

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการการนิเทศของครูสังคมศึกษา โรงเรียนม่งฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ตลอดจนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง อันเป็นสาระสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

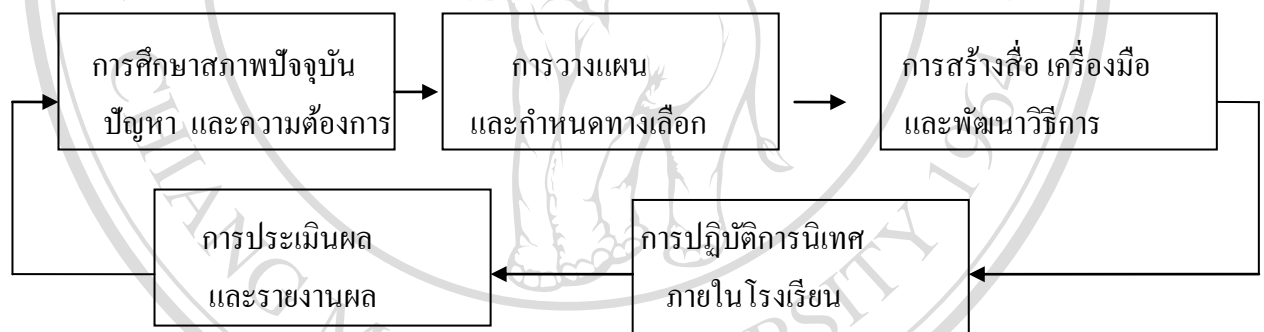
1. การนิเทศภายในโรงเรียน
2. ความหมายของการนิเทศ
2. ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ
3. กระบวนการนิเทศ
4. ความต้องการการนิเทศ
 - 4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์
 - 4.2 ความต้องการการนิเทศของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 - 4.2.1 การวางแผนการจัดการเรียนรู้
 - 4.2.2 การเตรียมการสอน
 - 4.2.3 การจัดการเรียนรู้
 - 4.2.4 การใช้สื่อการเรียนการสอน
 - 4.2.5 การวัดและประเมินผล
5. รูปแบบ เทคนิค และวิธีการนิเทศ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศภายในโรงเรียน

สงคราม มังคะละ (2541, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการศึกษาแขนงหนึ่งที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินงาน การเป็นศาสตร์นั้น การนิเทศการศึกษา มาจากเหตุและผล โดยใช้หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่ผ่านการพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับแล้ว มาใช้แก้ปัญหาต่างๆ ได้ วิธีการที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา การนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ กระบวนการ วิธีการหลายๆ อย่างประกอบกันทั้งด้านจังหวะ เวลา กาลเทศะ สิ่งแวดล้อม ประกอบเข้าด้วยกันจึงทำให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ การนิเทศการศึกษา จึงเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องกัน การนิเทศติดตาม

เป็นขั้นตอนหนึ่งและเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารงานการนิเทศจะช่วยให้ปรับปรุง ส่วนที่บกพร่องให้มีการพัฒนา ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับครู นักเรียน จึงย่อมทราบปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าคนภายนอก เพราะฉะนั้นการนิเทศภายในโรงเรียน จะสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างดี

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545) สรุปไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษาร่วมกันในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งผลต่อการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ ซึ่งต้องทำอย่างมีขั้นตอน และกระบวนการ นิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การวางแผน การสร้างสื่อ เครื่องมือ การประเมินผล และรายงานผล



แผนภูมิแสดงขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

1. วัตถุประสงค์ ของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีดังนี้
 - 1.1 เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในขณะนั้น
 - 1.2 เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา
 - 1.3 เพื่อทราบความต้องการ
 - 1.4 เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา
 - 1.5 เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมี

ประสิทธิภาพ

- 1.6 เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพเป็นจริงกำลังเป็นอยู่หรือกำลังดำเนินการอยู่ขณะนั้น
3. สภาพปัญหา หมายถึง สภาพความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ หรือผลที่ปรากฏกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นหรือเป้าหมาย
4. ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่พึงปรารถนาตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้
5. วิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมี 4 ขั้นตอน
 - 5.1 สำรวจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของโรงเรียน
 - 5.2 ตรวจสอบข้อมูลให้แน่ชัด
 - 5.3 หามาตรฐานและคุณค่าของข้อมูล
 - 5.4 บันทึกรายการความต้องการ

ความหมายของการนิเทศ

คำว่า การนิเทศ (Supervision) แปลว่าการให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุง ดังนั้น การนิเทศการศึกษาก็น่าจะหมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะในโรงเรียน ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายคำว่า การนิเทศการศึกษาไว้แตกต่างกัน กล่าวคือ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการร่วมมือกันทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมทุกอย่าง ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ พยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งผลจากการพัฒนาครูในขั้นสุดท้ายคือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ลัดดา เจริญภูไร (2547) ซึ่งสอดคล้องกับ นิติยา ทองไทย (2542) ที่กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และ ดำรง ปักเขตนาง (2554) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในทุกๆ ด้านและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สำหรับ สเปียร์ส (Spears, 1967. p.16) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนี้ เป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูได้ช่วยตนเองได้ และกู๊ด (Good, 1973. P.374) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู แฮร์ริส (Harris, 1985, p.10) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึงสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุง การดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียนมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนเป็นสำคัญ

ดังนั้น การนิเทศการศึกษา จึงเป็นกระบวนการทำงานระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ ที่เป็นการช่วยเหลือกันและกันในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ

การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังที่ อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐ (2552, หน้า 1) ได้แยกแยะความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ให้เห็นชัดเจน ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งแม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการ โดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

6. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครู จะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

7. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

สำหรับ ปรีธดา พัฒนจร (2533, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษาแยกเป็นข้อ ๆ ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นในการบริการทางวิชาการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน เพราะการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลรวมทั้งการศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมาก

2. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม ก็ยังจะต้องมีการปรับปรุง การฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานตามสถานการณืที่เป็นจริง

3. การนิเทศการศึกษา สามารถลดภาระของครูในกรณีช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน

4. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ

5. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย สามารถให้ประโยชน์ทางสร้างสรรค์และสามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษา

กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศจำเป็นต้องปฏิบัติกันอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งมีนักวิชาการได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

ซึ่ง สจัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 125-131) ได้เสนอวิธีดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ มีข้อควรปฏิบัติคือ บุคลากรในโรงเรียนต้องรับรู้สภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีการประชุมชี้แจง ประชุมระดมความคิด เพื่อให้ครู ผู้รับการนิเทศได้รับรู้ว่าตัวเขาเป็นบุคคลหนึ่งที่จะต้องร่วมแก้ปัญหา หรือดำเนินการอย่างหนึ่ง อย่างไร เพื่อให้งานจัดการศึกษาของโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม ผู้นิเทศเป็นผู้นำในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และจัดสรรบุคลากร มอบหมายความรับผิดชอบ
2. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ดำเนินการโดยบุคลากรภายใน โรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องนั้นๆ หรือเชิญวิทยากรจากบุคคลภายนอก ผู้บริหารควรร่วมฟังวิทยากรใหม่ๆ จากวิทยากรไปพร้อมกับครูผู้รับการนิเทศ
3. การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ เมื่อผู้รับการนิเทศเริ่มปฏิบัติงานตามที่ได้รับความรู้ มา ผู้นิเทศจะทำหน้าที่นิเทศตามหน้าที่ของตน ส่วนผู้บริหารจะคอยสนับสนุนให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องสร้างเสริมกำลังใจ แก่ผู้รับการนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจ ทำได้โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง
5. การประเมินผลการนิเทศ ควรประเมินทั้งผลผลิต กระบวนการและปัจจัยป้อนเข้า ในการประเมินผลผลิตนั้น ให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่จำเป็นต้อง ประเมินคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เพราะคุณภาพของนักเรียน นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก ในส่วนของกระบวนการนั้น ควรเน้นพฤติกรรม ในการทำงานร่วมกันและผลที่ได้จากการประเมินควรนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ในการปฏิบัติการนิเทศต่อไป

สำหรับ นิกร เพ็ญเวียง (2537, หน้า 47-48) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เป็นการดำเนินการระหว่างผู้นิเทศ กับครูผู้สอนเพื่อให้ได้สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานที่ได้จาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แบบสอบถามสภาพปัญหา และความต้องการจากครูผู้สอน รวมทั้งการระดมพลังสมองของครูผู้สอน

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก เป็นการเตรียมทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วิธีการ วัสดุอุปกรณ์ และทุนทรัพย์ในการดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดการดำเนินงานในรูปของโครงการที่มีแนวปฏิบัติงานนิเทศที่ชัดเจน

3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ เป็นการวิเคราะห์หาสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องตัวปัญหาและแผนยุทธวิธีที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามตารางการนิเทศที่กำหนดไว้ในรูปแบบนิเทศรายกลุ่มและรายบุคคล ตามสภาพของแต่ละยุทธวิธีที่กำหนดไว้

5. การประเมินผลและรายงานผล เป็นประเมินผลว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ การประเมินมีการดำเนินการ 3 ระยะ คือ ประเมินผลก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ส่วนการรายงานผล เป็นการรายงานให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ในทำนองเดียวกัน แฮริส (อ้างใน อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล, 2552, หน้า 2) ได้รวบรวมกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งเรียกว่า “POLCA” ไว้ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน (Planning Processes = P) หมายถึง การวางแผน ปฏิบัติงาน การคิดค้นปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ กำหนดเวลาและกำหนดกิจกรรม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างถูกต้องบรรลุเป้าหมาย

2. กระบวนการจัดรูปองค์กร (Organizing Processes = O) หมายถึง การสร้างระบบ ในการทำงาน กำหนดมาตรฐาน จัดแหล่งวิทยากร จัดสรรหน้าที่ ประสานงาน กระจายงาน วางรูปแบบขององค์กรและพัฒนานโยบายของการทำงาน

