่ครูทั้งหมด ครูจึงเป็นผู้ชี้นำและทำหน้าที่หลาย อย่าง
2. ช่วยให้ครูเข้าใจอย่างถ่องแท้ของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาและวัตถุประสงค์ของการ สอน
3. ช่วยสร้างให้ครูมีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ
4. ครูต้องมีความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ๆ เสมอ เพื่อเป็นความภาคภูมิใจของครู ซึ่งจะส่งผลถึงการเรียนการสอน การนิเทศการสอนจะช่วยในเรื่องนี้ได้
5. ขนาดโรงเรียนใหญ่ขึ้น มีครูมากขึ้น มีกิจกรรมและชั่วโมงการสอนมากขึ้น หน้าที่ใน การนิเทศจึงมีมากขึ้น เช่น การปฐมนิเทศ เพื่อประหยัดเวลาครูใหม่ที่จะไปศึกษาด้วยตนเอง ครู บางคนไม่ถนัดสอนบางวิชา การนิเทศการสอนจะช่วยให้มีหลักการและมีความมั่นใจขึ้น
6. เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียนการสอน
7. ช่วยลดภาระผู้สอน ทำให้มีเวลาด้านคว้า ทดลอง วิจัยหาวิธีการใหม่ๆ

8. ช่วยเสริมขวัญของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง และรวมหมู่คณะให้เป็นทีมที่จะปฏิบัติงานร่วมด้วยสติปัญญาอันสูง เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน

9. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคน และมอบหมายงานนั้นให้ครูแต่ละคน ช่วยกันประคับประคองให้ครูนั้นใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

10. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน และช่วยให้ครูวางแผนการสอนให้เหมาะสมและแก้ไข

11. ช่วยประเมินผลการสอนของครู โดยอาศัยความเจริญงอกงามของนักเรียนเป็นไปตามแนวทางที่ตกลงกันได้

พนัส หันนาคินทร์ (2524) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การปรับปรุงส่งเสริมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับหรือเป็นการจับผิด การกระทำเช่นนั้นไม่ใช่การนิเทศอย่างแน่นอน การนิเทศเป็นการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ดังนั้น การนิเทศการสอนจึงตั้งอยู่บนรากฐานแห่งมนุษยสัมพันธ์อันดี

สมพงษ์ สิงหะพล (2530) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

1. พัฒนาสภาพการณ์สำหรับการเรียนการสอน ได้แก่

- 1.1 ปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู
- 1.2 แก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน
- 1.3 รักษา พิจารณา ส่งเสริม ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการสอน
- 1.4 กำหนดเป้าหมายและโปรแกรมการเรียนการสอนของครู
- 1.5 ประสานงานเกี่ยวกับการสอนของครูในโรงเรียน

2. ส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาชีพให้แก่ครู ได้แก่

- 2.1 สร้างแรงจูงใจในการสอน
- 2.2 ตรวจสอบและประเมินผลการสอน
- 2.3 ให้ความคิดริเริ่มและแนวทางในการพัฒนาการสอน
- 2.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางวิชาการ การบริหารในโรงเรียนให้เป็นที่น่าพอใจ

3. พัฒนาความเจริญงอกงามของนักเรียน ได้แก่

- 3.1 แก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน
- 3.2 ส่งเสริมการเรียนของนักเรียน
- 3.3 พัฒนาการสอนของครู
- 3.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนได้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยเหลือครูในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์การสอน
2. การช่วยเหลือครูเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน
3. การช่วยเหลือครูให้รู้จักใช้วิธีการสอน
4. การช่วยเหลือครูให้รู้จักการเลือกและปรับปรุงการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน
5. การช่วยเหลือครูให้รู้จักการเลือกและปรับปรุงวิธีการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรใน

การสอน

6. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงวิธีการประเมินผลการเรียนการสอน

รุจิระ สุภรณ์ไพบูลย์ (2532) กล่าวว่า การนิเทศการสอน มุ่งที่จะช่วยให้ครูทำการสอนตามหลักสูตร และให้ได้ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้ผลผลิต คือ เยาวชนชายหญิง เป็นเยาวชนที่สมบูรณ์พร้อม มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต สมบูรณ์ มีความประพฤติดี ขณะเดียวกันการนิเทศการสอนจะช่วยเสริมสมรรถภาพให้เป็นผู้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้เกิดพัฒนาการทางการสอนอยู่เสมอ

จากความสำคัญ ความจำเป็น และความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนดังกล่าว สรุปได้ว่าการนิเทศการสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่โรงเรียนต้องรีบดำเนินการเพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนมีเพื่อการแก้ไข ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอนภายในโรงเรียน ซึ่งก็มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

เป้าหมายของการนิเทศการสอน

ในการดำเนินการนิเทศการสอน นอกจากจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแล้วควรมีการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศไว้ด้วย เพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ทราบถึงเป้าหมายอันพึงประสงค์ที่จะต้องพยายามดำเนินการให้บรรลุ นั่นคืออะไร ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงเป้าหมายของการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2525) ได้กล่าวถึง เป้าหมายการนิเทศการสอน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ เพราะหมู่คณะได้ร่วมกันทำกิจกรรมและสร้างประโยชน์ให้กับหมู่คณะ ทุกคนจะมีบทบาทการเป็นผู้นำในเวลาที่เหมาะสม

2. เป็นการรวบรวมนโยบาย เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายหรือแผนที่ได้กำหนดไว้
อย่างได้ผล
3. ทำให้ทราบสภาพการจัดการเรียนการสอน
4. ก่อให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. เป็นการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร คือ ครูผู้สอนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถใน
การจัดการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา
6. เป็นการปรับปรุงและพัฒนามนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา
7. ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน
8. เป็นการปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา
9. ปรับปรุงกระบวนการนิเทศการศึกษา

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2536, อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540) ได้กล่าวว่า
ในการนิเทศการสอน ผู้นิเทศจะมีจุดหมายหรือความคาดหวังจะทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดการ
เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมจัดการกระบวนการเรียนการสอนด้านใดบ้าง จะใช้กิจกรรม
การนิเทศประเภทใดจึงจะเหมาะสมทำให้การนิเทศบรรลุจุดหมายสำหรับตามคาดหวัง

ซึ่งพฤติกรรมของครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศหลังการนิเทศ ในการอบรมศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้

1. ครูหรือผู้รับการนิเทศตระหนักในความสำคัญของการพัฒนานักเรียนรอบด้าน ทั้งด้าน
ร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา และมีความเชื่อว่านักเรียนสามารถพัฒนา
การเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของแต่ละคน
2. ครูหรือผู้รับการนิเทศรู้จักจุดที่จะพัฒนา มีข้อมูลสภาพปัญหาทางการเรียนของนักเรียนแต่
ละคนและทั้งชั้น ทั้งในด้านจุดอ่อนแต่ละด้าน และจุดที่จะต้องพัฒนาเพิ่มเติม
3. ครูหรือผู้รับการนิเทศรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัด
กระบวนการเรียนการสอน และมีแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
4. ครูหรือผู้รับการนิเทศแสดงพฤติกรรมหรือลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ได้แสวงหาไว้ได้อย่าง
เหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
5. ครูหรือผู้รับการนิเทศตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานของนักเรียนเพื่อพัฒนาการ
ทางการเรียนของนักเรียนเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาหรือเกณฑ์
การประเมิน และกระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาตนเอง
6. ครูหรือผู้รับการนิเทศภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ซึ่งนักเรียนพัฒนารอบด้าน และ
ยินดีเผยแพร่ผลงาน เพื่อช่วยเหลือเพื่อนครู

อนันต์ ระวังทุกข์ (2529) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีเป้าหมาย คือ พัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปถึงนักเรียนได้จบการศึกษาไปอย่างมีคุณภาพตามที่หลักสูตรต้องการ

จะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการนิเทศการสอน คือ เพื่อคุณภาพทางการศึกษาสูงสุดของนักเรียน โดยการดำเนินการร่วมมือกันระหว่างครูและผู้นิเทศ ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

หลักการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนนอกจากจะดำเนินการโดยยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลักแล้ว ยังต้องอาศัยหลักการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการนิเทศการสอนเป็นงานที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านการสอนเป็นหลัก จึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในหลักการนิเทศการสอน ซึ่งมีนักการศึกษาได้เสนอหลักการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

เพ็ญพักตร์ ลิ้มสัมพันธ์ (2532) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศภายในเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยตรง (แต่การดำเนินงานอาจจะดำเนินงานเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินงานแทน)
2. การนิเทศจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
3. จะต้องตระหนักเสมอว่า การนิเทศภายในเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่การจับผิด
4. บุคลากรภายในสถานศึกษา จะต้องยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่มีใครที่มีความเชี่ยวชาญทุกๆ ด้าน ดังนั้นจะได้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น
5. การนิเทศภายในจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการทำงานของสถานศึกษาด้วย
6. การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายใน

ซารี มณีศรี (2538) กล่าวว่า หลักการนิเทศจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาได้ ประสบผลสำเร็จในการช่วยครู นักเรียนและโรงเรียนให้เป็นครู นักเรียนและโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ โดยมีหลักการนิเทศดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญอกงามแก่ครู
2. การนิเทศตั้งอยู่บนหลักฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน
5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การนิเทศ คือ การส่งเสริมบำรุงขวัญ
7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียน และชุมชน โดยเฉพาะในชนบท

คณะนิสิตกลุ่มปฏิบัติการนิเทศการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2534) ได้เสนอเกี่ยวกับ หลักการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการสอน เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับครูผู้สอนโดยตรง ในอันที่จะปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. การนิเทศการสอน ควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน
3. การนิเทศการสอน เป็นการประสานสัมพันธ์และร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
4. ผู้นิเทศต้องแสดงความจริงใจต่อผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศไว้วางใจและปรึษางานการเรียนการสอนด้วยความสนใจ

จากแนวความคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการสอน คือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ ที่จะช่วยในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยยึดหลักประชาธิปไตย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

ในการดำเนินงานการบริหารการศึกษา หรือดำเนินการจัดการทางธุรกิจ จะมีปัจจัยที่สำคัญเป็นองค์ประกอบจะทำให้งานนั้นสำเร็จเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material)

การจัดการ (Management) เวลา (Minute) และขวัญกำลังใจ (Moral) ในการนิเทศการสอนก็เช่นเดียวกัน การที่จะดำเนินงานปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบระเบียบนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยทั้ง 6 ประการ เช่นเดียวกัน และปัจจัยที่สำคัญคือ คน (Man) เพราะคนจะเป็นผู้ควบคุมปัจจัยทั้ง 5 ประการ ให้บังเกิดผลสำเร็จในการนิเทศการสอน ซึ่งบุคลากรที่จะมาทำการนิเทศการสอน จะต้องทราบว่าภาระหน้าที่หลักของการนิเทศนั้นเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซึ่งภาระหน้าที่หลักของการนิเทศ มีดังนี้

1. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร
3. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น
4. เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา ซึ่งมีอยู่ในโรงเรียนได้ช่วยเหลือเพื่อนครู
5. ส่งเสริมให้คณะครูมีความสนใจในอุปกรณ์การสอน
6. ช่วยเหลือครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กให้ดีขึ้น
7. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลนักเรียน
8. ส่งเสริม ชักจูง ให้ครูรู้จักประเมินผล โครงการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตน
9. ช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จและมีความรู้สึกรับประกันในการทำงาน

สำหรับบุคลากรที่จะมาทำการนิเทศการสอนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน
3. หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) ครูวิชาการประจำโรงเรียน
4. ครูผู้สอน

ศึกษานิเทศก์

การนิเทศการสอนเพิ่งเล็งปรับปรุงที่ตัวครู พยายามที่จะปรับปรุงครูที่ยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตั้งแต่การนำหลักสูตรไปใช้ สื่อการเรียนการสอน วิธีการสอนของครู สภาพการดำเนินการสอนหรือการจัดสิ่งแวดล้อมของครูและของเด็กนักเรียน หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน มีนักการศึกษาได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

สุภากร ราชากรกิจ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่สัมพันธ์กับการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกับครูทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่มเพื่อพัฒนานโยบายการศึกษา วางโครงการการดำเนินงานให้บรรลุผล โดยทำหน้าที่ปรึกษาและแนะนำการจัดปัญหาของครูแต่ละคน
2. ร่วมมือด้านบริหาร ช่วยในการตัดสินใจ ดำเนินการแนะแนวทางการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา
3. การจัดให้มีการประชุมปรึกษา เกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูแสวงหาวิชาการใหม่ๆ และนำมาปรับปรุงวิธีสอน
4. จัดพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนโดยช่วยคณะครูตั้งวัตถุประสงค์ของการสอนทุกวิชา เลือกประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่เด็ก เลือกวิธีการสอนและอุปกรณ์ที่เหมาะสม
5. จัดการเกี่ยวกับการสารนิเทศวิธีการสอนและใช้อุปกรณ์การสอน ใช้หนังสือแบบเรียน รวมทั้งเอกสารให้ดีขึ้น
6. มีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งวิจัยโครงการต่างๆ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้การนิเทศการสอนเกิดขึ้นในโรงเรียน และดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู ดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่ง สันต์ ธรรมบำรุง (2526) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศการสอน คือ

1. ช่วยให้ครูแต่ละคนทำการสอนได้ผลดี แก้ปัญหาครูแต่ละคนด้านการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญงอกงามในวิชาชีพ
2. เป็นผู้ประสานงานและให้บริการแก่ครูทุกคนในด้านการสอน คือ ต้องช่วยเหลือครูทั้งด้านเนื้อหาที่จะสอน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมต่างๆ การวัดผลการสอน
3. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีที่สุดของครูในทุกโอกาส คือ สามารถให้คำแนะนำปรึกษาหารือ ชี้แนะแหล่งวิทยาการต่างๆ
4. เป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอน และ โปรแกรมของโรงเรียนทั้งหมดเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2529) กล่าวถึงกรณีศึกษาการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่า ผู้บริหารสามารถศึกษาทำความเข้าใจงานนิเทศการสอน และผูกเรื่องเข้ากับระบบงานได้เร็วกว่าครูในโรงเรียนจุดสำคัญคือในชั้นเรียนหรือในที่ที่มีกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสำคัญคือการเรียนการสอนในโรงเรียนต้องบรรลุจุดหมายและหลักการของหลักสูตร ผู้บริหารต้องไม่ไขว่ไขว่ สับสนในเรื่องนี้จะหันไปดำเนินการที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบเพื่อจ้อเพื่อฝัน สร้างวิมานในอากาศ ซึ่งในการปรับปรุงการเรียนการสอน จะต้องส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยตรง

เมื่อพิจารณางานที่ต้องรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว จะเห็นว่าเป็นงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน แต่ต่างกันที่งานนิเทศนั้นเป็นงานที่คอยช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้คำปรึกษาดังนั้นพอจะสรุปให้เห็นชัดเจนว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบงานด้านการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. เป็นผู้ประสานงานและบริการแก่ครูทุกคนในด้านวิธีสอนและปัญหาส่วนตัว
2. ด้านการนิเทศการสอนคือ ช่วยครูแต่ละคนในการทำการสอนให้ได้ผลดี ช่วยแก้ปัญหาในการสอนและปัญหาส่วนตัว
3. ประเมินผลการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่สุด
4. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส คือ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง หรือชี้แหล่งวิทยากรที่เหมาะสมให้แก่ครู
5. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาวิชาชีพของครูให้ก้าวหน้า
6. สร้างขวัญของครูให้อยู่ในสภาพสูง

สำหรับบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเทศน์ คิมบอลล์ ไวลส์ ที โลเวล (Kimball Wiles and John T. Lovell อ้างใน วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2538) มีดังนี้

1. บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้นำ คือ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่ตัวผู้อื่น
 - 2.2 ช่วยให้ผู้อื่นมีความรู้สึกรับผิดชอบ
 - 2.3 ให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 2.4 ให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ ดังนี้ คือ

- 3.1 พัฒนาในด้านการจัดและดำเนินงานในโรงเรียน
- 3.2 ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.3 ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม ต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการ

ตัดสินใจ

- 3.4 เมื่อกลุ่มตัดสินใจเรื่องใดแล้ว ไม่มีการยับยั้งอีก
- 3.5 พยายามให้บุคคลในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม
- 3.6 ส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง

4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารมีหน้าที่ ดังนี้

- 4.1 พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาร่วมด้วย
- 4.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการจัดปฐมนิเทศขึ้น
- 4.3 ดำเนินการวัดผลงานของครูหลายๆ วิธี เพื่อให้การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม

- 4.4 การตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมให้มากที่สุด

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้

- 5.1 ช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ
- 5.2 ช่วยให้ครูมีความสุขสบาย และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 5.3 ช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการ และนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน
- 5.4 ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
- 5.5 ช่วยให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น
- 5.6 จัดให้มีบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การอบรมตามที่ครูต้องการ เป็นต้น

6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 6.1 จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงกับความต้องการของครู
- 6.2 การประชุมครู ที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าขึ้นไป
- 6.3 ใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเข้าใจซึ่งกัน

และกัน

- 6.4 ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียน

การสอน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการนิเทศการสอน และจะเป็นผู้ที่นิเทศการสอนได้ผลดีที่สุด เพราะเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับคณะครู ทราบความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของครูเป็นอย่างดี สามารถที่จะจัดบริการสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูได้ ผู้บริหารทราบลักษณะพื้นฐานของครูแต่ละคนจะได้แก้ปัญหาได้ถูกต้อง สภาพต่างๆ ของโรงเรียนนั้นๆ ผู้บริหารมีความรู้และเข้าใจได้ดีกว่าผู้นิเทศภายนอก และผู้นิเทศภายนอก มีจำนวนจำกัดไม่สามารถจะบริการครูได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีทั้งอำนาจและการบริการในบุคคลเดียว และผู้บริหารพึงระลึกเสมอว่างานด้านวิชาการ โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร

หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) และ ครูวิชาการ
 หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) และครูวิชาการ เป็นบุคคลที่จะทำความคุ้นเคยหรือมีสัมพันธ์ภาพกันในสายวิชาหรือกลุ่มวิชาของตนเอง เพราะหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) และครูวิชาการ มีความรับผิดชอบในด้านการสอน ครูใหม่ที่เข้ามาสอนจะต้องขอคำแนะนำปรึกษาจากหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) และครูวิชาการ และครูเหล่านั้นจะมีความเคารพในความสามารถในฐานะเป็นครูและผู้นำ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) และครูวิชาการ ดังนี้

1. ช่วยเหลือการปฐมนิเทศครูใหม่
2. จัดทำแผน ช่วยครูที่ไม่ประสบผลสำเร็จ
3. จัดให้มีการสาธิตการสอนกลุ่มประสบการณ์ที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ครูอื่นๆ
4. จัดประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับกลุ่มประสบการณ์ (กลุ่มสาระการเรียนรู้) เป็นประจำ เพื่อรับทราบปัญหาและร่วมมือกันแก้ไข
5. สรรหาวัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมการสอนที่ครูจะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน
6. เป็นกันเอง ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ครู ทั้งเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน
7. เยี่ยมเยียนเพื่อนครูในห้องเรียน เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา หรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการสอน การจัดบรรยากาศในห้องเรียน
8. สนับสนุนและให้ความร่วมมือกับครู เกี่ยวกับการค้นคว้า ทดลอง วิจัย งานกลุ่ม ประสบการณ์ที่รับผิดชอบ
9. ประมวลผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบความเคลื่อนไหว

ครูผู้สอน

ครูผู้สอนเป็นผู้นิเทศการสอนได้ 2 ทาง ดังนี้

1. นิเทศการสอนให้แก่เพื่อนครูด้วยกัน ตลอดจนครูผู้ช่วยสอน เพราะหลักการนิเทศการสอนที่ดีเป็นการทำงานร่วมกัน แสดงความเห็นร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะได้ปรับปรุงในสิ่งที่แต่ละบุคคลยังบกพร่องอยู่ หรือช่วยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ครูมีความรู้ที่ดีขึ้นในอนาคต

2. นิเทศการสอนให้แก่ผู้เรียน เพราะหน้าที่และบทบาทของครูตามแนวใหม่ควรจะเป็นผู้เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนได้มากกว่าผลที่ได้รับ หรือเน้นที่จะเรียนรู้ได้อย่างไร ใรมากกว่าจะเรียนรู้อะไร (Learn how to Learn Than Learn how to Know) ครูจึงมีหน้าที่ในการชี้แนะ ช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุง และจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่คล้ายที่ปรึกษา (สันต์ ธรรมบำรุง , 2526)

สรุปการนิเทศการสอนจะสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคณะบุคคลดำเนินการ ซึ่งเรียกคณะบุคคลนี้ว่า ผู้นิเทศการสอน จะประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) และครูวิชาการ รวมทั้งครูผู้สอน และการดำเนินงานจะต้องอาศัยความร่วมมือ ประสานงาน วางแผนร่วมกันทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน ทำงานเสมอกัน การนิเทศการสอนต้องเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับความต้องการของสภาพนิเทศการสอนของแต่ละแห่งไป

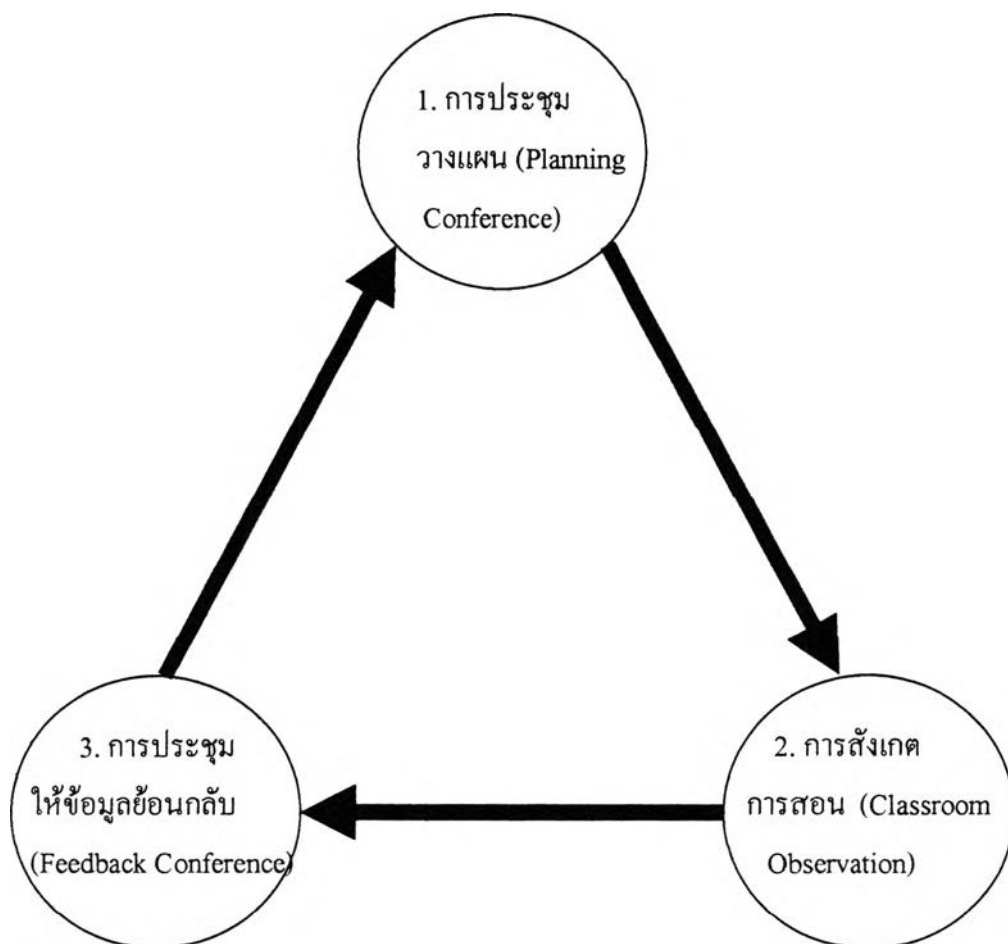
จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่าการนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศการสอนก็ตาม จะมีบุคคลผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) และครูวิชาการ รวมทั้งครูผู้สอน โดยแต่ละฝ่ายจะเกี่ยวข้องกับการนิเทศในลักษณะที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของตน

กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอนเป็นส่วนสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การนิเทศการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพราะกระบวนการนิเทศการสอนเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการอาจจะแตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันเกือบทุกรูปแบบคือ การวางแผนหรือเตรียมการก่อนการสังเกตการสอน การสังเกต

การสอน และการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน กระบวนการนิเทศการสอน นับว่ามีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศการสอนทั้งสิ้น แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบที่จะศึกษา คือ กระบวนการนิเทศการสอนของ อาคิสัน และ กอลล์ (Acheson and Gall , 1997) ซึ่งอาคิสัน และ กอลล์ ได้เสนอรูปแบบของการนิเทศการสอนไว้อย่างกระชับและชัดเจน โดยให้ความคิดเห็นว่า วิธีการของการนิเทศแบบคลินิกนั้น หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการตามขั้นตอนการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนของการนิเทศการสอนของ Acheson และ Gall



(Acheson, K.A., and Gall, M.D. Techniques in Clinical Supervision of Teachers.

Preservice and Inservice Application. 4th ed. New York : Longman, 1997)

1. การประชุมวางแผน (Planning Conference)

การประชุมวางแผนร่วมกัน เป็นการก้าวขึ้นสู่ขั้นไคขั้นแรก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้โอกาสแก่ครูและผู้นิเทศที่จะชี้แจง และระบุถึงความกังวลห่วยใยที่มีอยู่ในใจของครูเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอน โดยที่ทั้งสองฝ่ายช่วยกันวิเคราะห์ แปลความหมาย และคลี่คลายความหมายของความกังวลนั้น ให้ออกมาเป็นรายการของพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงที่สามารถสังเกตได้ อีกประการหนึ่ง ในการประชุมร่วมกันนั้นครูและผู้นิเทศมีโอกาสที่จะอภิปรายและตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลในการสอน และสิ่งใดพฤติกรรมอะไร ที่ต้องการบันทึกและรวบรวมในระหว่างที่ผู้นิเทศสังเกตการสอน

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการประสานงานกันระหว่างผู้นิเทศและครู คือ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หลักการคือ จะต้องมีการกำหนดขั้นตอนที่จะเริ่มต้นการติดต่อสื่อสารครูจะเห็นถึงความจำเป็นและเหตุผลในการนิเทศและ โปรแกรมการประเมินต่างๆ ซึ่งครูควรจะต้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ด้วย นอกจากนี้การสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศก็เป็นจุดเริ่มต้นของการประชุมวางแผนก่อนการสังเกตการสอน กล่าวคือ การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นระหว่างครูและผู้นิเทศนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นงานที่จำเป็นที่ผู้นิเทศต้องนำสร้างขึ้นมาก่อนกับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้นิเทศไม่เคยมีความสัมพันธ์คุ้นเคยมาก่อน ต้องสร้างขึ้นมาจากความว่างเปล่า ถ้าเป็นในลักษณะนี้ผู้นิเทศต้องตั้งใจและสำนึกถึงความสำคัญของการสร้าง “ความมีไมตรีและการสมานจิตใจ” กันกับครูเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ก่อนที่จะกล่าวโดยละเอียดต่อไปในเรื่องของการสร้าง “ความมีไมตรีและการสมานจิตใจ” นั้น จะขอกกล่าวถึงความคิดและคำแนะนำที่สำคัญบางประการสำหรับผู้นิเทศ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี มีความเชื่อมั่น และความคิดที่ดีต่อตัวเอง ความสำคัญประการหนึ่งที่ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจและพึงปฏิบัติให้ได้ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งของการนิเทศ คือ การช่วยเหลือครูให้รักษาและเพิ่มพูนซึ่งสุขภาพที่ดี ซึ่งผลที่มีความเชื่อมั่นและความคิดที่ดีต่อตัวเองของเขาเองให้มั่นคงถาวรและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนั้น ผลที่ตามมาคือ ทำให้ครูมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อนักเรียนด้วย

โดยธรรมชาติของการสังเกตการสอนในชั้นเรียนนั้น ผู้นิเทศจะมีส่วนเกี่ยวพันไปถึงตัวนักเรียน และถึงตัวครูที่กำลังสอนอยู่ และสิ่งอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจและผลผลิตของแต่ละบุคคล ที่ร่วมอยู่ในกระบวนการของการนิเทศ (คือ ครูและนักเรียน) ดังนั้น ผู้นิเทศจึงอยู่ในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่งในกลุ่มนั้น ซึ่งผู้นิเทศจะเข้าไปปรากฏอยู่ในภาพพจน์เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครูและนักเรียนในชั้น และผลของการให้คำปรึกษาแนะนำ การมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศ ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งที่อยู่ในชั้นเรียนนั้น อาจจะมีส่วนทำให้ครูและ

นักเรียนเกิดความรู้สึกต่อเนื้อหาวิชาที่สอนที่เรียน ความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและต่อตัวของเขาเอง