3. กระบวนการเป็นผู้นำ (Leading Processes = L) หมายถึง บทบาทในการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ จัดหาบุคลากร กระตุ้นบุคลากรให้ทำงาน ตลอดจนแนะนำ สาธิต ทำความเข้าใจ ให้กำลังใจอำนวยความสะดวกและเสนอแนะให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. กระบวนการควบคุมงาน (Controlling Processes = C) หมายถึง การควบคุม การปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและ อำนาจความสะดวกในด้านต่างๆ พิจารณาลงโทษ แก้ไขเมื่อผิดพลาด การให้บุคคลออกจากงาน การดักเตือน การกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. กระบวนการประเมินผลงาน (Assesses Processes = A) หมายถึง การตรวจสอบ พิจารณาการปฏิบัติการประเมินและวิจัยผลงานเพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศและการประเมินและติดตามผลซึ่งเป็นการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการที่จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่ผู้นิเทศต้องจัดกิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาปัจจุบันและจุดประสงค์ในการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2540, หน้า 41-83) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศภายในให้เลือก 16 กิจกรรม ให้โรงเรียนสามารถเลือกได้ตามความเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน คือ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การปฐมนิเทศครูใหม่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การระดมความคิด การสาธิตการสอน การให้ศึกษาเอกสารวิชาการ การสนทนาทางวิชาการ การนิเทศเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาดูงาน การสังเกตการสอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การเขียนเอกสาร/บทความทางวิชาการและการจัดนิทรรศการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 21-22) ได้เสนอแนะให้โรงเรียนประถมศึกษานำไปใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมี 8 วิธี คือ

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน และหัวข้อประชุมอย่างน้อยต้องประกอบด้วย
 - 1.1 การประเมินผลงานในปี/ภาคเรียนที่แล้วมา
 - 1.2 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในปี/ภาคเรียนที่แล้วมา
 - 1.3 โครงการที่ดำเนินงานในปี/ภาคเรียนต่อไป
 - 1.4 การเตรียมเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน
 - 1.5 การจัดครูเข้าสอน
 - 1.6 งานเร่งด่วนที่ต้องจัดทำ
2. การสังเกตการสอน
3. การศึกษาจากตำราเอกสาร
4. การให้คำปรึกษาหารือ
5. การสนทนาทางวิชาการ
6. การสาธิตการสอน
7. การพาครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

8. การบริการเอกสารทางวิชาการ

สรุปได้ว่าการที่จะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสูงสุด ผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบให้รับผิดชอบจะต้องให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมการนิเทศที่มีให้เลือกปฏิบัติอย่างหลากหลายและเลือกให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทของโรงเรียนนั้น

ความต้องการการนิเทศ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526, หน้า 323) กล่าวถึง ความต้องการว่าหมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการขาดความสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์

Maslow, 1917 ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์ ได้แบ่ง 5 ลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการในด้านปัจจัย 4 ความต้องการทางกายภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองต่างๆ ทางด้านร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม

ส่วนกฤษฎา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 159) กล่าวว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็ลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทุกๆ ที่ที่ได้รับอยู่แล้ว

สำหรับ เสถียร เหลืองอร่าม (2525, หน้า 10- 18) และนิพนธ์ คันทะเสวี (2528, หน้า 71)

กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ที่สอดคล้องกันว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or

Physiological Needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary Needs) หรือ ความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยา หรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นในการ ดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด ในฐานะที่เป็นอินทรีย์ทางกายภาพ เป็นแรงขับ (Drive) ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นแรงขับเคลื่อนทางกายภาพ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติของสิ่งมีชีวิต

เพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะขาดเสียมิได้ ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการอากาศหายใจ อาหาร ความอบอุ่น น้ำ ยารักษาโรค อุณหภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม การเคลื่อนไหวทางร่างกาย การขับถ่าย ความต้องการเรื่องเพศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ถ้าขาดความต้องการประเภทนี้เพียงประการใดประการหนึ่งชีวิตจะต้องมีอันเป็นไป เพราะความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับมนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้ การแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาเพื่อตอบสนองความต้องการในทางกายของมนุษย์ นี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสังคม วัฒนธรรม การฝึกอบรม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือ ความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการหุติยภูมิ หรือความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ (Psychological Needs or Secondary Needs or Acquired Needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลัง หลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า “ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่” (Acquired Needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้ และการเรียนรู้ประสบการณ์ การสนองตอบต่างๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมองที่สั่งสมจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อนและมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่าง จนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึง หรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้น ยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงความต้องการความช่วยเหลือ การพัฒนา และการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหารหรือผู้ให้การนิเทศภายใน โรงเรียน ส่งผลให้การจัดการเรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งมีผู้ศึกษาความต้องการการนิเทศของครูในด้านต่างๆ ดังนี้

ปรีชา ทองรส (2541, หน้า 72-75) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการปฏิบัติเรียงลำดับ คือ การนิเทศด้านการวัดและประเมินผล การนิเทศด้านหลักสูตร การนิเทศด้านกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศด้านเทคนิคและวิธีการนิเทศและการนิเทศด้านสื่อการเรียนการสอน สำหรับความต้องการการนิเทศภายในของครู พบว่า มีความต้องการในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ การนิเทศด้านสื่อการเรียนการสอน การนิเทศด้านการวัดและประเมินผล การนิเทศด้านเทคนิคและวิธีการนิเทศ การนิเทศด้านหลักสูตร การนิเทศด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

ลัดดา เจียมจูงไร (2547, หน้า 97) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย พบว่าการปฏิบัติการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวางแผนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาความต้องการการนิเทศภายใน พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล แสดงให้เห็นว่าครูมีความต้องการให้ทางโรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และตามนโยบายของมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ฉะนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถ

จัดการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อันได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีคุณภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้

การวางแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการที่จะถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะต่างๆ ไปสู่ผู้เรียน จึงได้มีนักการศึกษากล่าวถึงการวางแผนการสอนไว้ดังนี้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 80-81) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการนำหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ว่าครูจะต้องสามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ (Standard) พร้อมทั้งตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (Benchmark) ของแต่ละมาตรฐานในแต่ละช่วงชั้นเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในรายวิชาที่จะสอน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับการวางแผนการสอน คือ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และจะสามารถนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและการวัดและประเมินผล

วาริรัตน์ แก้วอุไร (2549, หน้า 1) ได้กล่าวถึง แนวทางการวางแผนการสอนไว้

2 ลักษณะ คือจัดทำเป็นกำหนดการสอนหรือแผนระยะยาว และจัดทำเป็นแผนการสอนหรือแผนระยะสั้น ในการจัดทำต้องศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร ศึกษาแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ คุณภาพผู้เรียนจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักการ จุดหมายของหลักสูตรเพื่อให้การสอนบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ ผู้สอนควรได้วางแผนและเขียนแผนการสอนด้วยตนเองอย่างรอบอบชัดเจนถึงแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ในรูปของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสอนตามหลักสูตร เมื่อนำแผนการสอนไปใช้ควรได้ดำเนินการสอนตามแผนที่วางไว้ ก็จะเป็นการวางแผนการสอนที่ให้คุณค่าอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การวางแผนการสอน ครูต้องนิเทศเกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร การศึกษาคำอธิบายรายวิชาหรือหน่วยการเรียนรู้แล้วจำแนกเป็นเนื้อหาสาระกิจกรรมและจุดประสงค์ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านข้อมูลส่วนตัว ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความประพฤติของผู้เรียน

2. การเตรียมการสอน

การเตรียมการสอนหรือการเตรียมแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการเตรียมเอกสารและสื่อ ซึ่งเป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการในการดำเนินการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือของครูผู้สอนที่ใช้เป็นแนวทางในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, หน้า 12-13) กล่าวว่า บทบาทของครูในการเตรียมการสอน ประกอบด้วย

1. การศึกษาและวิเคราะห์เรื่องที่สอน เพื่อเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เป็นแหล่งความรู้ (Resource Person) และเตรียมข้อมูล ประสบการณ์อื่นๆ ที่จะประโยชน์ต่อผู้เรียน

2. การเตรียมแหล่งข้อมูล คือ การเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียนทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุ อุปกรณ์ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน

3. การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ครูต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ได้สาระสำคัญ และเนื้อหา ข้อความรู้ อันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ คือ การกำหนดว่าจะใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร หนังสือ หรือ ข้อมูล แหล่งความรู้ต่าง ๆ รวมถึงห้องเรียน หรือสถานที่ใดบ้างในการจัดกิจกรรม

5. การเตรียมการวัดและประเมินผล คือ การเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้โดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

และตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 31) กล่าวว่า การเตรียมการสอน แผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การเตรียมเนื้อหา/สาระการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดเนื้อหาสาระในแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้

2. การเตรียมกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการจัดกิจกรรม

3. การเตรียมสื่อ/แหล่งเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดสื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

4. การเตรียมการวัดและประเมินผล หมายถึง การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล

5. คุณภาพของแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างน้อย ควรประกอบด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้/เนื้อหา/สาระ การเรียนรู้/กิจกรรม/สื่อ/แหล่งการเรียนรู้/การวัดและประเมินผลและสรุปผลการสอน

สรุปได้ว่า การเตรียมการสอนของครูต้องการนิเทศเกี่ยวกับการเตรียมสาระการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาตามมาตรฐานและตัวชี้วัด การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน การเตรียมสื่อ/แหล่งเรียนรู้ การเตรียมการวัดและประเมินผล

3. การจัดการเรียนการสอน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่ยอมรับว่าบุคคลหรือผู้เรียนมีความแตกต่างกันและทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ควรมีความเชื่อพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) เชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน (2) เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และ (3) เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา

และตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (2551, หน้า 25) ระบุว่าจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาผู้เรียน ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้ให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สำหรับ นวลจิตต์ เชาวศิริพิงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัดเจน ไทยแท้ (2545, หน้า 12-14) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดการบรรยากาศ กิจกรรม สื่อ สถานการณ์ ฯลฯ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ครูจึงจำเป็นที่จะต้องรู้จักผู้เรียนอย่างรอบด้าน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปเป็นพื้นฐานการออกแบบหรือวางแผนการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับผู้เรียน สำหรับในการจัดกิจกรรมหรือออกแบบ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนทั่วไป ครูสามารถออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามแนวทาง ต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้ (Construct) เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ได้มีโอกาสแสดงความรู้ออกมาด้วยคำพูดของตนเองการสร้างความรู้ขึ้นนี้จะสมบูรณ์ พฤติกรรมที่ครูควรออกแบบในกิจกรรมการเรียนของผู้เรียน มีดังนี้

- 1.1 ให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้เดิม
- 1.2 ให้ผู้เรียนได้รับ /แสวงหา/รวบรวมข้อมูล/ประสบการณ์ต่างๆ
- 1.3 ให้ผู้เรียนได้ศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจ และสร้างความหมายข้อมูล/ประสบการณ์ต่างๆ โดยใช้กระบวนการคิดและกระบวนการอื่นๆ ที่จำเป็น
- 1.4 ให้ผู้เรียนได้สรุปจัดระเบียบ/โครงสร้างความรู้
- 1.5 ให้ผู้เรียนได้แสดงออกในสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ

ในกิจกรรมการเรียนการสอนทั่วไป ครูสามารถออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ในขณะที่ให้ความรู้ โดยเปลี่ยนบทบาทจากที่เคยบอกความรู้โดยตรง ให้ผู้เรียนบันทึกหรือคัดลอกเป็นการใช้คำสั่งและคำถามดำเนินกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำเพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเตรียมสื่อการสอนที่เป็นตัวอย่างเครื่องมือหรือการปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ เป็นข้อมูลหรือประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เข้าใจ ครูอาจชี้แนะข้อมูลที่ควรสังเกตและวิธีการจัดระบบระเบียบโครงสร้างความรู้ให้ เช่น สอนให้เขียนโครงสร้างความรู้เป็นแผนผังที่ตนเองเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออกว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เรื่องใด เช่น ให้อธิบายแผนผังความคิดที่ตนเองเขียนขึ้นตามความเข้าใจ หรือให้เล่าถึงสิ่งที่เรียนรู้โดยครูใช้คำถามหรือคำสั่งเป็นสื่อ และมีการเสริมแรงอย่างเหมาะสมในภายหลังก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความสนุก และต้องการเรียนรู้อีก

2. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้กระทำสิ่งต่างๆ หรือกระทำบางสิ่งบางอย่างดังต่อไปนี้

2.1 ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ได้แก่ การพูดคุยอภิปรายกับเพื่อน กับครู หรือผู้เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลบางอย่างที่ผู้เรียนต้องการได้

2.2 ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น กำหนดให้ผู้เรียนสำรวจอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในบริเวณโรงเรียน

2.3 ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น กำหนดให้ผู้เรียนสังเกตการกินอาหารของสัตว์ หรือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของต้นไม้ชนิดต่างๆ

2.4 ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางด้านสื่อสารสนเทศ วัสดุ และเทคโนโลยีต่างๆ เช่น ให้ผู้เรียนไปหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ หรือให้อ่านใบความรู้ ใบงาน หรือใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ในการเรียน

3. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกาย (Physical Participation) คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสด้านเคลื่อนไหวหรือกล้ามเนื้อต่างๆ เป็นระยะๆ ตามความเหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ และความสนใจของผู้เรียน โดยกล้ามเนื้อที่เคลื่อนไหวอาจเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 กล้ามเนื้อมัดย่อย เช่น พิมพ์ดีด ร้อยมาลัย พับกระดาษ วาดรูป เย็บผ้า ใช้ไขควง เขียนแบบเรียงตัวหนังสือ ปฏิบัติการใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์

3.2 กล้ามเนื้อมัดใหญ่ เช่น กิจกรรมย้ายกลุ่ม ย้ายเก้าอี้ จัดโต๊ะ ทบโลหะ ตอกตะปู ยกของ ก่ออิฐ ฉาบปูน ขุดดิน ฯลฯ

4. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการ คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้

กระบวนการกลุ่ม กระบวนการศึกษด้วยตนเอง กระบวนการจัดการ กระบวนการแก้ปัญหา และตัดสินใจ กระบวนการทำงาน หรือกระบวนการอื่น ๆ โดยครูจัดกิจกรรม สถานการณ์ หรือกำหนดให้ผู้เรียนหาข้อมูลหรือความรู้โดยใช้กระบวนการดังกล่าวเป็นเครื่องมือ

5. การจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการสิ่งต่างๆ คือ (1) ได้นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ที่หลากหลาย หรือ (2) ได้ฝึกฝนพฤติกรรมการเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ โดยครูจัดสถานการณ์แบบฝึกหัด หรือโจทย์ปัญหาให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความชำนาญในการที่จะนำเอาความรู้ที่ได้นั้นมาใช้เป็นประจำในชีวิตจริง

ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ความสอดคล้องกับผู้เรียน หมายถึง มีการจัดกิจกรรมหลากหลายสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความแตกต่างของผู้เรียน
2. การฝึกทักษะและกระบวนการคิด หมายถึง มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้สังเกต รวบรวม วิเคราะห์ สรุปและเชื่อมโยงข้อมูล
3. การฝึกปฏิบัติ หมายถึง มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติหรือเรียนรู้จากเหตุการณ์หรือของจริง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
4. การสร้างองค์ความรู้ หมายถึง มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้า และนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสามารถสรุปสิ่งที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
5. การบูรณาการ หมายถึง มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ กระบวนการเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ ครูต้องการการนิเทศเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความแตกต่างของผู้เรียน โดยมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง ใช้สื่อที่เหมาะสมกับกิจกรรม มีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย

4. การใช้สื่อการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 24-32) ระบุเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ไว้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สิ่งสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้อุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับระดับการพัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน ซึ่งการใช้สื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ความเหมาะสมของการใช้สื่อ หมายถึง มีการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม และวัยของผู้เรียน
2. การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ หมายถึง ผู้เรียนและครูใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการเรียนรู้ร่วมกันหรือผู้เรียนใช้สื่อการเรียนรู้โดยลำพัง หรือใช้ร่วมกับเพื่อน

3. การประเมินผลการใช้สื่อ หมายถึง มีการประเมินผลการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาและเผยแพร่

ลำลี รักสุทธี (2544, หน้า 78-79) ได้กล่าวถึงการใช้สื่อการเรียนการสอน ว่าเป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรต้องการ การเรียนรู้ด้วยสื่อจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน เพราะผู้เรียนได้สัมผัสและต้องจากของสิ่งซึ่งหมายถึงการลงมือปฏิบัติกิจกรรมโดยมีสื่ออุปกรณ์ต่างๆ เป็นเครื่องช่วย สิ่งที่เราควรกล่าวถึงเกี่ยวกับสื่อมีดังนี้

1. ประเภทของสื่อการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1.1 ประเภทวัสดุ เช่น ชอล์ก สี ภาพถ่าย แผ่นภาพ
- 1.2 ประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ โปรเจกเตอร์ กล้องถ่ายรูป
- 1.3 ประเภทสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือเรียน แบบเรียน แบบฝึกหัด ใบความรู้
- 1.4 ประเภทเทคนิควิธีการ ได้แก่ วิธีการสอน แนวการสอน เทคนิคการสอน

แบบต่าง ๆ

2. ลักษณะสื่อการเรียนการสอนที่ดีต้องมีลักษณะสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสมกับราคาและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีความเหมาะสมกับผู้เรียน สภาพสังคม เศรษฐกิจ เป็นสื่อที่หามาได้ง่าย มีมากในท้องถิ่น มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับพื้นฐานประสบการณ์ของผู้เรียน

3. หลักในการใช้สื่อการเรียนการสอน ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแต่ละครั้งก่อนใช้ควรยึดหลักปฏิบัติคือ ตรวจสอบสภาพสื่อ ศึกษาสื่อให้ละเอียด เตรียมสื่อให้พร้อม ชี้แจงเหตุผลก่อนใช้ ดูความเหมาะสม และสรุปการใช้สื่อ

4. ประโยชน์ของการใช้สื่อการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนเมื่อนำไปใช้ให้

ถูกต้องและเหมาะสมกับกิจกรรมการสอน ย่อมมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนดังนี้

- 4.1 ได้รับความสนใจ อยากเรียน อยากรู้ อยากดู อยากเห็นของผู้เรียน
- 4.2 เรียนง่ายจำได้ดี
- 4.3 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
- 4.4 ย่อขนาดสิ่งใหญ่ให้เล็กลงได้
- 4.5 ย่นระยะทางสถานที่ได้
- 4.6 เปลี่ยนจากนามธรรมเป็นรูปธรรม
- 4.7 ทำสิ่งยากเป็นสิ่งง่าย

สำหรับ สมชาย ลีลานิตย์กุล (2550, หน้า 80) ได้กล่าวถึงการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนแต่ละครั้งควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของสื่อการสอนแต่ละชนิด ดังนี้

1. ความเหมาะสม สื่อที่จะใช้นั้นเหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการสอนหรือไม่
2. ความถูกต้อง สื่อที่จะใช้ช่วยให้นักเรียนได้ข้อสรุปที่ถูกต้องหรือไม่
3. ความเข้าใจ สื่อที่จะใช้นั้นควรช่วยให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน
4. ประสบการณ์ที่ได้รับ สื่อที่ใช้นั้นช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่นักเรียน
5. เหมาะสมกับวัย ระดับความยากง่ายของเนื้อหา ที่บรรจุอยู่ในสื่อชนิดนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของนักเรียนหรือไม่
6. เพียงตรงในเนื้อหาสื่อ นั้น ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่ถูกต้องหรือไม่
7. ใช้การได้ดี สื่อที่นำมาใช้ควรทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ดี
8. คำนึงกับราคา ผลที่ได้จะคุ้มกับเวลา เงิน และการจัดเตรียมสื่ออื่นหรือไม่
9. ตรงกับความต้องการ สื่อนั้นช่วยให้นักเรียนร่วมกิจกรรมตามที่ครูต้องการหรือไม่
10. ช่วงเวลาความสนใจ สื่อนั้นช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในช่วงเวลานานพอสมควรหรือไม่

สรุปได้ว่าการใช้สื่อการเรียนการสอน ครูต้องการนิเทศเกี่ยวกับ การจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม เหมาะสมกับระดับการพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนสอน

5. การวัดและประเมินผล

การประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนเสริมสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน การสอนและการประเมินผลจำเป็นต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. กระบวนการวัด และประเมินผล หมายถึง มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
2. คุณภาพของการวัด และประเมินผล หมายถึง มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้และได้ประเมินตรงกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

3. การมีส่วนร่วมในการวัด และประเมินผล หมายถึง ครู ผู้เรียน ผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัด และประเมินผลและนำผลมาพิจารณาประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25) ระบุตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ซึ่งระดับที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สอนมากที่สุดและเป็นหัวใจของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียน คือ การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน ซึ่งเป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน

คำศัพท์ที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความหมายแตกต่างกัน แต่บางคนนำมาใช้ในความหมายเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันจึงให้นิยามคำศัพท์ต่างๆ ไว้ดังนี้

การวัด (Measurement) หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆ ของผู้เรียน ซึ่งการจะได้มาซึ่งตัวเลขนั้น อาจต้องใช้เครื่องมือวัด เพื่อให้ได้ตัวเลขที่สามารถแทนคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการวัด เช่น ไม่บรรทัดวัดความกว้างของหนังสือได้ 3.5 นิ้ว ใช้เครื่องวัดน้ำหนักของเนื้อหมูได้ 0.5 กิโลกรัม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ในวิชาภาษาไทยของเด็กชายแดงได้ 42 คะแนน เป็นต้น

การประเมิน (Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บข้อมูล ดีความ บันทึกลง และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบของผู้เรียน ที่ทำในภาระงาน/ ชิ้นงาน ว่าผู้เรียนรู้อะไร สามารถทำอะไรได้ และจะทำต่อไปอย่างไร ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

การประเมินค่า/การตัดสิน (Evaluation) หมายถึง การนำเอาข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวัดหลายๆ อย่างมาเป็นข้อมูลในการตัดสินผลการเรียน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (criteria)

ที่สถานศึกษากำหนดเพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าผู้เรียนมีความเก่งหรืออ่อนเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ซึ่งคือการสรุปผลการเรียนนั่นเอง

วิธีการประเมินแบบต่างๆ ที่ผู้สอนสามารถเลือกใช้ได้ดังต่อไปนี้

1. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการเก็บข้อมูลจากการดูการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน โดยไม่ขัดจังหวะการทำงานหรือการคิดของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ทำได้ตลอดเวลา แต่ควรมีกระบวนการที่ชัดเจน และมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการประเมินอะไร โดยอาจใช้เครื่องมือ เช่น แบบประเมินค่า แบบตรวจสอบรายการ สมุดจดบันทึก เพื่อประเมินผู้เรียนตามตัวชี้วัด และควรทำการสังเกตบ่อยครั้งเพื่อจัดความลำเอียง
2. การสอบปากเปล่า เป็นการให้ผู้เรียนได้แสดงออกด้วยการพูด ตอบประเด็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามมาตรฐาน ผู้สอนเก็บข้อมูล จดบันทึก รูปแบบการประเมินนี้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันสามารถมีการอภิปราย ได้แย้ง ขยายความ ปรับแก้ไขความคิดกันได้ มีข้อที่พึงระวังคือ อย่าเพ่งขีดความถนัดของผู้เรียนกำลังพูด
3. การพูดคุย เป็นการสื่อสาร ๒ ทางอีกประเภทหนึ่งระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน สามารถดำเนินการเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ โดยทั่วไปมักใช้อย่างไม่เป็นทางการเพื่อติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพียงใด เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนา วิธีการนี้อาจใช้เวลา แต่มีประโยชน์ต่อการค้นหาวินิจฉัยข้อปัญหา ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่อาจเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่น วิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นต้น
4. การใช้คำถาม การใช้คำถามเป็นเรื่องปกติมากในการจัดการเรียนรู้ แต่ข้อมูลงานวิจัยบ่งชี้ว่าคำถามที่ครูใช้เป็นด้านความจำ และเป็นเชิงการจัดการต่างๆ ไปเป็นส่วนใหญ่เพราะถามง่าย แต่ไม่ท้าทายให้ผู้เรียนต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ให้ลึกซึ้ง
5. การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ เป็นรูปแบบการบันทึกการเขียนอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนเขียนตอบกระทู้ หรือคำถามของครู ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความรู้ ทักษะที่กำหนดในตัวชี้วัดการเขียนสะท้อนการเรียนรู้ นอกจากทำให้ผู้สอนทราบความก้าวหน้าในผลการเรียนรู้แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือประเมินพัฒนาการด้านทักษะการเขียนได้อีกด้วย
6. การประเมินการปฏิบัติ เป็นวิธีการประเมินงานหรือกิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้ผู้สอนต้องเตรียมสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงาน (Tasks) หรือกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ เช่น การทำโครงการ / โครงงาน การสำรวจ การนำเสนอ การสร้างแบบจำลอง การท่องปากเปล่า การสาธิตการทดลองวิทยาศาสตร์ การจัดนิทรรศการ การแสดงละคร เป็นต้น และเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)

7. การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน แฟ้มสะสมงานเป็นการเก็บรวบรวมชิ้นงานของผู้เรียนเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียน เช่น แฟ้มสะสมงานที่แสดงความก้าวหน้าของผู้เรียน ต้องมีผลงานในช่วงเวลาต่างๆ ที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผู้เรียน หากเป็นแฟ้มสะสมงานดีเด่นต้องแสดงผลงานที่สะท้อนความสามารถของผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องแสดงความคิดเห็นหรือเหตุผลที่เลือกผลงานนั้นเก็บไว้ตามวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน

8. การวัดและประเมินด้วยแบบทดสอบ เป็นการประเมินตัวชี้วัดด้านการรับรู้ข้อเท็จจริง (Knowledge) ผู้สอนควรเลือกใช้แบบทดสอบให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินนั้นๆ เช่น แบบทดสอบเลือกตอบ แบบทดสอบถูกผิด แบบทดสอบจับคู่ แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบความเรียง เป็นต้น ทั้งนี้แบบทดสอบที่จะใช้ต้องเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง (Validity) และเชื่อมั่นได้ (Reliability)

9. การประเมินด้านความรู้สึนึกคิด เป็นการประเมินคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะ และเจตคติที่ควรปลูกฝังในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการวัดและประเมินผลเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปสูงสุด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นรับรู้ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกว่ารู้จัก เต็มใจ สนใจ

ขั้นที่ 2 ขั้นตอบสนอง เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงว่าเชื่อฟัง ทำตาม อาสาทำพอใจที่จะทำ

ขั้นที่ 3 ขั้นเห็นคุณค่า (ค่านิยม) เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงความเชื่อซึ่งแสดงออกโดยการกระทำหรือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องชมเชย สนับสนุน ช่วยเหลือหรือทำกิจกรรมที่ตรงกับความเชื่อของตน ทำด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา และปฏิเสธที่จะกระทำในสิ่งขัดแย้งกับความเชื่อของตน

ขั้นที่ 4 ขั้นจัดระบบคุณค่า เป็นการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม อภิปรายเปรียบเทียบ จนเกิดอุดมการณ์ในความคิดของตนเอง

ขั้นที่ 5 ขั้นสร้างคุณลักษณะ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่มีแนวโน้มว่าจะประพฤติปฏิบัติเช่นนั้นอยู่เสมอในสถานการณ์เดียวกัน หรือเกิดเป็นอุปนิสัย

10. การประเมินตามสภาพจริง เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนจึงควรใช้การประเมินการปฏิบัติ (Performance assessment) ร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น ภาระงาน (Tasks) ควรสะท้อนสภาพความเป็นจริง หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริงมากกว่าเป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ไป ดังนั้น การประเมินสภาพจริงจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้และ

การประเมินผลไปด้วยกันและกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

11. การประเมินตนเองของผู้เรียน การประเมินตนเองนับเป็นทั้งเครื่องมือประเมินและเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้ เพราะทำให้ผู้เรียนได้คิดใคร่ครวญว่าได้เรียนรู้อะไรเรียนรู้อย่างไร และผลงานที่ทำนั้นดีแล้วหรือยัง การประเมินตนเองจึงใช้เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้การประเมินตนเองของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จได้ดีจะต้องมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีเกณฑ์ที่บ่งบอกความสำเร็จของชิ้นงาน/ภาระงาน และมาตรการการปรับปรุงแก้ไขตนเอง

12. การประเมินโดยเพื่อน เป็นเทคนิคการประเมินอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เข้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีคุณภาพ เพราะการที่ผู้เรียนจะบอกได้ว่าชิ้นงานนั้นเป็นเช่นไร ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าเขากำลังตรวจสอบอะไรในงานของเพื่อน ฉะนั้น ผู้สอนต้องอธิบายผลที่คาดหวังให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะลงมือประเมิน

สรุปได้ว่าในการวัดและประเมินผล ครูต้องการการนิเทศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน ตลอดจนวิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน

รูปแบบ และเทคนิค วิธีการนิเทศ

ในการที่จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องจัดกิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ สำหรับกิจกรรมการนิเทศนำไปใช้ในการนิเทศภายในมี 8 วิธีด้วยกัน

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียนและหัวข้อประชุมอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- 1.1 การประเมินผลงานในปี/ภาคเรียนที่แล้วมา
- 1.2 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในปี/ภาคเรียนที่แล้ว
- 1.3 โครงการที่จะดำเนินงานในปี/ภาคเรียนต่อไป
- 1.4 การเตรียมการเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน
- 1.5 การจัดครูเข้าสอน
- 1.6 งานเร่งด่วนที่ต้องจัดทำ

2. การสังเกตการสอนในห้องเรียน

3. การศึกษาจากคำรณเอกสาร

4. การให้คำปรึกษาหารือ
5. การสนทนาทางวิชาการ
6. การสาธิตการสอน
7. การพาครูไปศึกษาดูงาน
8. การบริการเอกสารทางวิชาการ

เทคนิควิธีในการนิเทศ

วิธีการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลายวิธี เช่น การเยี่ยมชมเรียน การสาธิตการสอน การประชุมกลุ่ม การพบปะเป็นรายบุคคล การฝึกอบรม การผลิตเอกสารทางวิชาการ การค้นคว้าทดลอง การสังเกต ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในงานนิเทศเป็นอย่างดีโดยเฉพาะการมีมนุษยสัมพันธ์อย่างเพียงพอแล้วงานนิเทศย่อมประสบความสำเร็จ