ดังนั้นจุดเริ่มต้นของการทำงานนั้น ผู้นิเทศควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้สึกในทางบวกต่อความรู้สึกเหล่านั้น ก่อนที่จะจัดการนิเทศร่วมกัน ซึ่งมีแนวทางที่จะกระทำได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้นิเทศ ต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะลดความกังวลหวาดกลัวของครูเกี่ยวกับการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศนั้น ต้องกระทำร่วมกันแบบทางตรงตัวต่อตัว (face-to-face contact) ครูส่วนมากจะเกิดความกังวลหวาดกลัวว่าผลของการนิเทศที่ออกมาจะเป็นไปในทางลบ ผู้นิเทศแบบคลินิกจะช่วยลดความหวาดกลัวของครูได้ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจต่อครู ไม่ใช้การตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับครู ทำตนให้เป็นประโยชน์ให้กำลังใจสนับสนุน และยกย่องชมเชยผลงานของครู

2. ผู้นิเทศ ต้องพยายามส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกที่เป็นอิสระในวิชาชีพของเขา ครูจะมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ต่อเมื่อเขามีความรู้สึกและเห็นความสำคัญของตัวเขาเองว่าเขาสามารถจะให้และสนับสนุนองค์การได้ ครูต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเขาเองว่า เป็นบุคคลเช่นไรและเรียนรู้ที่จะนับถือและชื่นชม ซาบซึ้งต่อตัวเขาเอง ดังนั้นครูต้องมีอิสรภาพที่จะคิด ที่จะสร้าง รวบรวม และแสดงออกซึ่งความคิดของเขา รู้สึกตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติได้จากสิ่งที่เขาคัดสนใจ ทักษะและความมีอิสระของครูที่สามารถทำสิ่งเหล่านี้ได้ จะช่วยสร้างให้ครูเกิดความมั่นใจในตัวเอง ซึ่งจะมีผลสนองต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นิเทศสามารถส่งเสริมให้ครูเกิดทักษะดังกล่าว และมีอิสรภาพได้ ผู้นิเทศต้องมีศรัทธาและมีความนับถือในตัวครูตามสภาพที่เขาเป็นอยู่และคุณภาพของงานที่เขาทำอยู่ ในทำนองเดียวกัน ผู้นิเทศจะต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี เคารพและซาบซึ้งในตนเอง เพื่อที่จะมีสิ่งเหล่านี้ให้กับผู้อื่น

3. ผู้นิเทศจะต้องส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์และแสดงความสนใจยกย่อง ที่ครูได้ใช้ความพยายามคิดค้นสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ขึ้นมา การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเกิดขึ้น เกี่ยวกับการเรียนการสอนนั้น จะเป็นผลจากความพยายามของครูที่มีความใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อนักเรียนมากที่สุด ดังนั้นสภาวะแวดล้อมจะต้องจัดสรรให้ครูได้มีโอกาสมีความคิดสร้างสรรค์ให้มากที่สุด โดยการให้ครูได้ตั้งมาตรฐานของสมรรถภาพในตัวเองให้สูงเอาไว้ เพื่อครูจะได้พยายามปรับปรุงตัวเองให้ได้มาตรฐานที่ได้ตั้งเอาไว้

การที่ผู้นิเทศสามารถสร้าง ความมีไมตรีและการสมานจิตให้เกิดขึ้นกับครูได้นั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางทฤษฎีของการบริหารและการนิเทศ ปัจจัยที่สำคัญในทฤษฎีที่กล่าวนี้คือ ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ และการมองตัวเองในทางที่ดีงาม ปัจจัยสองประการนี้ ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้าง ความมีไมตรีและการสมานจิต ซึ่งความมีไมตรีและการสมานจิต หมายถึง บุคคลมีทัศนคติ และความรู้สึกในทางสูงส่งต่อกัน ซึ่งจะเห็นได้จากความจริงที่เขามีความผูกพันและทำงานร่วมกัน หรืออยู่อาศัยร่วมกันด้วยดี และเต็มไปด้วยความผาสุก

การที่ผู้นิเทศจะฟื้นฟูและปลูกฝังให้เกิดขึ้นซึ่ง สัมพันธภาพอันกลมกลืนกันกับครู และระหว่างครูได้นั้นผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ทางทฤษฎีการนิเทศ ซึ่งองค์ประกอบจาก ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีของแรงจูงใจและทฤษฎีทางการบริหาร นอกจากนี้แล้ว ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญในปัจจุบันที่สำคัญที่สุดอีก 2 ประการที่สามารถจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ

1. มีความรู้ทางด้านทฤษฎีการเรียนการสอน
2. มีทักษะอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์พฤติกรรม

เรียนการสอน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการสอนต่อครูได้

ดังนั้น ความมีไมตรีและสมานจิตนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องทะนุถนอม และรักษาไว้ให้ได้ตลอดกระบวนการของการนิเทศการสอน

นอกจากนี้ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความสามารถในการสังเกตดูว่าครูแสดงออกซึ่งความวิตกกังวล ระวังหรือไม่ ถ้าครูมีลักษณะดังกล่าวนี้ ผู้นิเทศต้องช่วยเหลือให้ครูคลายความวิตกกังวลนี้ให้ได้ และผู้นิเทศต้องมีความรอบรู้ที่จะประเมินสิ่งเหล่านี้ ที่จะแนวทางและช่วยเหลือให้ครูได้มีโอกาสปรับปรุง “การวิเคราะห์และประเมินตนเอง” ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านวิชาชีพ ดังที่ครูได้ปรากฏให้เห็น เพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ตัวของผู้นิเทศเองต้องมีความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจ มีความคิดและมองตัวเองในทางบวก (positive self-concept) ในฐานะที่เป็นผู้นิเทศที่มีความรู้ลึก และมองตัวเองในทางสูงส่งภูมิใจและเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนกระทำอยู่นั้น (ทั้งในเชิงส่วนตัว และวิชาชีพ) ถ้าเป็นเช่นนี้แล้วผู้นิเทศสามารถจะทำงานกับครูได้อย่างผสมผสานกลมกลืนและมีประสิทธิภาพที่สูงปราศจากการยอมรับตัวเอง (self-acceptance) ผู้นิเทศจะไม่สามารถทำงานกับครูได้อย่างกลมกลืนและไร้ประสิทธิภาพ

หลังจากผู้นิเทศได้สร้างคุณสมบัติดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้นิเทศต้องมีทักษะที่ช่วยให้ตนเองสามารถทำงานกับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยการฝึกฝนได้

การวางแผนการประชุมร่วมกันจะเป็นขั้นตอนที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการนิเทศการสอน ซึ่งจะเป็นช่องทางให้ผู้นิเทศและครูได้มีโอกาสได้ชี้แจงระบุสิ่งที่ครูเป็นกังวลหรือห่วงใยอยู่ โดยผู้นิเทศและครูช่วยกันแปลความหมายของความรู้กังวลนั้นออกมาเป็นรายการของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ อีกสิ่งหนึ่งในการประชุมนี้เป็นโอกาสให้ผู้นิเทศและครูได้ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลในการสอน

จุดมุ่งหมายเบื้องต้นของการประชุมวางแผนร่วมกันคือ การให้โอกาสแก่ครูและผู้นิเทศได้ปรึกษาต่อกันเกี่ยวกับสถานะและสถานการณ์ของชั้นเรียนและรูปแบบการสอนของครู การประชุมร่วมกันนั้นไม่จำเป็นต้องใช้เวลาให้ยาวนานเกินไปนัก ผู้นิเทศอาจใช้เวลาเพียง 20-30 นาที สำหรับการประชุมวางแผนร่วมกันในครั้งแรก นอกจากนี้ในกรณีที่ครูมีปัญหาบางประการที่ต้องการจะอภิปรายกับผู้นิเทศให้ลึกซึ้งไปอีก อาจจะใช้เวลาเพิ่มเติมได้ สำหรับการประชุมวางแผนร่วมกันในการนิเทศครั้งต่อไป อาจจะทำให้เวลาน้อยลงเหลือเพียงประมาณ 5-10 นาที

การประชุมวางแผน อาจเกิดขึ้นในบรรยากาศที่เป็นกันเองอย่างเป็นธรรมชาติ เช่น ในห้องพักรับประทานอาหารของโรงเรียน มากกว่าที่จะเป็นการจัดหรือเรียกครูมาพบผู้นิเทศในห้องประชุม ซึ่งการประชุมวางแผนร่วมกันนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีส่วนกำหนดว่าการนิเทศการสอนจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

1.1 การประชุมปรึกษาหารือ

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะดำเนินการในขั้นตอนแรกของการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศได้ทราบถึงสภาพความต้องการที่แท้จริงของผู้รับการนิเทศ ว่ามีปัญหาหรือความต้องการอย่างไร ซึ่งเป็นข้อมูลในการวางแผน และกำหนดพฤติกรรมการสังเกตการสอนในการนิเทศการสอนต่อไป ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพื่อควบคุม กำกับ ดูแล หากมีการบันทึกรวบรวมไว้ก็จะนำมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานของขั้นตอนนี้เป็นอย่างดี

ผู้นิเทศจะเริ่มกระบวนการนิเทศการสอน โดยจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันกับครู ในขณะที่ทำการประชุมกับครูนั้น ผู้นิเทศจะเปิดโอกาสที่แท้จริงและจริงใจให้ครูได้ระบายชี้แจงความวิตกกังวลใจที่เขามีอยู่ ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความต้องการที่เขามีอยู่ และความมุ่งหวังในวิชาชีพของเขา ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศในตอนนี้ คือ ต้องเป็นผู้ที่รับฟังจากครูอย่างจริงใจ และแสดงความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจในปัญหานั้นๆ และช่วยคลี่คลายซักถามปลอบใจ และพยายามหาจุดภาพพจน์ที่แท้จริงว่า จุดมุ่งหวังในการสอนของครูที่แท้จริงนั้นคืออะไร เขาจะสอนอะไร สอนอย่างไร จะวัดผลนักเรียนอย่างไร ต่อไปผู้นิเทศอาจจะแนะนำวิธีการสอนแบบต่างๆ ที่จะใช้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ครูได้เตรียมเอาไว้ และสนับสนุนให้ครูได้ทดลองใช้เพื่อที่จะให้กระบวนการและพฤติกรรมการสอนของครูได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่เขาได้ตั้งเอาไว้ นอกจากนี้ผู้นิเทศควรมีการพูดคุยและตรวจแผนการสอนล่วงหน้าก่อนการสังเกตการสอน เพื่อให้ผู้นิเทศและครูผู้สอนเกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง

1.2 การกำหนดพฤติกรรมที่จะสังเกตการสอน

การจัดการนิเทศการสอน งานที่สำคัญที่สุดในฐานะผู้นิเทศ คือ การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำทางหรือการช่วยเหลือให้ผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่างๆ ดังนั้น กระบวนการส่วนใหญ่จึงเท่ากับมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่วัตถุประสงค์ดังกล่าวนั่นเอง หากขาดซึ่งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนแล้ว การปฏิบัติการณ์เทศก็ไม่สามารถดำเนินไปอย่างสะดวก ถูกต้อง ความพยายามต่างๆ จะกลายเป็นสิ่งที่ไม่มีความหมายแต่ประการใด

การกำหนดพฤติกรรมการสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศการสอนนั้น จะนำไปในลักษณะที่ผู้นิเทศพูดปรึกษากับครูผู้สอน เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ หรือประเด็นที่เป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มองเห็นภาพชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมเรียนที่เป็นปัญหาและที่เกิดขึ้นในห้องเรียนที่สำคัญพฤติกรรมดังกล่าวควรระบุในรูปพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Define the area of concern behaviorally)

1.2.1 พฤติกรรมการนิเทศการสอน

พฤติกรรมทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นพฤติกรรมเฉพาะชนิดหนึ่งที่เรียกว่า พฤติกรรมการนิเทศการสอน (instructional supervisory behavior) พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการเช่นเดียวกับพฤติกรรมอื่นๆ ในองค์การทางการศึกษา และในองค์การทางการศึกษามีระบบพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่หลายระบบ ได้แก่

1. ระบบพฤติกรรมการแนะแนว (guidance behavior system)
2. ระบบพฤติกรรมการจัดการหรือการบริหาร (administration behavior system)
3. ระบบพฤติกรรมการสอน (teaching behavior system)
4. ระบบพฤติกรรมการนิเทศการสอน (instructional supervisory behavior system)

ระบบพฤติกรรมต่างๆ เป็นระบบย่อยขององค์การทางการศึกษา และเป็นระบบเปิดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อกันอยู่ตลอดเวลา

พฤติกรรมการนิเทศการสอนและพฤติกรรมการสอนที่เกี่ยวข้องกันมีดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศการสอนเป็นพฤติกรรมที่พยายามมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ระบบพฤติกรรมทั้งสองจึงมีความเกี่ยวข้องกันอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมการนิเทศการสอนสามารถเปลี่ยนแปลง ชี้นำ พฤติกรรมการสอนของครูได้ อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการนิเทศจะต้องเข้าใจพฤติกรรมการสอนของครูให้ถ่องแท้จึงจะสามารถทำงานได้อย่างเกิดผล

ระบบพฤติกรรมการสอนของครูมีมิติ (dimensions) หลายมิติที่ผู้นิเทศการสอนพึงศึกษา ได้แก่ (Lovell and Wiles, 1983)

1. การวางแผน (planning dimensions)
2. การนำไปใช้จริง (actualizing dimensions)
3. การบรรยาย (describing dimensions) คือการสังเกตและบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้น

ระหว่างการจัดการเรียนการสอน

4. การวิเคราะห์ (analyzing dimensions) คือ การศึกษาและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากการสังเกตเพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นเพราะเหตุใด และเกิดอย่างไร

5. การสรุปสู่กว้าง (generalizing dimensions) คือ การตัดสินใจว่าจะวางแผนการสอนต่อไปในอนาคตอย่างไรบ้าง

แต่ละมิติของพฤติกรรมกรรมการสอนนี้จะสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการนิเทศการสอนอยู่เสมอ เช่น ในมิติการวางแผน ผู้นิเทศสามารถช่วยในการวางแผนการสอนได้อย่างดี สามารถให้ข้อมูลแนวความคิดการสนับสนุนได้อย่างกว้างขวาง ในมิติการวิเคราะห์ผู้นิเทศสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับช่วยชี้จุดบกพร่องต่างๆ ได้ (Lovell and Wiles , 1983)

1.2.2 พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้

การสังเกตการสอนนั้นจะต้องมีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ แต่ก็มีพฤติกรรมมากมายที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ จึงจำเป็นต้องพยายามแปลความหมายหรือแปลงพฤติกรรมเหล่านั้นให้เป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่สังเกตได้ เพื่อจะได้สังเกตและบันทึกได้ตรงและชัดเจนมากที่สุด ผู้นิเทศจะต้องช่วยครูให้สามารถแปลงพฤติกรรมต่างๆ ที่สังเกตเห็นไม่ได้ให้เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ ให้ได้ เพราะพฤติกรรมต่างๆ มากมายในการจัดการเรียนการสอนที่เป็น “nonobservable behaviors” แต่มีผลกระทบต่อการสอนและการเรียนรู้ หรือแม้กระทั่งจากคำพูด การอธิบายที่ไม่ชัดเจน ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแปลความหมายหรือตีความหมายที่ระบุถึงพฤติกรรมที่ชัดเจนด้วย ไม่เช่นนั้นแล้วการช่วยแก้ไข หรือการช่วยเหลือจะไม่ตรงประเด็น หรือแก้ปัญหาไม่ได้

หลังจากที่แปลงประเด็นปัญหาการสอนของครูให้อยู่ในรูปของพฤติกรรมที่สังเกตได้แล้วหน้าที่ของผู้นิเทศในขั้นตอนต่อไป คือ การระบุขั้นตอนในการปรับปรุงการสอนของครู ซึ่งจะต้องมาพิจารณาว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนอย่างไร เช่น ประเด็นปัญหาในการสอนคือ ครูไม่มีความกระตือรือร้นหลังจากผู้นิเทศได้ช่วยระบุพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นแล้ว ก็เกิดปัญหาขึ้นกับครูว่า เราจะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นได้อย่างไร ผู้นิเทศจะต้องสนับสนุนช่วยเหลือโดยร่วมกันคิดพิจารณาว่ามีขั้นตอนในการใช้พฤติกรรมเหล่านั้นได้อย่างไรวิธีการง่ายที่สุด คือ การฝึกพฤติกรรมอย่างอิสระโดยผู้นิเทศอาจจะพูดแนะนำให้ครูทำรายการพฤติกรรมความกระตือรือร้นในแผ่นการ์ดเล็กๆ ในขณะที่ดำเนินการสอน ประมาณ 1-2 สัปดาห์ ผู้นิเทศจะมาถ้อยวิธีโอการสอนของครู เพื่อครูจะได้เห็นว่าตัวเองสอนอย่างไรบ้าง แต่ถ้าครูต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน การดำเนินการตรวจควรประกอบด้วยขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ระบุพฤติกรรมเฉพาะของผู้เรียนที่ครูต้องการให้เกิดขึ้น
2. ระบุขั้นตอนการสอนที่จะต้องใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้เรียนตามที่กำหนดและให้กำลังใจเมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมถูกต้อง

3. ระบุทฤษฎีในการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติในกระบวนการสอน เช่นการให้ฝึกปฏิบัติในห้องเรียน หรือเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ

1.2.3 การกำหนดเกณฑ์พฤติกรรมที่จะสังเกตการสอน

ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการตกลงกันในเรื่องพฤติกรรมที่จะสังเกตการสอนในห้องเรียนร่วมกัน โดยมีกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมที่ใช้ได้หรือต้องปรับปรุง ถ้าผู้นิเทศและครูไม่ได้พูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหามาก่อน ผู้นิเทศก็จะกำหนดพื้นฐานของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อจะได้บันทึกได้ตรง แต่ถ้าครูและผู้นิเทศได้พูดคุยตกลงกันก่อนแล้วเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหาในขั้นตอนนี้แล้ว ก็จะต้องพยายามนิยามพฤติกรรมนั้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาทางแก้ไขจุดที่เป็นปัญหานั้น แต่ในขั้นตอนนี้ ทั้งผู้นิเทศและครูจะต้องช่วยกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานพื้นฐานการปฏิบัติที่ครูควรจะทำปฏิบัติได้ เช่น ครูควรถามคำถามประเภทความคิดอย่างน้อย 5 คำถาม ใน 30 นาที เป็นต้น

1.3 การกำหนดเวลาสำหรับการสังเกตการสอน

สิ่งสำคัญอันดับแรกในการวางแผนการสังเกตการสอนคือ การจัดเวลาที่เหมาะสมสำหรับผู้นิเทศที่จะเข้ามาสังเกตการสอนในชั้นเรียน เหตุผลประการหนึ่งหรือหลายๆ ประการที่ครูไม่เต็มใจที่จะให้ผู้นิเทศเข้ามาสังเกตการสอนเขาในบทเรียนนั้นๆ เป็นเพราะความสับสนเรื่องเวลา หรือผู้นิเทศไม่สามารถจัดเวลาของตัวเองให้ตรงกับเวลาที่ครูต้องการได้ อย่างไรก็ตามในการเลือกบทเรียนที่จะสังเกตนั้น ควรจะเป็นบทเรียนที่เกี่ยวข้องกับความกังวลของครู เพื่อที่ผู้นิเทศจะได้มีโอกาสสังเกตการสอนและหาวิธีการในการแก้ปัญหาให้ครู

การจัดวันและเวลาที่จะสังเกตการสอนที่เหมาะสมนั้น เป็นเหตุผลที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งควรสอดคล้องกับความต้องการทั้งของครูและผู้นิเทศ ครูอาจมีความรู้สึกต่อต้านในการที่ผู้นิเทศเข้ามาสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยปราศจากการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากครูต้องการการยอมรับจากผู้นิเทศในฐานะที่เป็นวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้มีโอกาสที่จะตัดสินใจร่วมกับผู้นิเทศในการเลือกเวลาและบทเรียนที่จะสังเกตการสอน ครูต้องการความมีเอกลักษณ์และควมมีคุณค่าในตัวของเขาอย่างยิ่งและเขาต้องการให้ผู้นิเทศยกย่องและให้เกียรติเขาดังลักษณะที่กล่าวมา

1.4 การกำหนดเครื่องมือสังเกตการสอน

เป็นขั้นตอนการเลือกเครื่องมือ หรือสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศอาจจะเสนอเครื่องมือในการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ให้ครูได้รับรู้และใช้ในการเก็บบันทึกข้อมูล พฤติกรรมต่างๆ ที่กำหนดเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นปัญหาและที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

1.4.1 เครื่องมือการสังเกตการสอน

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการสังเกตการสอนนั้น ไม่ใช่เครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการประเมินผลครู เพราะเครื่องมือสังเกตการสอนมีจุดมุ่งหมายหลักในการใช้เพื่อบรรยายพรรณนา เหตุการณ์เรื่องราวสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือในขณะที่ครูกำลังดำเนินการสอนและข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนจะได้นำไปวิเคราะห์และแปลความหมายร่วมกันระหว่างครู และผู้สังเกต หรือผู้นิเทศต่อไป เครื่องมือสังเกตการสอน และการสังเกตการสอนเป็นวิธีการหรือวิถีทางหรือตัวกลางนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนั้น การใช้เครื่องมือการสังเกตการสอนจึงต้องมีเงื่อนไข มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและผู้สังเกตการสอน หรือผู้นิเทศในประเด็นที่ว่ามิอะไรบ้างที่สำคัญ เหมาะสม ที่จะต้องเรียนรู้หรือเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือเป็นความต้องการของครูที่จะให้รู้จักและเข้าใจตนเอง มองเห็นตนเองมากขึ้นว่าเป็นอย่างไรในขณะที่มีการดำเนินการสอน หรือการนำรูปแบบวิธีการสอน สื่อการสอนใหม่ๆ มาใช้ เป็นต้น ส่วนเครื่องมือการประเมินผลนั้น ส่วนใหญ่จะกำหนดเครื่องมือและวิธีการใช้จากภายนอก มีแบบฟอร์มเพื่อใช้ในการวัดที่แน่นอน มีจุดมุ่งหมายในการใช้เพื่อตัดสินและพิจารณาให้คุณค่าแก่ครู โดยใช้เกณฑ์ที่คล้ายกัน เพื่อพิจารณาความคิดความมีคุณค่าหรือสมรรถภาพของผู้ถูกประเมิน เช่นการประเมินผลลูกจ้างภายในองค์กรเดียวกัน การประเมินผลครูเพื่อให้ความคิดความชอบ หรือเพื่อการเลื่อนระดับ สรุปลก็คือเครื่องมือการประเมินผลใช้เพื่อสรุปผล ตัดสินความสามารถ หรือสมรรถภาพของบุคคล ส่วนเครื่องมือการสังเกตการสอนใช้ข้อมูลต่าง ๆ แก่ครู เพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ไขปรับปรุงการสอนของตนเองต่อไป การตัดสินความสามารถหรือสมรรถภาพของครูจึงไม่ใช่เป้าหมายสำคัญในการใช้เครื่องมือการสังเกตการสอน ดังนั้นเครื่องมือการประเมินผลจึงมักจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) หรือมาตราประเมินค่า (Rating Scale) หรือการพรรณนาเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู เป็นต้น ส่วนเครื่องมือการสังเกตการสอนจะมีลักษณะเป็นการบรรยายหรือพรรณนา ระบุสิ่งที่พบเห็นและมีการร่วมกันแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการสังเกต โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการเรียนรู้และพัฒนาในอาชีพยิ่งขึ้นของครู และเครื่องมือการสังเกตการสอนนั้นจะได้มาจากการเลือกใช้ของผู้สังเกตและครูร่วมกัน (ผู้ถูกสังเกต) หรือครูกับผู้นิเทศ ส่วนเครื่องมือการประเมินผลผู้เลือกใช้ คือผู้บริหารหรือผู้ทำหน้าที่ประเมินผลเท่านั้น

ดังนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศเพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอนของครู จึงควรระวังในการใช้เครื่องมือการสังเกตการสอน และไม่ควรสับสนการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผล เพราะในบางกรณีอาจจะมีการใช้เครื่องมือชนิดเดียวกัน หรือวิธีการแบบเดียวกัน แต่จุดมุ่งหมายของการใช้เครื่องมือเหล่านั้น ๆ ต่างกัน

1.4.2 การเลือกเครื่องมือสังเกตการสอน

เป็นอีกเทคนิคหนึ่งในการนิเทศการสอน ในกระบวนการของการสังเกตการสอน ซึ่งจะอยู่ในขั้นตอนของการประชุมวางแผนร่วมกัน โดยผู้นิเทศและครูจะต้องร่วมกันพิจารณาว่าข้อมูลการสังเกตใดบ้างที่ควรค่าแก่การบันทึกรวบรวม การสังเกตการสอนนั้นสามารถใช้เครื่องมือหลายๆ ประเภท ซึ่งผู้นิเทศจะต้องรู้จักคุ้นเคยกับเครื่องมือเหล่านั้นเป็นอย่างดี เพื่อช่วยให้ครูสามารถเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับปัญหาการสอนของตนเองได้ เพราะเครื่องมือที่ใช้ต้องเหมาะสมกับประเด็นปัญหา หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะบันทึกด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าหากครูสนใจอยากรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ใช่การพูด แต่เป็นกิริยาท่าทาง การใช้การบันทึกภาพ หรือบันทึกด้วยวิดีโอ น่าจะเหมาะสม แต่ถ้าหากสนใจในประเด็นเด็กมีปัญหาในห้องเรียน การบันทึกแบบ Anecdotal record จะช่วยได้มาก ถ้าหากสนใจระดับความสับสนวุ่นวายในห้อง การบันทึกทิศทางการเคลื่อนไหวของนักเรียนจะเหมาะสม

การเลือกเครื่องมือการสังเกตการสอนนั้น ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนเกี่ยวกับการสอนของตนเองมากยิ่งขึ้น บางครั้งการพูดคุยกันระหว่างผู้นิเทศกับครูอาจจะสื่อความหมายกันได้ไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม การร่วมกันเลือกเครื่องมือจะช่วยให้มีการเน้นความเป็นไปในห้องเรียนต่างๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้ ทั้งครูและผู้นิเทศสามารถจะเป็นผู้ที่แนะนำเครื่องมือการสังเกตการสอนที่เหมาะสม รวมทั้งพฤติกรรมที่จะบันทึกด้วย แต่ถ้าครูไม่คุ้นเคยกับวิธีการสังเกตการสอนต่าง ๆ ผู้นิเทศจำเป็นต้องเป็นผู้เริ่มต้นแนะนำ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ในการอภิปรายหรือพูดเกี่ยวกับเครื่องมือสังเกตการสอนและการสังเกตการสอนนั้นจะต้องเน้นที่การสังเกตบันทึกข้อมูลโดยไม่ปนกับการประเมิน (evaluative) เครื่องมือจะต้องบันทึกอย่างเป็นกลาง ตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ข้อมูลต้องมีความเป็นปรนัย โดยครูจะสามารถทราบได้ว่าข้อมูลที่ถูกสังเกตและบันทึกของตนเองนั้น เป็นการประเมินผลหรือไม่ จากการประชุมหรือหลังจากการสังเกตการสอนของคุณ ครูสามารถที่จะประเมินผลประสิทธิภาพการเรียนการสอนของตนเองได้ในภายหลัง และจากการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้สังเกต สิ่งที่คุณจะสามารถปฏิบัติได้ ก็คือ

1. อธิบายพรรณนาบทเรียนที่มีการสังเกตการสอน
2. อธิบายว่าเราจะทำอะไรบ้างในระหว่างสอนบทเรียน
3. บอก อธิบายพฤติกรรมที่คาดหวังของนักเรียน
4. คาดคะเน ทำนาย ปัญหา หรือประเด็นปัญหาต่าง ๆ
5. ตกลงร่วมกันกับผู้นิเทศว่าจะสังเกตอะไรบ้าง และเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร

1.4.3 การสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน

หลักการและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้ เป็นขั้นตอนที่หนึ่งในการสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน ผู้สร้างเครื่องมือจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้ให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องตั้งเป้าประสงค์ของพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของเนื้อหา ซึ่งอยู่ในขั้นต่อไป

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้นั้น โดยทั่ว ๆ ไป จะกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้สังเกตพฤติกรรมในลักษณะดังต่อไปนี้ เช่น

1. สังเกตพฤติกรรมการสอนขั้นพื้นฐาน
2. สังเกตพฤติกรรมการสอนในเนื้อหาวิชา
3. สังเกตพฤติกรรมการสอนมิติเดียวที่จำแนกประเภทเป็นรายการพฤติกรรมย่อย

(Category System)

4. สังเกตพฤติกรรมบ่งชี้ (Sign System) เพื่อสังเกตพฤติกรรมหลายมิติ (Multiple Dimension)

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้นั้น จะกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ที่จะใช้สังเกตพฤติกรรมในมิติใด พฤติกรรมการสอนอะไร ที่มีความเฉพาะชัดเจน เช่น ต้องการสร้างเครื่องมือสังเกตพฤติกรรมการสอนเนื้อหา ก็จะกำหนดชัดเจนลงไปว่า พฤติกรรมการสอนเนื้อหาในวิชาอะไร หรือต้องการสังเกตพฤติกรรมการสอนมิติเดียว ก็จะต้องกำหนดให้ชัดเจนเฉพาะเจาะจงว่าเป็นพฤติกรรมมิติใด เช่น พฤติกรรมการถามคำถาม แล้วจึงสามารถกำหนดชื่อของเครื่องมือสังเกตได้

ผู้สร้างเครื่องมือควรศึกษารายละเอียดของเนื้อหา ในหัวข้อ 2 เนื้อหาของเครื่องมือสังเกตการสอนที่เป็นเป้าประสงค์ของพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับรายละเอียดในการตัดสินใจเลือกเครื่องมือที่จะใช้สังเกตพฤติกรรมในมิติใด ซึ่งรายละเอียดของเนื้อหาในหัวข้อ 2 นี้ จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณา กำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้เครื่องมือ

2. การกำหนดมาตรฐานของเนื้อหา

เนื้อหาเป็นรายการเชิงพฤติกรรมเหตุการณ์ หรือวัสดุสิ่งของ ฯลฯ ที่ต้องการบรรจุไว้เป็นรายการในเครื่องมือสังเกตการสอน ซึ่งเป็นเป้าประสงค์ของพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตนั้น เราเรียกว่า “เนื้อหา” ของเครื่องมือสังเกตการสอนชิ้นนั้นๆ

ดังนั้นเมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้ ขั้นที่ 1 ของขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ การตั้งเป้าประสงค์ของพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต แล้วจึงต้องดำเนินการศึกษา ค้นคว้า หาเนื้อหาที่ถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจำแนกออกเป็นรายการพฤติกรรมใหญ่

และรายการพฤติกรรมย่อยที่มีความเหมาะสมต่อไป คือ การกำหนดคุณลักษณะของรายการพฤติกรรม

วิธีการกำหนดมาตรฐานของเนื้อหา

ผู้สร้างเครื่องมือจำเป็นต้องค้นหาเนื้อหาของพฤติกรรมนั้นๆ ให้มีมาตรฐานเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการศึกษาค้นคว้าหาเนื้อหานั้นจัดทำได้โดยพิจารณาแหล่งข้อมูลที่สามารศึกษาเพื่อกำหนดเนื้อหา

โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีต่างๆ เพื่อพิจารณาขอบข่ายของปรัชญา กฎเกณฑ์ที่จะพิจารณาถึงคุณลักษณะของพฤติกรรมการสอนของครูในลักษณะต่างๆ เช่น ศึกษาทฤษฎีหรือปรัชญาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสอนของครู ศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่มีผลเกี่ยวข้องกับสัมพันธระหว่งการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ปรัชญา แนวความคิด หลักการและเหตุผลที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพในการสอนของครู พฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ของครู ฯลฯ โดยสามารถค้นหา ศึกษาได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ดังนี้

1) การหาข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ

ศึกษาจากตำราบทความ เอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารหลักสูตร เป็นต้น

2) การหาข้อมูลจากแหล่งภายใน (Internal influence)

เป็นการหาข้อมูลจากภายในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนหรือจากหน่วยงานต้นสังกัด ถึงระบบความคิด ความเชื่อ ปรัชญา ปณิธาน จุดมุ่งหมาย และหลักการในการจัดการศึกษา รวมทั้งค่านิยมความคิดเห็นต่างๆ จากผู้บริหาร คณะครูผู้สอนและข้อมูลย้อนกลับจากนักเรียน ทั้งที่เป็นศิษย์เก่าและนักเรียนปัจจุบัน การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งภายในดังกล่าวมานี้ จะได้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนต่างๆ ที่พึงประสงค์ของผู้สอนอย่างกว้างขวาง การหาข้อมูลจากแหล่งภายในอาจกระทำได้โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

3) การหาข้อมูลจากแหล่งภายนอก (External influence)

เป็นการหาแหล่งข้อมูลจากแหล่งภายนอกโรงเรียน เช่น จากคณะผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้ปกครองนักเรียนเป็นรายบุคคล สมาคมวิชาชีพครูต่างๆ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร สถาบันด้านการฝึกหัดครูเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มของการฝึกหัดครูของชาติในอนาคต

4) การหาข้อมูลจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน

เป็นการหาข้อมูลโดยการศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ในสาขาวิชาต่างๆ ที่ครูสอน หรือพฤติกรรมการสอนทั่วไปและศึกษาได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของการสอน

การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลทั้ง 4 ประการ ดังที่กล่าวมาแล้ว จะช่วยให้ผู้สร้างเครื่องได้รวบรวมหาข้อมูลทางทฤษฎีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาแนวทางการเลือกพฤติกรรมที่เหมาะสมถูกต้อง เพื่อกำหนดคุณลักษณะของรายการพฤติกรรมที่จะสังเกตซึ่งจะบรรจุไว้ในเครื่องมือที่จะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

3. กำหนดคุณลักษณะของรายการพฤติกรรมที่จะสังเกต

เมื่อได้รวบรวมเป็นเนื้อหาเชิงพรรณนาของพฤติกรรมการสอนซึ่งเป็นเป้าประสงค์ที่ต้องการสังเกตได้มาเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการกำหนดคุณลักษณะคือการกำหนดตัวแปรที่ต้องการของพฤติกรรม ที่ต้องการ ในขั้นตอนนี้ผู้สร้างเครื่องมือจำเป็นต้องพิจารณาเลือกทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการโดยการพิจารณาจากแนวคิด ปรัชญา งานวิจัย กฎเกณฑ์ต่างๆ ตามที่ค้นคว้าได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้ง 4 ประเด็น ดังกล่าวมาแล้ว เพื่อพิจารณากำหนดคุณลักษณะของพฤติกรรม โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูผู้สอน กับผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ของนักเรียน หลังจากนั้นจึงเลือกพฤติกรรมหรือทักษะที่สำคัญในการพิจารณาต่อไป ในการเตรียมพฤติกรรมหรือทักษะที่จะสังเกต จำเป็นต้องดูแลสืบเนื่องก่อนหลังของพฤติกรรมนั้นๆ ด้วยว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้สร้างเครื่องมือจำเป็นต้องพิจารณาด้วยว่า พฤติกรรมและทักษะต่างๆ เหล่านี้มีความเหมาะสม สอดคล้องและสนองตอบต่อจุดมุ่งหมายในการใช้ของเครื่องมือและการนิเทศหรือไม่

เทคนิคการกำหนดคุณลักษณะของรายการพฤติกรรม มีดังนี้

การกำหนดพฤติกรรม หรือทักษะที่ต้องการสังเกตจะจัดเป็นมิติของพฤติกรรม (เป็นประเภทหรือหัวข้อของพฤติกรรม) ที่เป็นมิติใหญ่หรือประเภทใหญ่ แล้วจึงพิจารณาออกเป็นรายการพฤติกรรมย่อยๆ ที่เหมาะสมต่อไป การกำหนดรายการพฤติกรรมนั้นมีเทคนิควิธีการดังนี้

- 1) วิธีการกำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องใช้การวินิจฉัยสูง (High-inference system)
- 2) วิธีการกำหนดรายการพฤติกรรมที่ใช้การวินิจฉัยต่ำ (Low-inference system)

4. การกำหนดรูปแบบการใช้งานสำหรับใช้ในการบันทึกพฤติกรรม

การวางแผนผังรูปแบบสังเกตการสอน

การออกแบบการใช้งาน สำหรับใช้บันทึกพฤติกรรมในเครื่องมือสังเกตการสอนนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนผังในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการประเมินที่แน่นอน ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของพฤติกรรมการสอนที่สร้างขึ้น หรือเครื่องมือที่เลือกใช้นั้นมีเกณฑ์การออกแบบการใช้งานที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1) มีความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึงความเชื่อมั่น หรือความเห็นที่สอดคล้องกัน ระหว่างการสังเกตการสอนร่วมกันของผู้นิเทศหลายคน โดยใช้เครื่องมือสังเกตการสอนอย่างเดียวกัน หรือระบบเดียวกัน โดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์หรือวิธีการอื่นๆ

2) มีความแม่นยำละเอียดถี่ถ้วน (Accuracy) เพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูล ของพฤติกรรมการสอนที่สังเกตมาได้นั้น ให้เกิดความแม่นยำได้ผลตามวัตถุประสงค์

3) มีความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง เครื่องมือสังเกตการสอนที่สร้างขึ้นสามารถ สังเกตสมรรถภาพการสอนของครูผู้สอน ประเมินสมรรถภาพการสอนได้ครบตามจุดมุ่งหมาย ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้สามารถวิเคราะห์ ค้นหากระบวนพฤติกรรมการสอนของครูได้ สามารถ วิเคราะห์ ประเมินพฤติกรรมตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถภาพการสอนที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยที่ต้องการ ได้รับการปรับปรุงได้

4) ความเป็นปรนัย (objectivity) พฤติกรรมที่ต้องการสังเกต ควรจะมีความชัดเจน การ ใ้รายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือทักษะที่เข้าใจง่าย ใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ มีความ หรือตัวอย่างชี้แจงประกอบเพื่อทำให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนขึ้น

5) ใช้บันทึกได้สะดวก (Feasibility) เครื่องมือสังเกตการสอน ควรออกแบบและวางกฎ เกณฑ์ในการใช้การบันทึก การเก็บรวบรวมข้อมูลให้สะดวกต่อการนำไปใช้ การออกแบบการใช้ งานที่ดีและมีความเหมาะสมนั้น จะสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนได้มีความ น่าเชื่อถือ

เทคนิคและวิธีการกำหนดรูปแบบการใช้งานสำหรับใช้ในการบันทึกพฤติกรรมการสอน ออกแบบการใช้งานของเครื่องมือสังเกตพฤติกรรมการสอนสำหรับใช้บันทึก เก็บรวบรวมข้อมูลในการ สังเกตการสอนนั้น สามารถออกแบบการใช้งานได้ 5 วิธีดังต่อไปนี้

- 1) วิธีการบันทึกที่ขึ้นกับเวลา (Time-dependent system)
- 2) วิธีการบันทึกที่ขึ้นกับเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมที่กำหนดเอาไว้ในเครื่องมือ (event-dependent)
- 3) วิธีการบันทึกที่ขึ้นกับเวลาและขึ้นกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่กำหนดเอาไว้ใน เครื่องมือ (Time-dependent and Event-dependent System)
- 4) วิธีการบันทึกโดยนับจำนวนความถี่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Frequency count systems)
- 5) วิธีการบันทึกพฤติกรรมต่อเนื่องที่เกิดขึ้น (Sequential Record)

5. การทดลองใช้

ภายหลังจากสร้างเครื่องมือเสร็จแล้ว คือ การนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เช่น ใน การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนและในการฝึกอบรม

6. การประเมินผลการใช้เครื่องมือ

จากการทดลองใช้เครื่องมือในสถานการณ์จริงจะทำให้ทราบว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้นมีความสะดวกเพียงใดในการบันทึก การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามที่คาดหมายหรือไม่ ความชัดเจนในรายการพฤติกรรมที่กำหนดไว้สามารถสังเกตได้และบันทึก หรือยังอยู่ในระดับที่เป็นนามธรรม ความแม่นยำละเอียดถี่ถ้วน มีความเที่ยงตรง มีความเป็นปรนัยในรายการพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด

7. การปรับปรุงเครื่องมือ

การสรุปผลการประเมินผลการทดลองใช้เครื่องมือตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ ใช้ได้ผลเพียงใด ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้ค้นพบจากการทดลองใช้เครื่องมือ นั้น สามารถนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การสังเกตการสอน (Classroom Observation)

2.1 การสังเกตพฤติกรรมการสอน

การสังเกตการสอนในชั้นเรียน ผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างครูและผู้นิเทศ โดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกต เช่น พฤติกรรมการสอนของครูตามรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ หรือการถามคำถามของครู ประเภทของคำถาม ตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนหน้าว่าจะสังเกตอะไร เป็นต้น

การสังเกต คือ การมองหรือการดูอย่างพิจารณา ซึ่งต่างจากการมองหรือการดูโดยทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะการสังเกตในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนนั้น เป็นเทคนิควิธีการที่ต้องมีการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ เพราะการสังเกตการสอนนั้น เป็นวิธีการเชิงระบบ เป็นที่ยอมรับว่ามีประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพของบุคคลต่าง ๆ หลาย ๆ อาชีพ ดังนั้นการสังเกตและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ในอาชีพต่าง ๆ อย่างหนึ่ง การสังเกตจะช่วยให้เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติได้ดีขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น ดังนั้นการสังเกตในทุกสาขาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับและมีการใช้อย่างแพร่หลายอยู่เสมอ เพราะการสังเกตนั้นเป็นวิธีการที่ปฏิบัติได้จริงสำหรับทุกคน เพื่อจะได้ตระหนักรู้ถึงเทคนิควิธีที่บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ปฏิบัติอยู่ เพราะการสังเกตจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ได้จากการได้สังเกตเห็นการปฏิบัติจริงต่าง ๆ โดยเฉพาะในวงการศึกษ สถานประกอบการผลิตครูต่าง ๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันต่างก็ให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์ด้านการสอนด้วยการสังเกตการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพต่าง ๆ ได้ฝึกเทคนิควิธีการสังเกต เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์สูงสุด การสังเกตการสอนจึงจัดเป็นเทคนิควิธีการที่ต้องเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ

การสังเกตจะช่วยให้ผู้สังเกตได้มีการวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติของตนเองกับผู้สังเกตคนอื่น ดังนั้น การสังเกตการสอนจะช่วยขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ด้านเทคนิค ทักษะ และวิธีการสอนต่าง ๆ ได้ ขั้นตอนในการสังเกตการสอนหรือกระบวนการสังเกตการสอน 7 ขั้นตอน เพื่อไปเป็นแนวทางนำไปสู่การเรียนรู้โดยละเอียดในเรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอน มีดังนี้

1. เลือกประเด็นที่จะสังเกตก่อนการสังเกตการสอน ควรตกลงว่าจะสังเกตเรื่องอะไร เพราะเหตุใด
2. เลือกเทคนิควิธีการสังเกตและบันทึกที่เหมาะสม หรือสร้างเครื่องมือสังเกตที่เหมาะสม
3. สังเกตและบันทึก
4. นำเสนอข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอน ร่วมกันวิเคราะห์ แปลผลข้อมูล
5. อภิปรายร่วมกัน เกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกตและบันทึก
6. สรุปข้อค้นพบประเด็นที่สำคัญ หรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหาเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
7. พิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายและสาระสำคัญเพื่อการสังเกตในครั้งต่อไป

(Mills, 1980 อ้างในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2544)

การสังเกตการสอนเป็นเทคนิควิธีที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะการสังเกตการสอนนั้นย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเฉพาะ ไม่ใช่การสังเกตธรรมดาที่เป็นที่คุ้นเคยและรู้จักกันดี เพราะเมื่อมีการสังเกตการสอนก็ย่อมจะต้องมีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูล แจ้งให้กับผู้รับการสังเกตได้ทราบความเป็นไปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ในการสังเกตการสอนในกระบวนการนิเทศต่าง ๆ นั้นจำเป็นจะต้องมีกิจกรรมในขั้นตอนการสังเกตเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของการพรรณนาหรืออธิบายตามสภาพที่เป็นจริง ที่เห็นจริง (Describing) และส่วนที่เป็นไปโดยอัตโนมัตติของมนุษย์เรา ก็คือ มองเห็นภาพและผนวกกับภาพเดิมที่เคยเก็บเอาไว้ที่เกี่ยวข้องกัน ไม่ว่าจะ เป็นประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม แล้วจึงอ้างเป็นเหตุผลของค่านิยม หรือความหมายของสิ่งที่เห็นหรือภาพที่เห็นนั้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัตติ เช่น ถ้าเด็กนักเรียนนั่งแล้วหาวนอนในห้องเรียน ความรู้สึกความคิดก็บอกทันทีว่า “กำลังเบื่อหน่าย” หรือถ้าครูตะโกนใส่เด็กความคิดความรู้สึกก็บอกทันทีว่า “ควบคุมตัวเองไม่ได้” การตัดสินใจนั้นย่อมมาจากการเห็นภาพหรือการแปลความเหตุการณ์ ดังนั้นผู้นิเทศ (ผู้สังเกตการสอน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องตระหนักถึงการแยกแยะกระบวนการที่เป็นไปโดยอัตโนมัตติดังกล่าว โดยการแยกการพรรณนาหรือการอธิบายออกจากการศึกษาหรือการแปลความหมายโดยเด็ดขาด เพราะเมื่อใดที่เราละทิ้งการพรรณนาหรือการอธิบายเหตุการณ์แต่คงไว้เพียงการศึกษาหรือแปลความหมายแต่เพียงอย่างเดียวแล้ว จึงทำให้เราเกิดความยุ่งยากและปัญหาในการสื่อความหมายระหว่างกันและกันขึ้นซึ่งก็คืออุปสรรคสำคัญ ในการที่จะปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

การที่ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่มาก่อนการปรับปรุงในอาชีพ การแปลความหมายหรือการตีความหมายของเหตุการณ์ต่างๆ (Interpretation) นำไปสู่การต่อต้าน แต่ถ้า 2 ฝ่าย มีโอกาสแลกเปลี่ยนสิ่งที่เห็น สิ่งที่เกิดขึ้น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอีกฝ่ายหนึ่ง ก็มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยและต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการนิเทศการสอนนั้น ผู้นิเทศจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ถ้าหากเป้าหมายของการนิเทศคือ การส่งเสริมพัฒนาความคิดของครูและการยอมรับผูกพันในภาระหน้าที่ (commitment) ในการปรับปรุงการสอนในห้องเรียนและการปรับปรุงโรงเรียน การสังเกตการสอนควรจะนำมาใช้เพื่อใช้ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างบทสนทนาทางวิชาการระหว่างครูกับผู้นิเทศต่อไป นั่นคือ ใช้ข้อมูลจากการสังเกตการสอนมาเป็นข้อในการสร้างบทสนทนาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนนั่นเอง โดยการใช้การพรรณนาอธิบายก่อน เมื่อพูดคุยกับครูเกี่ยวกับชั้นเรียนที่ครูสอน เพื่อสร้างบทสนทนาในด้านการสอนและการเรียนรู้ต่อไป การพูดที่ใช้การแปลความหมายหรือการประเมินผลก่อนนั้น ย่อมก่อให้เกิดการต่อต้าน การต่อสู้ หรือความรู้สึกโกรธจุ่นเคือง ไม่พอใจแก่ครู และจะเป็นอุปสรรคต่อการอภิปรายร่วมกันต่อไปในอนาคต (Glickman and Jones , 1986 อ้างใน วัชรรา เล่าเรียนดี , 2544)

2.2 การบันทึกพฤติกรรมการสอน

จากการศึกษาและทบทวนงานในหน้าที่ต่างๆ ในด้านการนิเทศการเรียนการสอนจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะอย่าง จะเห็นว่าการสังเกตการสอนในห้องเรียนนั้นเป็นเรื่องสำคัญมากเป็นอันดับต้นๆ ที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะอย่าง (specialized skills) ที่ผู้ใช้จะต้องมีความเชี่ยวชาญมากพอสมควร โดยพิจารณาตามที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นว่า การสังเกตฟังดูง่ายและเป็นธรรมดาที่ทุกคนมีการสังเกตสิ่งต่างๆ เหตุการณ์ต่างๆ ตลอดเวลาที่ยังตื่นอยู่ เช่นเดียวกัน อาจคิดว่า ผู้นิเทศนั้นสังเกตการสอนโดยเดินเข้าไปในห้องเรียน โดยปกติจะทำการสังเกตการสอนตอนครูเริ่มสอน นั่งหลังห้องดูหรือสังเกตการสอนประมาณครึ่งชั่วโมง-หนึ่งชั่วโมง จากนั้นก็ลุกขึ้น และเดินออกไปจากห้อง แต่ที่ถูกต้องนั้นการสังเกตการสอนจะต้องใช้เทคนิคและทักษะในการวิเคราะห์ค่อนข้างสูงมาก ผู้นิเทศที่จะสังเกตการสอนจะต้องรู้ว่าสังเกตอะไรบ้าง สังเกตอย่างไร (วิธีการ) เก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่สังเกตอย่างไร วิเคราะห์แปลผลข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นอย่างไร

- สังเกตอะไร (What to look for)
- สังเกตอย่างไร (How to look)
- รวบรวม วิเคราะห์แปลผลข้อมูลอย่างไร (How to collect, analyze and interpret the data)

Garman (อ้างใน วัชรรา เล่าเรียนดี , 2544) ได้กล่าวว่า งานการนิเทศการสอนนั้น เป็นงานที่สลับซับซ้อนเป็นงานที่ผู้นิเทศต้องปฏิบัติงานร่วมกับครูในห้องเรียนจริงๆ Garman จึงเสนอแนะว่า ผู้นิเทศจะต้องมีวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ เพื่อนำเสนอให้ครูได้รับทราบและยอมรับ คือ การแสวงหา การค้นคว้า (Discovery), การประเมินผล การพิสูจน์ (Verification) , การอธิบาย (Explanation), การแปลความหมาย (Interpretation) และ การประเมินผล (Evaluation) แต่ละขั้นมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ กัน บางวิธีใช้วิธีการเชิงปริมาณ บางวิธีใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยวิธีการจัดการกับข้อมูลเหล่านั้นต่างกันด้วย (Treatments)

การสังเกตการสอนทุกครั้งเป็นการสังเกตสถานการณ์ใหม่ เพราะปฏิสัมพันธ์ความเป็นไปในห้องเรียนไม่เคยเหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นิเทศจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างยิ่งในการที่จะสังเกตพฤติกรรมของครูและนักเรียนแต่ละครั้ง ซึ่งผู้นิเทศหรือผู้สังเกตจะสังเกตอะไรนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการไปเยี่ยมเยียนหรือไปสังเกตการสอนในครั้งนั้นๆ ของผู้นิเทศ

การสังเกตการสอนและบันทึกการสอนจำแนกได้หลายลักษณะ ดังที่ Oliva (1997) ได้จำแนกการสังเกตการสอนเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. การสังเกตแบบกว้าง ๆ ทั่วไป (Global Observation) เป็นการสังเกตอย่างกว้างๆ ทั่วไป ไม่เฉพาะเจาะจงในพฤติกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยปกติจะเป็นการสังเกตหรือวิธีการสังเกตที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศใช้ เมื่อต้องการสังเกตพฤติกรรมการสอนโดยทั่วไป เป็นการสังเกตการสอนโดยภาพรวมของการปฏิบัติการสอนของครู และมักจะใช้ผลการสังเกตการสอนและบันทึก ด้วยวิธีดังกล่าวในการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู ด้วย

2. การสังเกตแบบเฉพาะเจาะจง (Specific Observation) เป็นการสังเกตและบันทึกเฉพาะพฤติกรรม เฉพาะเหตุการณ์ เช่นการสังเกตบันทึกพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางวาจาระหว่างครูกับนักเรียนของแฟลนเดอร์ส (Flanders Interaction Analysis Categories) เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะเลือกใช้เครื่องมือใด ระบบใดในการสังเกตการสอนของครูนั้น สิ่งสำคัญคือ ครูจะต้องคุ้นเคยและรู้จักระบบหรือเครื่องมือเป็นอย่างดี วิธีการสังเกตโดยกว้างๆ นั้นเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์ เมื่อผู้นิเทศและครูมีความประสงค์ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง และนำมาประเมินโดยภาพรวมอีกครั้งหนึ่ง ในระยะสองศตวรรษที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพ ศักยภาพด้านการสอนของครูโดยพยายามทำให้การสอนเป็นวิทยาศาสตร์ให้มากที่สุด นั่นคือ จะต้องมีการวิเคราะห์หวัณฉินัยครู การปฏิบัติงานด้านการสอนของครู เพื่อจะได้พฤติกรรมการสอนที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงและสามารถจะให้ความหมายได้ แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการนิเทศต่าง ๆ นั้นควรเป็นศิลปะด้วย เพราะจะต้องคำนึงถึงความรู้สึกทางด้านจิตใจ การรับรู้ การยอมรับของบุคคลที่ผู้นิเทศจะต้องทำงานด้วย แทนที่จะมุ่งสังเกตพฤติกรรมการสอนเฉพาะเท่า

นั้น ผู้นิเทศควรจะพยายามพัฒนาคุณภาพชีวิตในการศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนด้วย และขณะที่สังเกต การปฏิบัติการสอนของครู ผู้นิเทศควรตัดสินใจคุณลักษณะ คุณภาพ การปฏิบัติงานของครูกับ การตัดสินใจโดยใช้เครื่องมือการวัดในเชิงปริมาณด้วย เพื่อเป็นประเด็นที่จะศึกษาและโต้แย้งกันต่อไป เพราะในเรื่องของการนิเทศที่ดี การสังเกตการสอนต่างๆ ก็ดี ย่อมไม่มีวิธีใดดีที่สุด ซึ่งสำคัญอยู่ที่การปรับใช้ผสมผสานใช้ร่วมกันหลายวิธี เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด ถูกต้อง และตรงตามความต้องการมากที่สุด

การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูลขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างครูและผู้นิเทศที่ตกลงร่วมกันว่าจะสังเกตอะไรบ้างและทั้งคู่ก็มีโอกาสที่จะเลือกวิธีการบันทึกเหตุการณ์พฤติกรรมต่างๆ ในห้องเรียน ซึ่งอาจใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น VTR เทปบันทึกเสียง, Computer note book, การถ่ายภาพยนตร์ (filming) แต่ที่ใช้มากที่สุด คือ เทปบันทึกเสียงกับการถ่าย VDO (audio and videotaping) การใช้เครื่องบันทึกเสียงอัดเทปก็จะสามารถอัดคำพูดต่างๆ ได้หมด เพียงแต่ไม่สามารถมองเห็นภาพการเคลื่อนไหวหรือพฤติกรรมที่ไม่ใช้เสียง (ภาษาท่าทาง) ได้ ดังนั้น วิธีการแก้ไข คือ ผู้นิเทศควรอยู่ในห้องเรียนด้วย ในขณะที่ใช้เทปบันทึกเสียง การถ่ายทำวิดีโอ (Videotaping) เป็นเครื่องมือที่น่าใช้ มีประโยชน์มากเก็บได้ทั้งระบบทั้งภาพและเสียง ถ้ากลุ่มเล็ก การบันทึกภาพและเสียงจะเก็บได้หมดทุกส่วนทุกตอน และที่สำคัญผู้นิเทศไม่ต้องอยู่ในห้องเรียนด้วย ก็ยังสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ ในห้องเรียนได้ ไม่ว่าจะใช้วิธีการบันทึกข้อมูลอย่างไร จะต้องเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศ และควรฝึกใช้เครื่องมือก่อนจะเป็นการดี เพื่อสร้างความคุ้นเคย ความเคยชิน ระหว่างครู นักเรียน ผู้นิเทศกับเครื่องมือที่นำมาใช้ ถึงแม้ว่าจะมีเครื่องมือช่วยในการบันทึกข้อมูลเหตุการณ์ในห้องเรียนอย่างเพียงพอก็ตาม ผู้นิเทศจะต้องมีความคุ้นเคย มีความชำนาญ ในการบันทึกข้อมูลเหตุการณ์ต่างๆ ในห้องเรียน ด้วยวิธีการจดบันทึกหรือเขียนด้วยตนเองได้ ซึ่งเทคนิคการบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมด้วยกระดาษ ปากกา ดินสอ นั้น มีดังนี้

1. การบันทึกคำพูดต่างๆ (Verbatim Recording)
2. การจดบันทึกสั้นๆ (note taking)
3. ใช้เครื่องมือสังเกตการสอนแบบต่างๆ (use of instruments)
4. เขียนแผนผัง บันทึกข้อมูล (Charting)

การสังเกตการสอนในห้องเรียนควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ต่อไปนี้

1. ผู้สังเกตหรือผู้ทำหน้าที่สังเกตการสอนควรได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติการสังเกตการสอนมาเป็นอย่างดี (Trained Observer)
2. ครูและผู้สังเกตการสอนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสังเกตและฝึกปฏิบัติการสังเกตการสอนอย่างรอบคอบ (Careful Selected Purposes)

3. ดำเนินการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ (Systematic Observation)

4. วิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนอย่างเที่ยงตรง และเชื่อมั่นได้ (Reliable Analysis of Results)

5. แปลความหรือตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนอย่างเหมาะสมถูกต้องก่อนการตัดสินใจหรือสรุปผล

การสังเกตการสอนกับผู้นิเทศ เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

การสังเกตการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นิเทศ เพราะตามบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นิเทศ ก็คือการช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง เพื่อเป้าหมายหลักที่สำคัญ คือ ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่ประเทศชาติต้องการ ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจปัญหาต่างๆ ทางด้านการจัดการเรียนการสอนในทุกด้าน ทุกปัจจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน การจะตระหนักหรือเข้าใจถึงปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาปรับปรุงในตัวครู หรือตัวผู้เรียนนั้น ตัวกลางที่สำคัญที่จะทำให้ทราบ ให้รู้ คือ การสังเกตการสอน แต่การสังเกตการสอนเป็นเทคนิควิธีการที่ต้องมีการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ ดังนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศไม่ว่าจะเป็นผู้นิเทศ ผู้บริหาร ครูวิชาการ หรือแม้กระทั่งครูผู้สอน จำเป็นต้องมีความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการสังเกตการสอน วิธีการสังเกตการสอน เครื่องมือต่างๆ ในการสังเกตการสอน ตลอดจนเครื่องมือสังเกตการสอนต่างๆ ที่มีผู้สร้างขึ้นและมีการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการฝึกใช้อย่างชำนาญหรือการสร้างเครื่องมือเพื่อการสังเกตการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์สภาพปัญหาต่างๆ นั้น เป็นเรื่องของการศึกษาอย่างละเอียดและการฝึกอบรมแบบเข้มที่ผู้สนใจสามารถที่จะศึกษาและค้นคว้าได้ด้วยตนเอง จากเอกสารตำราต่างๆ ที่มีอยู่มากมายในสถาบันการศึกษา

2.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอนและระบุจุดที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงหรือคงไว้ มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน

การวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวมเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ครูผู้สอนทราบ โดยที่ผู้นิเทศจะต้องจัดการกับข้อมูลนั้นอย่างสมบูรณ์ที่สุด แปลผลของข้อมูลจากการสังเกตให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน แต่ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผลหรือวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของครู เพียงเพื่อ

เสนอให้ครูทราบว่า จากการสังเกตการสอนนั้นพฤติกรรมที่บันทึกออกมาตามที่เห็น และร่วมกันคิดพิจารณาจุดที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

ในกรณีที่ครูและผู้นิเทศได้โดยทำงานร่วมกันมาก่อนแล้ว ในกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงที่เป็นความห่วงใยของทั้งสองฝ่าย ถ้าเป็นเช่นนี้แล้ว ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาและตัดสินใจในประเด็นต่อไปนี้

1. สิ่งที่เป็นความกังวลห่วงใยที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงนั้น ได้ทำการเปลี่ยนแปลงบรรลุไปแล้วหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาหรือไม่ ที่มีผลทำให้สิ่งที่เป็นความกังวลห่วงใยนั้นได้เปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงไปตามความปรารถนาดังที่ได้ตั้งใจเอาไว้

2.3.1.1 การพิจารณาข้อมูลที่ได้บันทึกและเก็บรวบรวม มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นจุดเริ่มต้น ซึ่งหมายถึง การอธิบายขยายความของข้อมูลที่บันทึกรวบรวมเอาไว้แล้ว โดยทำการวิเคราะห์ถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยพยายามหลีกเลี่ยงความคิดเห็นหรือค่านิยมส่วนตัวให้มีอิทธิพลในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ในขั้นตอนนี้เป็นวิธีการที่ดีถ้าให้โอกาสกับครูเป็นผู้นำในการอภิปรายและตัดสินใจ

2. การแปลความหมายของข้อมูล

ในการแปลความหมายของข้อมูลนั้น จะครอบคลุมลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การแปลความหมายของข้อมูลนั้น จะพิจารณาถึงความเป็นไปได้จากผลของการสังเกตการสอนที่ได้รับ หรือที่พึงเกิดขึ้นหรือสิ่งที่จะเป็นผลติดตามมา
- 2) การเลือกแนะนำวิธีการและทางเลือกใหม่
- 3) การแปลและตีความหมายของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมของนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือพฤติกรรมกลุ่ม
- 4) การแปลและตีความหมายของพฤติกรรมการพูด (verbal behavior) และพฤติกรรมท่าที (non-verbal behavior) ของครูต่อนักเรียน

3. การตัดสินใจเลือก

ในกระบวนการของการตัดสินใจ ควรจะมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้การสอนในอนาคตนั้น สามารถจะเสนอได้ในหลายลักษณะ เช่น ในการตัดสินใจนั้น สามารถจะเชื่อมโยงไปยังองค์ประกอบประการหนึ่งประการใดก็ได้ ที่ได้อภิปรายและตกลงกันได้ ในขั้นตอนของการวางแผนการสอน ตัวอย่างเช่น ในการเข้าประชุมร่วมกันนั้น อาจจะสรุปร่วมกันว่าสิ่งหนึ่งหรือมากกว่าในประเด็นต่อไปนี้ ควรจะพิจารณาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง

- 1) ลักษณะของบทเรียน
- 2) จุดมุ่งหมายของบทเรียน
- 3) พฤติกรรมของครู และสิ่งที่ครูได้ปฏิบัติในระหว่างที่ทำการสอน
- 4.) สิ่งที่นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติในระหว่างการเรียนรู้การสอน
- 5) มีความต้องการเพิ่มเติมของข้อมูลประเภทใดเพื่อช่วยใช้ในการพิจารณา ตัดสินใจที่ฉลาดเมื่อเวลาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์

2.3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะนี้ มักเป็นการวิเคราะห์เชิงสถิติ หลักสำคัญในการวิเคราะห์ก็คือ การเลือกและใช้สถิติให้เหมาะสมกับข้อมูล ซึ่งจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลก็เพื่อต้องการสรุปผลจากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มที่ได้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมา ผลสรุปที่ได้ก็เป็นการอธิบายลักษณะของกลุ่มนั้นๆ ว่ามีสภาพเป็นอย่างไร เช่น เพื่อบรรยายลักษณะหรือแบบของกลุ่มที่สังเกต แสดงให้เห็นถึงปริมาณความแตกต่างของแต่ละกลุ่มหรืออาจจะแสดงความถี่ เป็นต้น

2. สถิติอนุมาน (Inference Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์หรือผลที่ได้สามารถใช้อ้างอิงไปยังประชากรได้ วิธีการอ้างอิงข้อมูลจากตัวแทนของประชากรไปยังประชากรนั้นกระทำได้ 2 แบบ คือ การประมาณค่า และการทดสอบสมมติฐาน

ข้อควรพิจารณาในการวิเคราะห์ข้อมูล ก็คือ ผู้สังเกตยังใช้ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ไม่ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยที่ผู้สังเกตอาจขาดความชำนาญในการใช้ค่าสถิติมาอธิบายเหตุการณ์ นอกจากนี้ ผู้สังเกตควรเลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ก่อนที่จะออกไปสังเกตการสอน นั่นก็คือก่อนที่จะออกไปเก็บข้อมูลจากการสังเกตการสอน ทั้งนี้เพราะสถิติแต่ละชนิดต้องการข้อมูลที่จะนำมาใช้คำนวณในรูปแบบต่างกัน การเลือกใช้สถิติตั้งแต่ขั้นแรกของการวางแผนการสังเกต และการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะช่วยในการกำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม

หลังจากการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บได้ ผู้สังเกตจะต้องตีความหมายผลการวิเคราะห์ ว่ามีความหมายว่าอย่างไร แม้ว่าจะใช้สถิติที่เหมาะสมแล้ว แต่ถ้าแปลความหมายของข้อมูลผิดพลาด ก็เกิดความสับสนได้เช่นกัน

2.3.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เป็นการอนุมานวิเคราะห์ (Analytical Induction) เป็นการสังเกตอย่างละเอียดเพื่อการเก็บข้อมูลเบื้องต้นและการสรุปอ้างอิงจะอาศัยข้อมูลที่เก็บได้

1. ผู้สังเกตมีความใกล้ชิดกับข้อมูลและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (Proximating) คือ ผู้สังเกตจะต้องอยู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะการเข้าร่วม เช่น เข้าไปสังเกต มีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมนั้นๆ
2. เป็นการศึกษาพฤติกรรมตามปกติ (Ordinary Behavior) กิจกรรมที่เกิดขึ้น เช่น การสังเกตการสอนในห้องเรียนที่ต้องเกิดขึ้น เมื่อครูเข้าสอน
3. โครงสร้างของเรื่องที่ศึกษา (Structure) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอน ภาวะปัจจุบัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. เน้นการพรรณนา (Descriptive Focus) เป็นการบรรยายอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ขณะที่มีการสังเกตการสอนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นอย่างไร ข้อมูลจากการสังเกตการสอนในห้องเรียน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพส่วนหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะการสอนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การพิจารณาว่าสอนดีหรือไม่ ให้อิทธิพลต่อการพิจารณาประสบการณ์และความเข้าใจทางความคิดสร้างสรรค์เพื่อการทำงาน

2.3.2 เลือกพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง

การร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง จากการวิเคราะห์ผลของการสังเกต ผู้สังเกตจะพิจารณาพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งที่อยู่แล้วควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนที่ควรเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้แก้ปัญหการสอนของครู โดยที่ผู้สังเกตจะต้องมีการวางแผนและกำหนดวิธีการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาคงกล่าวซึ่งอาจจะพิจารณาร่วมกับครูก็ได้

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference)

3.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ในขั้นตอนนี้ ผู้สังเกตจะทบทวนข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครู และวิธีการที่ได้มา ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะได้มาจากการสังเกตการสอนของผู้สังเกตนั่นเอง การนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ครูจะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูได้ทำการพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลนั้นด้วยตนเอง แม้ว่าผู้สังเกตจะได้ทำการวิเคราะห์มาแล้วก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์ของผู้สังเกตจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบแต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้อาศัยข้อมูลจากการสังเกตเพื่อสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหาหรือที่ต้องแก้ไขด้วยตัวเองให้ได้

เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ในการนิเทศการสอนจะต้องมีการประชุมนิเทศเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศการสอนด้วย การให้ข้อมูลย้อนกลับนี้ผู้นิเทศจะต้องมีเทคนิคที่ดี ที่จะทำให้ข้อมูลย้อนกลับมีผลไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนต่อไป เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีดังนี้

1. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู โดยให้ข้อมูลที่จัดไว้อย่างเป็นระบบระเบียบจากการสังเกตการสอนของครู หรือจากนิเทศการสอน กล่าวคือ

- 1.1 จัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ที่มีความหมายและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
- 1.2 ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.3 ร่วมกันแปลและตีความหมายข้อมูล
- 1.4 ร่วมกันตัดสินใจแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอน

2. ชักถามถึงความรู้สึก ความคิดเห็นและการแสดงออกของครูเกี่ยวกับข้อมูลในทุกขั้นตอนของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. สนับสนุนครูให้พิจารณาทางเลือกใหม่ เกี่ยวกับ

- 3.1 จุดมุ่งหมายของการเรียน
- 3.2 วิธีการสอน
- 3.3 กิจกรรมการเรียนการสอน
- 3.4 การประเมินผล
- 3.5 บทบาทของครูและนักเรียน

4. อย่าให้ข้อมูลย้อนกลับมากเกินไปในขณะเดียวกัน

5. ควรหลีกเลี่ยงการให้คำนิยมของตนเองเข้าไปประกอบการตัดสินใจ และควรหลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำที่เป็นการบีบบังคับให้เปลี่ยนแปลง

6. พยายามให้ผู้รับการนิเทศ มองเห็นประโยชน์ที่จะได้จากข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน

7. เน้นพฤติกรรมการทำงานไม่ใช่บุคลิกภาพของครู กล่าวคือ ไม่วิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์บุคลิกภาพของครู

8. เน้นพฤติกรรมที่สังเกตได้ ไม่ใช่บอกอย่างกว้างๆ จนผู้รับการนิเทศไม่ทราบจุดบกพร่องที่ควรแก้ไข

9. ข้อมูลย้อนกลับควรเป็นไปในลักษณะชักชวนมากกว่าบังคับ คือ ไม่ทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความกลัว หรือรู้สึกว่ามีอันตรายเกิดขึ้นกับตัวเอง

10. ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นความต้องการของทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ

การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ ควรจะมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ มีหลักฐานการบันทึกที่น่าเชื่อถือ ซึ่งข้อมูลจะต้องเพียงพอ ถูกต้อง ไม่ลำเอียง และเกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจ หรือ ประเด็นที่เป็นปัญหา ถ้าหากข้อมูลมีลักษณะตรงกันข้ามกับกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้น ขั้นตอนนี้จะเริ่มขึ้นไม่ได้ เพราะอาจจะสร้างอาการต่อต้านและคัดค้านขึ้นแก่ครูได้

2. การส่งเสริมให้ครูแสดงความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอนให้ครูมองเห็น สรุปวิเคราะห์ประเด็นด้วยตนเอง

3. กระตุ้นให้ครูพิจารณาวัตถุประสงค์ของบทเรียน วิธีการสอน และเหตุผลในการเลือก วัตถุประสงค์ และวิธีสอนนั้นๆ ถ้าครูไม่พอใจกับข้อมูลของบทเรียนที่ทำการสังเกต การกระตุ้นให้ครูตั้งสมมุติฐานด้วยเหตุผลจะช่วยอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการสังเกตและบันทึกได้

4. ให้โอกาสครูฝึกปฏิบัติ และเปรียบเทียบการปฏิบัติของตนเองกับครูคนอื่น ครูจะต้องใช้เวลาในการทำลองใช้วิธีการใหม่ๆ เทคนิคใหม่ๆ หรือทักษะใหม่ๆ ผู้สังเกตอาจคอยติดตามการสังเกตในภายหลัง เพื่อกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาของครู

ขั้นตอนการประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยทั่วไปจะดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้สังเกตหรือผู้สังเกตนำเสนอแสดงข้อมูลที่บันทึกจากการสังเกตการสอน โดยไม่มีการประเมินใดๆ

2. ครูร่วมวิเคราะห์เหตุการณ์ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่ปรากฏในแบบบันทึกที่มีการนำเสนอ ผู้สังเกตช่วยอธิบายพฤติกรรมต่างๆ ให้ชัดเจนขึ้น

3. ครูร่วมวิเคราะห์โดยการช่วยเหลือของผู้สังเกตหรือผู้สังเกต ตีความหมายพฤติกรรม การสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่มีการบันทึกจากข้อมูลที่สังเกตในขั้นนี้ ครูอาจจะต้องมีการประเมินผลจากการปฏิบัติของตนเอง เพราะเหตุผลที่เกิดขึ้นจะต้องมีการนำมาอภิปรายทั้งผลที่ต้องการ และไม่ต้องการ

4. ครูร่วมวิเคราะห์โดยการช่วยเหลือของผู้สังเกตหรือผู้สังเกต คัดสนใจเลือกวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม และนำมาใช้เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ

5. ผู้สังเกตให้การเสริมกำลังใจแก่ครู เมื่อครูแสดงความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงการสอน และผู้สังเกตเห็นด้วยและพร้อมที่จะช่วยเหลือครู

นอกจากนี้ Bittle (1981 อ้างใน นิพนธ์ ไทยพานิช , 2535) ได้เสนอแนะเทคนิคที่ชื่อว่า "Sandwich" Appraisal Techniques ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยการชมเชย ยกย่อง ขอมรับงานและผลงานที่ทำได้สำเร็จ
2. อภิปราย พูดคุยถึงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข
3. จบลงด้วยการสรุปผลงานที่ดี สรุปผลงานที่ไม่ค่อยดีหรือที่ต้องแก้ไข และแนวทางวิธีการแก้ไข

3.2 การเลือกวิธีการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน

เป็นขั้นตอนที่พิจารณาวิธีการแก้ปัญหาของครู โดยที่ผู้สังเกตจะเป็นผู้ช่วย ทั้งคู่จะร่วมกันพิจารณาในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้
2. พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้อง ควรต้องปรับปรุงแก้ไข
3. วิธีการต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา
4. การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง (Recycle)

การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้งจะเป็นการแก้ไขพฤติกรรมที่บกพร่อง โดยเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ให้เป็นที่ตกลงกัน และถ้าหากพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามที่ตกลงกันหรือตามที่กำหนดประเด็นที่เป็นปัญหาในการสอนร่วมกันก็จะได้รับการแก้ไขในการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนในครั้งต่อไป

โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญต่อการนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้ปฏิบัติคือเป็นรูปธรรมและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและร้อยรัดกันทุกระดับตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นมา การดำเนินการดังกล่าว มียุทธศาสตร์สำคัญ คือ การพัฒนาโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวคิดมาจากการนำโรงเรียนมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนางาน ยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้คือ การพัฒนาบุคลากรแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีภารกิจหลักในการทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้เกิดผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยร่วมกันพัฒนาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จำนวน 152 โรงเรียน การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนดังกล่าวดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กล่าวคือ ส่งเสริมให้โรงเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายและลงมือพัฒนางานในสภาวะการปฏิบัติงานปกติด้วยจุดประสงค์สำคัญ คือ การพัฒนาโรงเรียนให้สามารถจัดและดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้งานการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในระดับเขตพื้นที่ได้ ซึ่งในปี 2543 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ได้มีโครงการขยายจำนวนโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นอำเภอละ 1 โรงเรียน รวมเป็น 876 โรงเรียน และในปี พ.ศ. 2543 เช่นกัน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการตามนโยบาย โดยได้มีการคัดเลือกโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนละ 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 112 โรงเรียน เพื่อเป็นแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและหน่วยศึกษานิเทศก์อำเภอแต่ละแห่ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีความพร้อมที่จะเป็นแกนนำผู้บริหารและครูมีความตระหนักในความสำคัญ ความจำเป็นในการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งผู้บริหารและครูจะต้องมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การตระหนักในความสำคัญและความจำเป็นต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นเพราะความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่รวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งส่งผลต่อการสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะชีวิตที่เหมาะสมเพียงพอกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบกับความพยายามที่จะทำให้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นรูปธรรมรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจึงมีแนวคิดที่จะปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีความชัดเจนในปี 2541-2543 จุดเน้นในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ “การเรียนรู้ร่วมกัน” และ “ดำเนินงานทั้งระบบ” กิจกรรมหลักประกอบด้วย (สำนักงานโครงการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2542)

1. การสร้างกระแสเผยแพร่แนวคิดและสารสนเทศ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การสร้างกระแสการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทำให้เกิดการตื่นตัวของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และสื่อมวลชน เพื่อให้ครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้สร้างกระแสการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อันประกอบด้วย ผลิตเอกสารเผยแพร่แนวคิด พัฒนาสื่อที่หลากหลาย และจัดเวทีวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2542)

2. การพัฒนาแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมเชิงยุทธศาสตร์ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อนำไปใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทางสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้วิเคราะห์สรุปกรอบแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

1) แนวคิดในการสร้างทีมงาน คือ สมาชิกทุกคนในทีมงานต้องมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข

2) แนวคิดในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง คือ ความรู้ใหม่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีความหมาย จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือปฏิบัติ เชื่อมโยงความรู้เดิมกับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

3) แนวคิดในการสร้างพลังแกนนำ คือ ความสำเร็จในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นต่อทุกฝ่ายและส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับพื้นที่

4) แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนประกอบด้วยหลักการที่สำคัญคือ

- ความตระหนักของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

- การทำงานโดยการนำความรู้ในพื้นที่มาผสมผสานกับหลักการจะทำให้การ

ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

ในการดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผลการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้นั้น ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จริงจัง เป็นระบบ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สำหรับผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศมีหลายระดับ และต้องดำเนินการนิเทศในหลายลักษณะให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ดังนี้

การนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียนแกนนำ

การนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงาน โดยบุคลากรในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนแกนนำเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาาร่วมกัน โดย

- ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่นิเทศ ติดตาม และประเมินผล “แนวทางการจัดการเรียนรู้” ของครูในโรงเรียนแกนนำว่าเป็นไปตามแนวทางในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้หรือไม่

- ผู้ปกครองและบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่ นิเทศติดตามการทำงานของโรงเรียนแกนนำ ทั้ง “กระบวนการ” และ “ผลการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน” และ “กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูให้แก่เด็ก” และ “ผลการเรียนรู้ของเด็ก”

นอกจากการนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงานโดยบุคลากรในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้แล้ว ยังมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนแกนนำโดยบุคลากรภายนอกโรงเรียนและการนิเทศโดยบุคลากรอื่นๆ ในระดับ อำเภอ จังหวัด

และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญในการทำงานอย่าง เป็นรูปธรรมของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง การทำงาน การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ปรับนโยบาย แผนการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในการดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลให้เกิดผลอย่างคืบคลาน ทุกฝ่ายต้องทำความเข้าใจร่วมกันดังนี้

1. การนิเทศนั้น ไม่ใช่การดำเนินการเพื่อ “จับผิด” แต่เป็นการดำเนินการเพื่อ “ช่วยเหลือ และเรียนรู้ร่วมกัน”

2. ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศ ต้องนำมาใช้ทั้งเพื่อการหาทางสนับสนุน ช่วยเหลือให้พัฒนาต่อไป ตามเป้าหมายโดยวิธีการที่เหมาะสม และผู้นิเทศต้องนำผลการนิเทศมาพิจารณาย้อนกลับ เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของตนเองด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ใจ นิสาววัฒนานนท์ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การจัดการนิเทศการสอนของ ผู้บริหารและครูหัวหน้าวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดลำปาง ในโรงเรียนคุณภาพดี ก่อนข้างดี และพอใช้ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนการนิเทศการสอนเป็นแผนปฏิบัติการ ประจำปี ผู้ทำการนิเทศการสอน คือ ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้งบประมาณ ใช้แบบบันทึกการสังเกตการสอนเป็นรายกลุ่มประสบการณ์ เทคนิคและวิธีการนิเทศที่ใช้ คือ การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุม การหาทางให้ครูอ่านวารสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนการสาธิตการสอนและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่ได้จัด ปัญหา ได้แก่ ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และผู้นิเทศขาดเทคนิค นอกจากนี้ครูไม่ได้นำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง

มงคล อินทนา (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาการนิเทศการสอนของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ส่วนใหญ่ข้อมูลไม่ชัดเจน ครูไม่ให้ความสนใจ ไม่ยอมรับผู้นิเทศ ผู้บริหารต้องการให้มีการประชุมชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศการสอน มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ชัดเจน ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู มีการประชุมชี้แจง ประชุมสัมมนา ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ชัดเจนด้วยการปรับปรุงระบบงานสารบรรณ การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบและมีการประสานงานด้านข้อมูลจากศึกษานิเทศก์

2. ปัญหา อุปสรรคการวางแผนและกำหนดทางเลือก พบว่า ครูไม่เห็นความสำคัญของการวางแผน มีการวางแผนแต่ไม่ปฏิบัติตามแผนและขาดงบประมาณเพื่อใช้วางแผนการแก้ไข ผู้บริหารเสนอให้มีการประชุมวางแผนร่วมกัน การให้ความรู้ เรื่องการวางแผน ผู้บริหารโรงเรียน นิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดและมีการจัดระบบข้อมูลที่ดี ควรพัฒนาในด้านการประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อให้ครูรับรู้สภาพปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนร่วม นิเทศติดตามกำกับ และเลือกแก้ไขปัญหาค่าความสำคัญที่สุดก่อน

3. ปัญหา อุปสรรคในการสร้างเครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีความรู้ ทักษะ และไม่มีเวลาในการสร้างเครื่องมือ ขาดงบประมาณ ผู้บริหารเสนอว่าควรมีการจัด งบประมาณให้เพียงพอ มีการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างสื่อ เครื่องมือนิเทศและมีการ ปรับปรุงระบบการใช้สื่อ เครื่องมือ แนวทางพัฒนา ได้แก่ การบริหารงาน งบประมาณ เพื่อสร้าง สื่อเครื่องมือให้เหมาะสม ศึกษาวิธีการใช้สื่อ เครื่องมือและการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างสื่อ เครื่องมือ

4. ปัญหา อุปสรรคการนิเทศการสอน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีงานธุรการมาก มีเวลา นิเทศน้อย ทำให้การนิเทศการสอนไม่เป็นไปตามกำหนด ครูขาดความสนใจ ไม่ยอมรับกันเอง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความรู้ใกล้เคียงกัน ผู้บริหารเห็นว่า ควรมีการกำหนดเวลานิเทศให้ชัดเจนและปฏิบัติตาม มีการแต่งตั้งผู้นิเทศร่วมและมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ควรพัฒนาให้ผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดเวลานิเทศการสอนให้ชัดเจนเป็นรายสัปดาห์และปฏิบัติตามกำหนดเวลา หากมี ภารกิจควรมอบหมายให้ผู้ช่วยหรือครูวิชาการนิเทศแทน ผู้บริหาร โรงเรียนตรวจบันทึกผลการ นิเทศ และต้องศึกษาหาความรู้เรื่องการนิเทศการสอนอยู่เสมอ

5. ปัญหา อุปสรรคด้านการประเมินผลการนิเทศและการรายงาน คือ ขาดเครื่องมือ ประเมินผล ไม่ได้บันทึกผลการประเมินครูไม่นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงวิธีการสอน ของตนเอง การเสนอแนวทางแก้ไขของผู้บริหาร คือ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ควรพัฒนาให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประเมินการสอนของครู ใช้เครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสม กับเรื่องที่นิเทศ และมีการรายงานผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามลำดับต่อไป

ชัยณรงค์ ธรรมครูปัทม์ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการ นิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หนองคาย ตามความคาดหวังและการปฏิบัติจริง” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูตามความคาดหวังของครูและการปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาศาสนาปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การวางแผนงานโครงการนิเทศภายในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การนิเทศภายในเป็นไปในลักษณะการวัดผลการสอนและการตรวจสอบหลักฐานการปฏิบัติงานของครูทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง

จันทร์เพ็ญ หมั่นการ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาด้านการใช้กระบวนการวางแผน กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12” ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาด้านการใช้กระบวนการวางแผน กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน โดยส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ปัญหาด้านการใช้กระบวนการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนพบว่า ขั้นตอนการศึกษาศาสนาปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการใช้กระบวนการเรียนการสอน และด้านการใช้กระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียน ประมวลได้ตามลำดับความถี่ พบว่า ด้านกระบวนการวางแผน ข้อเสนอแนะ คือควรเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผนจัดทำโครงการต่าง ๆ มากขึ้น ด้านกระบวนการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและด้านกระบวนการนิเทศภายใน ข้อเสนอแนะ คือ ครูควรเอาใจใส่หาความรู้ความชำนาญเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการสอน

กอบแก้ว ภูมเรศ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การจัดและปัญหาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบียลแห่งประเทศไทย” พบว่า การเตรียมการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบียลแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีการวางแผนเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี โดยบุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ เครื่องมือในการนิเทศการสอนเป็นแบบบันทึกการสังเกตการสอน วิธีที่ใช้ในการประเมินผล คือ ให้ผู้นิเทศรายงานผลการดำเนินงานหลังการสังเกตการสอนทุกครั้ง ปัญหาที่พบคือ ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ บุคลากรมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาในการนิเทศ ขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการสอน เทคนิคและวิธีการนิเทศที่โรงเรียนใช้ส่วนใหญ่ คือ การสังเกตการสอน

การเขียนชั้นเรียน การสาธิตการสอน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และผู้นิเทศขาดเทคนิค ทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศ วิธีที่ได้รับทราบผลการจัดการนิเทศการสอน คือ ดูจากรายงานผลการนิเทศการสอน ซึ่งผู้ประเมิน คือ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดวิชา/กลุ่มประสบการณ์ ปัญหาที่พบ คือ ขาดการประเมินผลที่ต่อเนื่อง และครูไม่ได้นำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง

สุดารัตน์ จิรสุขศิริ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษากระบวนการนิเทศการสอนของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” พบว่า หัวหน้าหมวดวิชาส่วนใหญ่ ประชุมก่อนการสังเกตการสอน โดยกำหนดพฤติกรรมที่จะสังเกตการสอน โดยให้ออกาสและความเป็นอิสระแก่ครูในการกำหนดปัญหา กำหนดเกณฑ์ พฤติกรรมที่จะสังเกตการสอนใช้เกณฑ์พื้นฐานของพฤติกรรม กำหนดเครื่องมือสังเกตการสอนเป็นเครื่องมือที่ผู้นิเทศและครูผู้สอนยอมรับร่วมกัน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการและบันทึกได้โดยง่าย การสังเกตการสอน ส่วนใหญ่สังเกตการสอน เรื่อง กิจกรรมการสอนของครู ขณะสังเกตการสอนนั้นควรนั่งในที่มองเห็นทั่วไป ไม่รบกวนการเรียนการสอน การวิเคราะห์ ส่วนใหญ่วิเคราะห์ผลโดยการนำเสนอข้อมูลให้ครูผู้สอนทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน การพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงนั้นพิจารณาจากพฤติกรรมการสอนที่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่กำหนดได้ การประชุมหลังการสังเกตการสอน ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอน โดยการพูดคุย และชื่นชมพฤติกรรมที่ดี การตัดสินใจเลือกยุทธวิธีนั้นให้อิสระกับครูผู้สอนในการเลือก