ปัญหาที่สำคัญ คือ เมื่อมีการนิเทศไปแล้วมักไม่มีการปฏิบัติตาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ทำการนิเทศแนะนำวิธีที่ปฏิบัติยาก จึงไม่เต็มใจปฏิบัติตาม

วิธีการแก้ปัญหา คือ การทำความเข้าใจในจุดประสงค์ของการนิเทศให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ นอกจากนั้นผู้บริหารอาจมอบหมายให้หัวหน้าสายงาน หัวหน้าฝ่ายมีส่วนร่วมในการนิเทศเพราะโดยปกติแล้วครูจะใกล้ชิดกับหัวหน้าสายงานหัวหน้าฝ่ายมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศของความเป็นกันเองจะมีมากขึ้น และนอกจากนี้ยังมีเทคนิควิธีในการนิเทศที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่

การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

ความหมายของการชี้แนะ/สอนแนะ

Vincent (2004) ให้ความหมายของการชี้แนะ/การสอนแนะว่า เป็นการชี้ให้เห็นแนวทางและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมักใช้เวลาส่งเสริม/สนับสนุนต่อเนื่องเป็นเวลานาน เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ และ/หรือการจัดองค์กร และ/หรือการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดหมายเพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง เน้นกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน

Mink, Owen และ Mink (1993) ให้ความหมายไว้ว่า การชี้แนะ/สอนแนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า ผู้ชี้แนะ/สอนแนะ (coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ชี้แนะ/สอนแนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมา กระบวนการชี้แนะ/สอนแนะ

จึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (empowering process) Blanchard and Thacker (2004) กล่าวว่า การชี้แนะ/สอนแนะเป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์ และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน

สรุปได้ว่า เป็นการดำเนินการที่เน้นปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ที่ผู้ที่มีหน้าที่ชี้แนะ/สอนแนะ ได้ช่วยเหลือให้ผู้รับการชี้แนะ/สอนแนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน/แก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง

ลักษณะและรูปแบบการชี้แนะ/สอนแนะ

Gordon (2004) ได้ประมวลรูปแบบการชี้แนะ/สอนแนะ เพื่อให้ให้นักการศึกษาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1) การชี้แนะ/สอนแนะเชิงเทคนิค (technical coaching) เป็นการชี้แนะที่ Garnston (1987) อธิบายไว้ว่าการช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ด้วยการช่วยเหลือที่เข้มข้น การสนทนาเรื่องวิชาชีพ (professional dialogue) ... รูปแบบนี้ Joyce และ Showers ได้พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นใช้ในโรงเรียนโดยผู้ชี้แนะ/สอนแนะไปสังเกตการสอนแล้วประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะ/สอนแนะใช้ ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (technical feedback) การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียนและการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล

2) กลุ่มเรียนรู้เพื่อนชี้แนะ/สอนแนะ (peer coaching study teams) ในปี 1990 Joyce และ Showers ได้พัฒนารูปแบบเพื่อนชี้แนะ/สอนแนะโดยให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันเป็นทีมเรียนรู้ สมาชิกแต่ละคนปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนของตนและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อนครูด้วยกัน เป็นรูปแบบที่ไม่ได้จัดให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแต่กัน ผลการดำเนินการพบว่า การนำยุทธวิธีใหม่ไปใช้เป็นไปได้ด้วยดี และนักเรียนพัฒนาดีขึ้น

3) การชี้แนะ/สอนแนะแบบกลุ่ม (team coaching) รูปแบบนี้ได้บูรณาการเพื่อนชี้แนะ/สอนแนะ (peer coaching) เข้ากับการสอนร่วมกัน (co-teaching) คล้ายกับรูปแบบของ Joyce และ Showers มีเป้าหมายเพื่อการนำทักษะที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในชั้นเรียน ผู้ชี้แนะ/สอนแนะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน นำครูในการวางแผน ปฏิบัติการสอนและประเมินบทเรียน

4) การชี้แนะ/สอนแนะทางปัญญา (cognitive coaching) Costa และ Garnston ได้พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นเพื่อให้ครูได้พัฒนาทักษะทางสติปัญญาไปจนถึงระดับที่

สามารถกำกับ วิเคราะห์ และประเมินตนเองได้ โดยช่วยเหลือครูในการตัดสินใจวางแผน การสอน การสะท้อนการเรียนรู้และการนำไปทำ มีระดับขั้น 3 ขั้นตอน คือ การประชุมวางแผน การสังเกตการณ์เรียนการสอนและการประชุมสะท้อนการเรียนรู้

5) การชี้แนะ/สอนแนะแบบร่วมพัฒนา (responsive coaching)

เป็นการชี้แนะ/สอนแนะที่มีเป้าหมาย เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ไม่มีเป้าหมายเฉพาะ เนื่องจากขึ้นอยู่กับความสนใจ เป้าหมายและปัญหาของครูแต่ละคน ซึ่งบางคนเรียกรูปแบบนี้ว่า collegial coaching

กระบวนการชี้แนะ/สอนแนะ

Blanchard and Thacker (2004) กล่าวว่า ในอดีตที่ผ่านมาผู้ชี้แนะ/สอนแนะ มักใช้เวลาในการชี้แนะ/สอนแนะราวร้อยละ 10 ของเวลาทั้งหมด แต่ในองค์กรในปัจจุบัน มีการใช้การชี้แนะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 โดยกระบวนการชี้แนะ/สอนแนะ ส่วนใหญ่เป็นดังนี้

- 1) การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการพัฒนางานและระดับความสามารถของผู้รับการชี้แนะ/สอนแนะ
- 2) ผู้ชี้แนะ/สอนแนะกับผู้รับการชี้แนะ/สอนแนะร่วมกันวางเป้าหมาย ในการพัฒนาที่ต้องการไปใช้ถึงการวางแผนและตารางการปฏิบัติงาน
- 3) ดำเนินการชี้แนะ/สอนแนะในสถานที่ทำงาน (work site) ด้วยการให้ คำแนะนำ การสังเกต การทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน
- 4) ดำเนินการในข้อ 3 ซ้ำ จนกว่าจะบรรลุสภาพที่พึงประสงค์

วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ/สอนแนะ

Bennett (1987. อ้างถึงใน เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2549) เสนอว่า เงื่อนไขสำคัญ ในการพัฒนาวิชาชีพ คือ สารัตถ การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลป้อนกลับและการชี้แนะ/สอนแนะ จากทฤษฎีไปสู่การสารัตถหรือทำให้ดู การให้ฝึกทดลองทำเอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้บรรลุทักษะใหม่ได้ดีกว่าการอบรมให้ข้อมูลหรือทฤษฎี อย่างเดียว และถ้าหากมีการชี้แนะ/สอนแนะในสถานการณ์การทำงาน (on-site coaching) ควบคู่ไปกับกระบวนการดังกล่าวก็จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการนำทักษะและยุทธวิธีที่ได้เรียนรู้ อย่างใหม่ไปใช้สอนในชั้นเรียนได้ Mink, Owen และ Mink (1993) กล่าวถึงวิธีการชี้แนะ/ สอนแนะว่ามีวิธีที่

หลากหลาย ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง การสอนงาน การเป็นกระจกสะท้อน การเป็นที่ปรึกษาการเป็นแบบอย่างเป็นการชี้แนะ/สอนแนะ โดยทำเป็นตัวอย่างให้เห็นเป็น

แรงบันดาลใจให้ผู้รับการชี้แนะ/สอนแนะเห็นการเปลี่ยนแปลง บางครั้งผู้ชี้แนะ/สอนแนะก็เป็นผู้สอนช่วยให้ผู้รับการชี้แนะ/สอนแนะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งต้องรู้ว่าจะสอนอย่างไร หรือจัดสภาพการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ การเป็นกระจุกสะท้อนคือการช่วยให้บุคคลได้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมา ให้ก้าวผ่านมโนทัศน์และคุณค่าเดิมที่จำกัดศักยภาพที่มีอยู่ สุดท้ายคือการให้คำปรึกษา เป็นการช่วยให้คิดพิจารณารอบด้านเน้นทางด้านจิตใจเป็นหลัก การสะท้อนการเรียนรู้ คือ การช่วยทบทวนการกระทำของตนเอง การเลือกยุทธวิธีการชี้แนะ/สอนแนะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการในการรับความช่วยเหลือและบริบทนั้น

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา การดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตลอดจนสามารถเสริมสร้างการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง การนำเทคนิคการนิเทศแบบให้คำชี้แนะหรือการสอนแนะมาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครูโดยเน้นไปที่ทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการคือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงานและการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในกาทำงานที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ผู้ทำหน้าที่นิเทศแบบให้คำชี้แนะแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนรู้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แบ่งได้เป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์
2. ระดับเครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีความรู้ความสามารถและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ได้นำเสนอขั้นตอนการสอนแนะไว้

3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการสอนแนะจะต้องมีความพร้อมก่อน
ดังต่อไปนี้

- 1.1 การสร้างองค์ความรู้
- 1.2 การสร้างทีมงาน
- 1.3 องค์ประกอบของทีมงานพัฒนาคุณภาพ
- 1.4 การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการ
กระบวนการให้การสอนแนะ
- 1.5 แผนการนิเทศและเครื่องมือการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการสอนแนะ

- 2.1 การศึกษาค้นทุนเดิม
- 2.2 การให้ครูประเมินการทำงานของตนเอง
- 2.3 ขึ้นต่อยอดประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการสอนแนะ

- 3.1 การสรุปผลการสอนแนะ
- 3.2 การวางแผนการให้การสอนแนะครั้งต่อไป

และตามแนวคิด จิตภัทร ประสิทธิ์พร การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยแนวคิดในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่สนับสนุน ส่งเสริม และหาแนวทางให้เกิดกระบวนการที่ผู้นิเทศ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน ครูต้นแบบ ฯลฯ ซึ่งเป็นบุคลากรภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา นั้นๆ ดำเนินการนิเทศโดยใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการประสานงาน และการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานของโรงเรียนนั้นๆ โดยส่วนรวม แนวคิดสำคัญในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่นำมาใช้ในการนิเทศ สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเทศภายในโรงเรียน

ซึ่งมีกิจกรรมการนิเทศที่เป็นแนวปฏิบัติภายในโรงเรียน มีหลากหลายกิจกรรม เช่น

1. การระดมพลังสมอง เพื่อเสนอวิธีแก้ไขปัญหา หรือเสนอความคิดเห็นของคน
ในกลุ่ม

2. การประชุมปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ครูร่วมมือปฏิบัติ ร่วมกันคิดเพื่อแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน หรือปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนการสอนวิชา ต่าง ๆ

3. การให้เอกสารความรู้ โดยอาจผลิตเอกสารทางวิชาการขึ้นเอง หรือนำข้อเสนอ จากบุคคลอื่นที่เขียนไว้มาเรียบเรียงใหม่ แจกจ่ายแก่ครูเพื่อให้ความรู้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ตลอดจนเพื่อเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน

4. การประชุมปรึกษาหารือ เป็นการพบปะสนทนากันระหว่างกลุ่มที่มีปัญหา เหมือนกัน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

5. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ เฉพาะทางที่บุคลากรภายในโรงเรียนไม่อาจนึกถึงกันได้

6. การอภิปรายโดยกำหนดหัวข้อเพื่อการอภิปราย แบ่งกลุ่มสนใจตามหัวข้อ มีผู้นำการอภิปรายและทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

7. การให้ครูเสนอข่าวหรือบทความ

8. การจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

9. ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

10. ประชุมสัมมนา

11. สาธิตหรือจัดนิทรรศการ

12. จัดกิจกรรมสนทนาระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

13. การสังเกตการณ์สอน

14. การ Coaching แบบตัวต่อตัว

15. ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM = Knowledge Management)

โดยมีการกำหนด ประเด็นในการพูดคุยกันแต่ละครั้ง ฯลฯ

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวคิดในการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา (School Based Decision Making) ที่มีประสิทธิภาพ และไม่ว่าจะเป็นกรณีภายในหรือภายนอก สิ่งสำคัญที่สุด คือการใช้คำพูดในการนิเทศ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ที่เรียกว่า วาสนิเทศ หรือวาจาสนิเทศ ซึ่งหมายถึงศิลปะในการใช้ถ้อยคำ ลำนวน คำพูด คำกล่าว หรือวาจาให้ประทับใจเพื่อการชี้แจง แนะนำ กระตุ้น เร่งเร้า ช่วยเหลือ เอื้ออำนวย และประสาน ใ้บุคลากรพัฒนางานให้ได้ผลดีที่สุด จึงมีข้อเตือนใจในการพูด ดังนี้

จะพูดจาปราศรัยกับใครนั้น อย่าตะคั่นตะคอกให้เกืองหู
 ไม่ควรพูดอ้ออิงขึ้นมึงกู คนจะหลั่งงลามไม่ขามใจ
 (จากสุภาษิตสอนหญิง ของสุนทรภู่)

ดังนั้นในการนิเทศควรวีธี หลักในการใช้วาทีนเทศ (SPEAKS) ซึงเป็นคำย่อจากคำ
 ต่อไปนี้

1. S = Sincerity ความจริงใจ การใช้วาทีนเทศที่ดีต้องจริงใจ ซึงต่อบุคคลและต่องาน
 ไม่แสรังทำ
2. เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรูสึกว่า “ถูกหลอกใช้ให้ทำงาน”
 ซึงถ้าเกิดสภาวะเช่นนี้แล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนงาน/
 โครงการ ผลงานที่ได้้อาจไม่มีคุณภาพดีพอ
3. P = Positive ใช้ข้อความทางบวก วาทหรือถ้อยคำวาจาที่ใช้ในการบริหารหรือ
 นิเทศงานควรใช้
4. ข้อความทางบวก(พูดแล้วได้บวก) นั่นคือ พูดแล้วต้องได้คะแนนนิยม ชมชอบ
 เพิ่มขึ้น มีคนให้ความเคารพนับถือ เลื่อมใส ศรัทธา ผู้รับการนิเทศฟังแล้วเกิดทัศนคติที่ดี
 ต่องาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ผลงานตามเป้าหมายและมีคุณภาพสูง
5. E =Energy พรวรคพวกเกิดพลัง ผู้นิเทศต้องตระหนักในศักยภาพของคนต้องใช้
 วาทนิเทศเพื่อกระตุ้น
6. สนับสนุน ส่งเสริม สร้างพลังและดึงเอาศักยภาพของคนออกมาทำงานให้มากที่สุด
 การใช้วาทีนเทศให้มีพลัง คือ “พูดแต่ดี อย่าดีแต่พูด”
7. A = Aim ตั้งจุดมุ่งหมาย การใช้วาทีนเทศต้องมีจุดมุ่งหมายว่าใช้เพื่ออะไรให้เกิด
 สิ่งใดและใช้ให้พอเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของบุคคลและงานที่ปฏิบัติ ไม่ใช่พร้าเพรื่อและ
 ไม่ใช่ให้เกินความเป็นจริง เพราะจะทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรูสึกว่า “เฟือไป” หรือ
 “เวอร์ไป”
8. K = Knowledge ให้ความรู้ วาทนิเทศที่ใช้ควรเป็นถ้อยคำหรือข้อความเชิงแนะนำ
 ให้คำปรึกษา ให้ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
 โดยมุ่งให้ผู้รับการนิเทศสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาางานได้อย่างจริงจัง
9. S = Smile ปูรอยยิ้ม การยิ้มไม่ต้องลงทุนและนำมาซึ่งมิตรภาพ เกิดความอบอุ่นและ
 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การนิเทศที่ยิ้มแย้มแจ่มใสทำให้ผู้รับการนิเทศมีความสุขใจ
 เปิดประตูหัวใจรับการนิเทศอย่างเต็มใจ

วาทนิเทศหลัก 7 ประการ ที่ผู้นิเทศควรนำไปใช้

วาท หกคำ นำไปใช้เมื่อมอบหมายงาน “คุณทำ ผมรับผิดชอบ (ได้คะแนนบวก 30)

วาท ห้าคำ เตือนใจบอกล่าวเมื่อเขาทำดี “คุณทำได้เยี่ยมมาก” (ได้คะแนนบวก 100)

วาท สี่คำ เพื่อเปิดทางให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ “คุณคิดอย่างไร” (ได้คะแนนบวก 5)

วาท สามคำ ที่ทรงคุณค่าเมื่อไหว้วาน “ขอความกรุณา”

วาท สองคำ ที่ต้องติดอยู่ที่ริมฝีปาก “ขอบคุณ” (ได้คะแนนบวก 100)

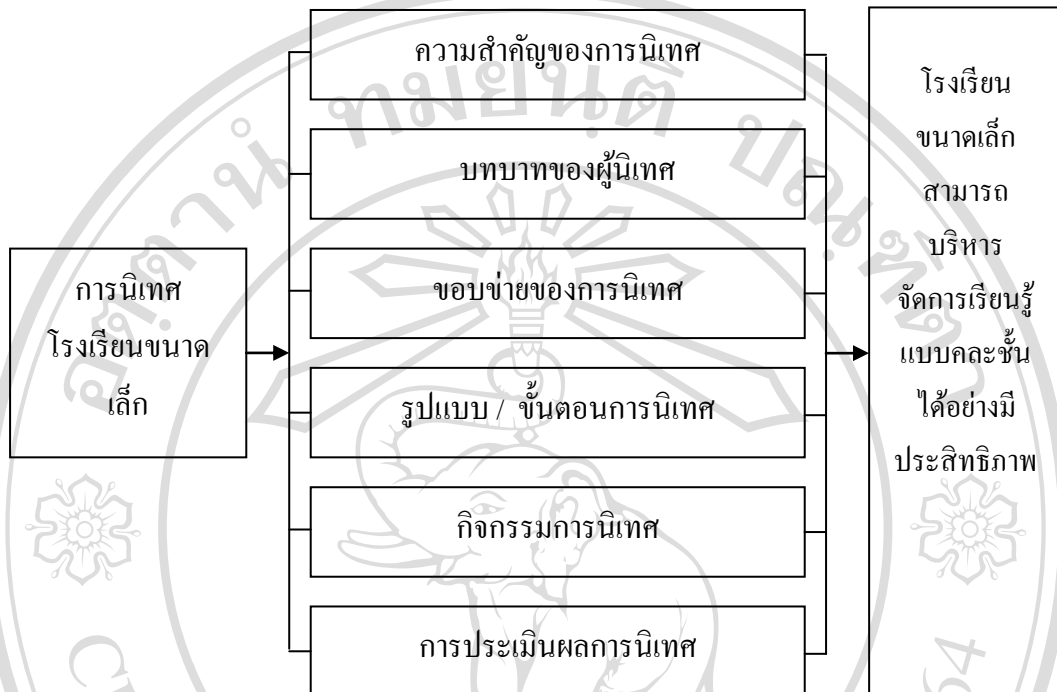
วาท หนึ่งคำ ที่มีพลังสูงสุด คือ “เรา”

วาท หนึ่งคำ ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ “ผม หรือดิฉัน”

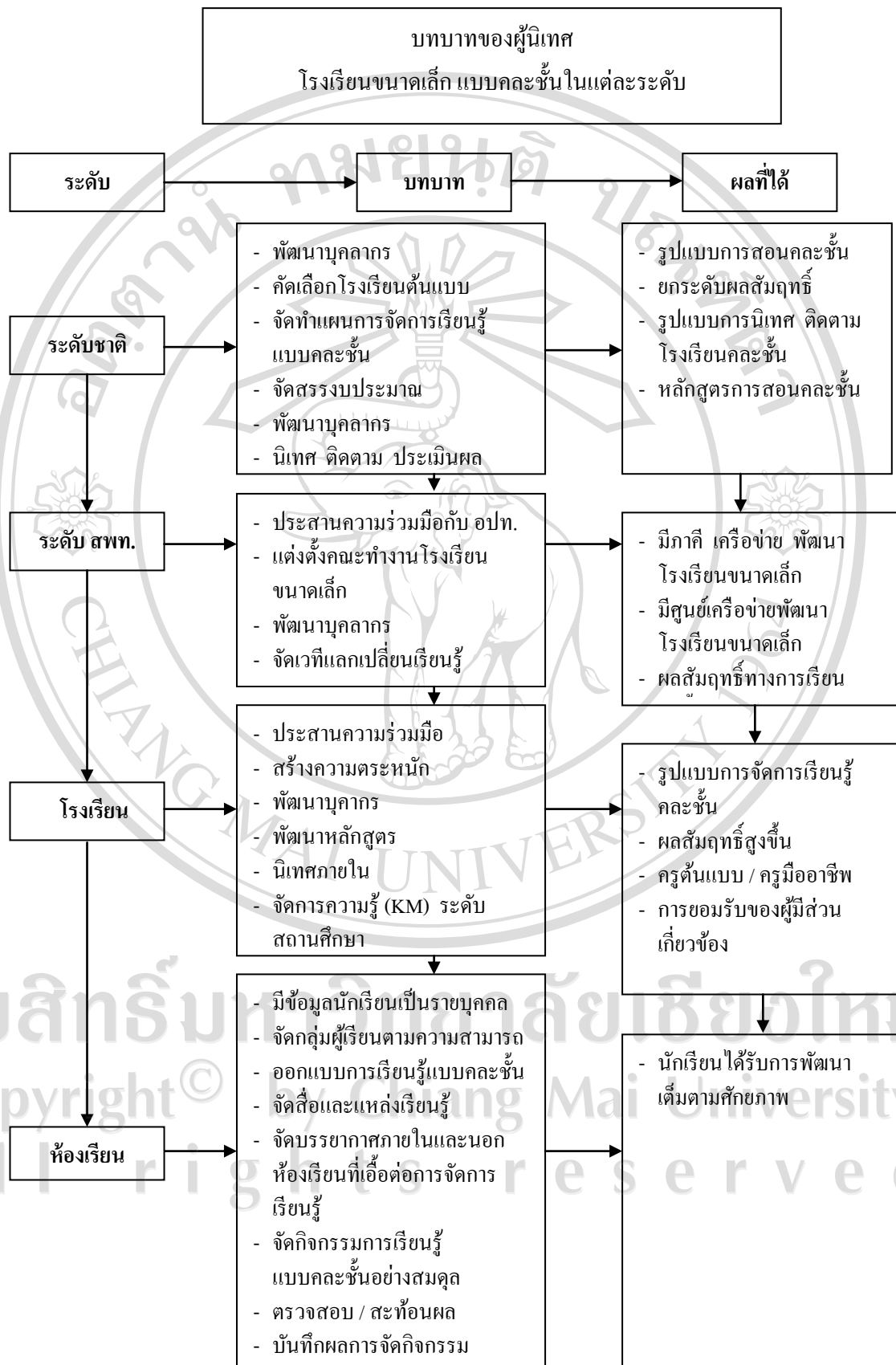
เมื่อเราดำเนินการนิเทศแล้วก็ควรมีการบันทึกการนิเทศไว้เป็นหลักฐานเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบโดยเฉพาะผู้รับนิเทศได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนางานได้ตรงตามความต้องการพัฒนา และประเมินการนิเทศภายในได้ว่ามีประโยชน์มากน้อยเพียงใด ซึ่งแบบบันทึกการนิเทศภายในนั้นคงไม่มีแบบตายตัว แต่ละโรงเรียนสามารถคิดทำได้เองตามความเหมาะสม

ในทำนองเดียวกัน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ จัดทำโครงการการนิเทศ ติดตามเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น อันเป็นกระบวนการสำคัญยิ่งในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้การบริหารจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

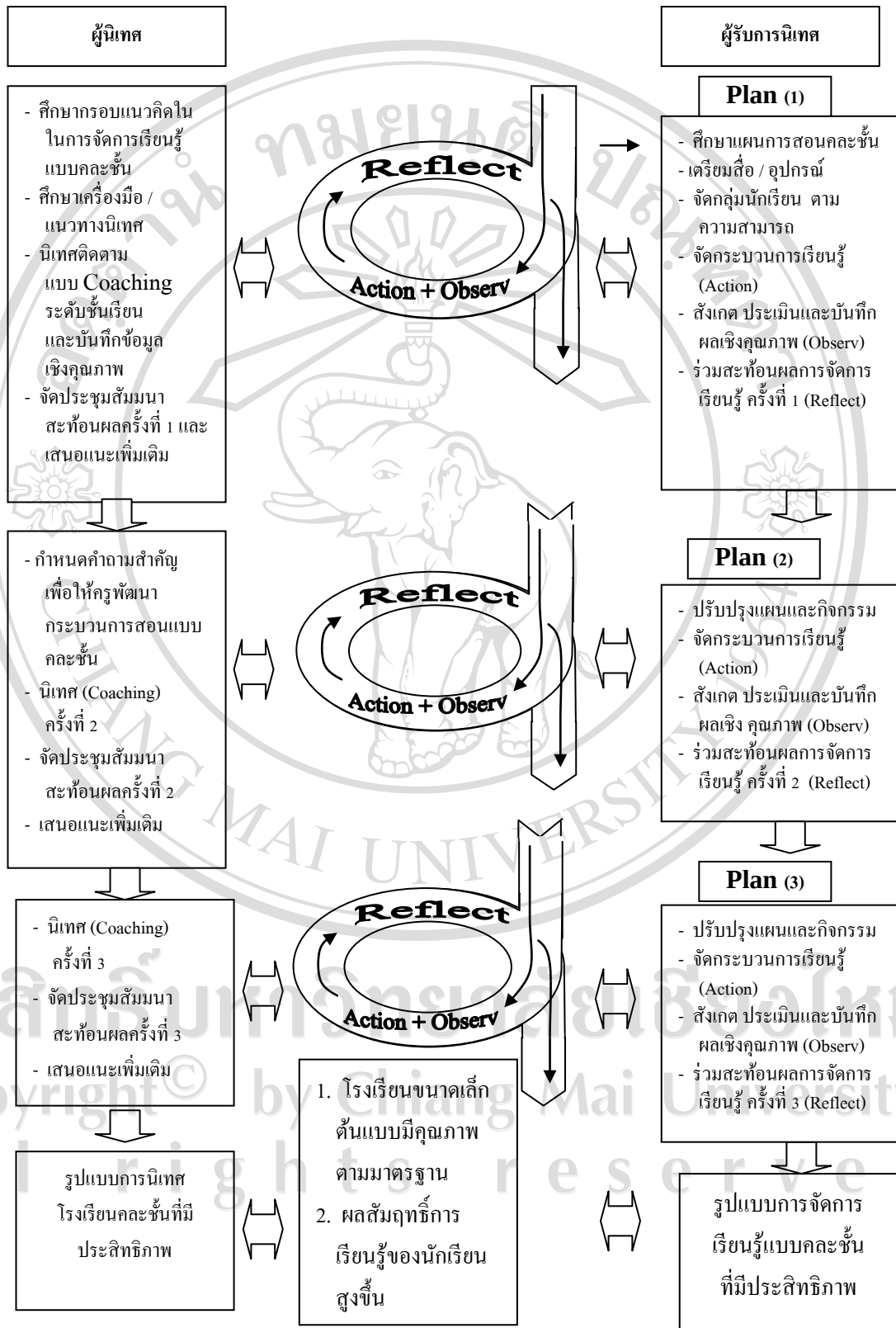
กระบวนการโครงการการนิเทศ ติดตามเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น



บทบาทในการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบ ผู้นิเทศในทุกระดับควรคำนึงถึงผลที่ได้
และบทบาทในการนิเทศตามรายละเอียดในต่อไปนี้



รูปแบบการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบที่จัดการเรียนรู้แบบคละชั้น



กระบวนการนิเทศโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบที่จัดการเรียนรู้แบบคณะชั้น

1. สร้างความมั่นใจ
2. วางแผนร่วมกัน
3. ปฏิบัติการนิเทศ
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
5. สรุปและรายงาน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2547, หน้า 5-10) กล่าวถึง เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นวิธีการนำหลักกรรม ความเป็นกัลยาณมิตรมาใช้ตามหลักอริยสัจ 4 โดยเน้นกระบวนการสำคัญตามแนวคิดของ ดังนี้

1. กัลยาณมิตร เน้นการนิเทศคนไม่ใช่เทศกระดาด
2. กัลยาณมิตร เน้นกระบวนการ “ให้ใจ” และ “ร่วมใจ”
3. กัลยาณมิตร เริ่มต้นที่ศรัทธา
4. กระบวนการกัลยาณมิตรเน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้
5. กระบวนการกัลยาณมิตร นิเทศ มาจากรากฐานปัญญารธรรม ฐานเมตตาธรรมและฐานความเป็นจริงในชีวิต

รูปแบบกัลยาณมิตร	แนวดำเนินการนิเทศโรงเรียน
1. ให้ใจ ต้องสร้างจิตอาสาที่จะปฏิบัติ เต็มใจที่จะทำงาน	- ผู้นิเทศให้ความเป็นกันเอง สอบถามถึง ความสำเร็จของการทำงานของครูเพื่อให้ผู้รับ การนิเทศไว้วางใจให้ข้อมูลตามความเป็นจริง - ได้ข้อมูลทั้งความสำเร็จและปัญหาจากการปฏิบัติงาน - ผู้นิเทศเต็มใจให้ความช่วยเหลือ อาจกำหนด กิจกรรมที่จะทำร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาต่อไป
2. ร่วมใจ เน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดพลัง	- ร่วมแก้ไขปัญหาโดยกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา ผู้ร่วมกิจกรรม อาจจะมีทั้งผู้บริหารคณะครู และทีมนิเทศ
3. ตั้งใจ ทุกคนต้องมีความวิริยะ อุตสาหะมากนั้นพยายามทำงานให้ ประสบผลสำเร็จ	- ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยความตั้งใจ ให้กำลังใจ ซึ่งกันและกันช่วยกันเพิ่มเติมสิ่งที่บกพร่อง วิเคราะห์ วิจัย สรุปรวข้อแก้ไขปัญหามาให้สำเร็จ ลุกลงไปด้วยดี

รูปแบบกลยุธยณมิตร	แนวคําเนินการนิเทศโรงเรียน
4. เปิดใจ ในการพัฒนางานผู้นิเทศควรรู้ใช้การประเมินเชิงบวกคือการตรวจสอบตนเอง การทบทวนตนเอง และประเมินตนเอง ฝึกให้ผู้รับการนิเทศวิจารณ์กันตามความเป็นจริง มีเหตุผล ปราศจากอคติ เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาในทางสร้างสรรค์ การพัฒนางานก็จะได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายเพื่อให้งานนั้นบรรลุผล	- ให้ผู้รับการนิเทศ วิพากษ์ วิจารณ์ กันตามความเป็นจริง ปราศจากอคติ - ร่วมกันพัฒนางานในทางสร้างสรรค์

ในขณะที่ สุวิน เทพพร (2543, หน้า 47-50) กล่าวถึง การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา (Buddy Supervision) คือ การนิเทศโดยตรงที่เปิดโอกาสให้ครู 2 คน ได้ดึงเอาศักยภาพทางการสอนที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยเริ่มต้นจากการจับคู่สัญญา เพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์อันดีต่อกัน และใช้สัมพันธ์ภาพอันดีนี้ เป็นตัวนำไปสู่กิจสัมพันธ์หรือความสำเร็จในการจัดกระบวนการเรียน

จุดประสงค์ของการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา

1. เพื่อให้ครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือชั้นเดียวกันสามารถนิเทศการสอนซึ่งกันและกันได้
2. เพื่อให้ครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือชั้นเดียวกัน ซึ่งมีปัญหาอย่างเดียวกันสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันได้
3. เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้วยการเสริมแรงซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสอน
4. เพื่อให้ครูเกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนที่ว่า มิใช่การตรวจตราจับผิด แต่คือการพัฒนาและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของครูในฐานะเพื่อร่วมวิชาชีพกระบวนการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา

ขั้นที่ 1 เสนอนแนวคิด

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาให้ครูในโรงเรียนทดลอง นำไปปฏิบัติ ภายใต้การสนับสนุนทุกรูปแบบ

1.2 เมื่อครูยอมรับหลักการแล้ว ให้ครูจับคู่สัญญาที่มีปัญหาการเรียนการสอนในวิชาเดียวกันหรือชั้นเดียวกันเพื่อร่วมกันวางแผนการนิเทศ เช่น สังเกตการสอน เขียนแผนการสอนและเตรียมสื่อการสอน เป็นต้น

1.3 คู่สัญญาแต่ละคนเขียนแผนการสอนในวิชาที่มีปัญหา โดยต่างฝ่ายต่างเขียนแผนการสอนตามแนวคิดของตน

ขั้นที่ 2 สาธิตให้ดู (สมมติว่า ครู A เป็นคู่สัญญากับครู B)

2.1 ครู A สาธิตการสอนตามแผนการสอนของตน โดยมีครู B เป็นผู้สังเกตการสอนและบันทึกจุดเด่นจุดด้อยของครู A ตามแบบสังเกตการสอน

2.2 ครู B สาธิตการสอนตามแผนการสอนของตนในวิชาที่มีปัญหาเดียวกับครู A โดยมีครู A เป็นผู้สังเกตการสอน และบันทึกจุดเด่นจุดด้อยตามแบบสังเกตการสอนเช่นเดียวกัน

2.3 ครู A และครู B ร่วมกันวิเคราะห์วิจารณ์จุดเด่นจุดด้อยของกันและกัน เพื่อนำจุดเด่นของแต่ละคนมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขจุดด้อย

2.4 ครู A และครู B นำจุดเด่นของแต่ละคนมาบูรณาการ เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ ที่นำเอาส่วนดีของแต่ละคนมาผสมผสานกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีชา ทองรส (2541) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งกีดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความต้องการนิเทศภายในของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงตามลำดับ คือ

1. การนิเทศด้านสื่อการเรียนการสอนมีความต้องการระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน

2. การนิเทศด้านการวัดและประเมินผลมีความต้องการระดับมาก โดยเฉพาะการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแบบทดสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น

3. การนิเทศด้านเทคนิคและวิธีการนิเทศ มีความต้องการระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง

4. การนิเทศด้านหลักสูตร มีความต้องการระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง เอกสารเกี่ยวกับ

หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

5. การนิเทศด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีความต้องการระดับมาก โดยเฉพาะการจัดให้ครูและครูหรือครูกับผู้บริหารโรงเรียนวางแผนร่วมกันในการจัดการเรียนสอน

สำหรับ สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05.

ศิขริน กณะกาศัย (2542) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในของครูโรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่ พบว่าความต้องการการนิเทศภายในในการจัดกิจกรรมการนิเทศ ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือ การให้บริการสื่อ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ อยู่ในระดับปานกลางสำหรับการสาธิตการสอน ครูต้องการระดับมาก

เพียงใจ แจ่มเงิน (2546) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนนครเจดีย์ จังหวัดลำพูน พบว่าครูมีความต้องการเยี่ยมชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม ความต้องการระดับมากที่สุด คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน การชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจ หลักการ เหตุผล ขั้นตอน และรายละเอียดการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ในการวางแผนและกำหนดทางเลือกเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนการสอน ความต้องการระดับมาก คือ การสร้างบรรยากาศในการเยี่ยมชั้นเรียนเป็นไปในรูปแบบธรรมชาติ มีความจริงใจ และเข้าใจกันเป็นอย่างดีทั้งสองฝ่ายไม่เกิดความอึดอัดกังวลใจ สอบถาม สัมภาษณ์ครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาทั่วไปในการทำงาน การค้นหาความสามารถของครูผู้สอน และความต้องการที่น้อยที่สุดในระดับมาก คือ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนเยี่ยมชั้นเรียนของกันและกัน

ในทำนองเดียวกัน ลัดดา เจียมจูไร (2547) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย พบว่าความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมมีความต้องการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลและด้านการวางแผนการสอน

โบว์แมน และแมคคอร์มิก (Bowman and Mc Cormic, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลการใช้เพื่อนชี้แนะ/สอนแนะ (peer coaching) กับ การนิเทศแบบดั้งเดิม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 2 กลุ่ม ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษาวิชาชีพ การเปรียบเทียบในเรื่อง 1) การพัฒนาทักษะ

ที่เข้มงวด 2) การกระทำและเหตุผลเกี่ยวกับวิชาชีพครู 3) เจตคติที่คาดหวังในการฝึก
ประสบการณ์ กลุ่มทดลองได้รับการฝึกเทคนิคเพื่อนชี้แนะ/สอนแนะ (peer coaching)
ซึ่งนักศึกษาครูนี้ได้รับมอบหมายให้ประจำอยู่ชั้นเรียนเดียวกันให้สังเกตการณ์สอน
และให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน กลุ่มควบคุมได้รับการนิเทศจากมหาวิทยาลัย ผลการทดลอง
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในตัวแปรที่วัดจำนวน 8 ใน 10 ตัว

วินน์ และ โคร์เมอร์รี่ (Wynn and Kromery, 2000) ได้ศึกษาการชี้แนะ/สอนแนะแบบ
เพื่อนชี้แนะ/ สอนแนะ (peer coaching) ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู โดยศึกษากับคู่เรียนรู้
ในโปรแกรมเพื่อนชี้แนะ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาครูระดับประถมศึกษาจำนวน 26 คน
ยุทธวิธีที่ใช้ให้นักศึกษาสามารถถ่ายโยงความรู้ได้เรียนไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน
ระดับประถมศึกษาโดยการอภิปราย การสังเกต การทดลองใช้และการพัฒนาแผนการสอน
ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย จากนั้นให้นำแผนการสอนไปใช้สอนโดยมีคู่เรียนรู้ช่วยส่งเสริม
สนับสนุนทั้งก่อนระหว่างและหลังการสอนแต่ละครั้ง ท้ายที่สุดให้มีการถามคำถามหลังการสอน
การสะท้อนความคิดจากคู่เรียน ฟังเทปบันทึกการสอน การเข้าร่วมสัมมนาประจำสัปดาห์
การให้ข้อมูลจากเพื่อน ครูประจำชั้นและอาจารย์นิเทศ วงจรของเพื่อนชี้แนะ/สอนแนะ
ประกอบด้วยการประชุมก่อนการสอน การสังเกตการณ์สอน เพื่ออธิบายยุทธวิธีสอนที่จะใช้ให้ผู้สังเกต
รับทราบ ตามด้วยการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเพื่อนที่เป็นคู่ชี้แนะ/สอนแนะ
จากนั้นเป็นการทบทวนการสอนของตนเอง ท้ายที่สุดเป็นการประชุมหลังการสอน ผู้ชี้แนะ/
สอนแนะบันทึกผลการดำเนินการชี้แนะ มีการแนะนำเพื่อปรับปรุงการสอน หลังจากการประชุม
แต่ละคนบันทึกการเรียนรู้ของตน วงจรของเพื่อนชี้แนะจึงประกอบด้วยการอภิปราย
การนำไปใช้ด้วยการสังเกต การคิดสะท้อน การอภิปรายและการคิดสะท้อน ผลการศึกษาพบว่า
ในการสอนมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนจากให้ความ สำคัญเกี่ยวกับตนเองไปสู่
การให้ความสำคัญเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน
ผลการศึกษาพบว่านักเรียนฝึกหัดครู ครู และนักเรียน เห็นประโยชน์ของการมีเพื่อนชี้แนะ
ที่จะพัฒนาประสบการณ์การสอนของนักศึกษาและการพัฒนาด้านวิชาชีพ

ดังนั้น จากการศึกษาความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
พบว่าความต้องการการนิเทศภายในของครูเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การนำหลักสูตร
ไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนหลักสูตรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
ทำให้ครูเกิดความสับสนในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียน
การสอนไม่หลากหลาย ไม่นั่นทักษะกระบวนการ ขาดการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การใช้
สื่อการเรียนการสอน ขาดทักษะการผลิตและใช้สื่อ โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยี การวัดผลและ

ประเมินผล ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผู้เรียน ไม่หลากหลาย ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการประเมิน และขาดการนำเอาผลการประเมินมาปรับปรุง และพัฒนาการสอน อีกทั้งการนิเทศภายในเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องให้การนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่งเสริม พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการเรียนรู้ การเตรียมการสอน การจัด การเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อส่งผลให้การสอนของครู มีคุณภาพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มินิสัยใฝ่เรียนรู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved