

สรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้

เพื่อให้เห็นถึงความ เป็นมา แนวคิด หลักการ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของ การนิเทศการศึกษา ในบทนี้จึงได้รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การศึกษามากมายไว้โดยลำดับคือ ประวัติความเป็นมาของการนิเทศการศึกษา แนว ความคิดเกี่ยวกับบทบาท แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศ หน้าที่ความรับผิดชอบของ ศึกษาในเทศก์ ตลอดจนงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ ในตอนสุดท้ายของบทนี้ เป็นการสรุปเกี่ยวกับขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบงานวิชาการของศึกษา นิเทศก์ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเอง เพื่อจะได้นำไปใช้ประกอบการสร้างแบบสำรวจ และใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ความเป็นมาของการนิเทศการศึกษา

Eye<sup>1</sup> กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาในสหรัฐอเมริกา เริ่มต้นตั้งแต่ ค.ศ. 1642 ในมลรัฐ Massachusetts ตั้งแต่สมัยยังมีฐานะเป็นอาณานิคมของอังกฤษ ได้มีการคัดเลือกบุคคลขึ้นทำหน้าที่ตรวจและนิเทศโรงเรียน เขาได้แบ่งประวัติการ นิเทศการศึกษาในสหรัฐอเมริกาออกเป็น 5 ระยะด้วยกัน คือ

ระยะที่ 1 การนิเทศในลักษณะผู้ตรวจการในฐานะผู้บริหาร ( Administrative Inspection ) ระหว่าง ค.ศ. 1642 - 1875 ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศ เป็นเรื่องของ การตรวจตรา ซึ่งทำหน้าที่เสมือนผู้จัดการโรงเรียน บทบาทของผู้นิเทศ การศึกษาเน้นในด้านตัดสินคุณภาพของครู มากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ลักษณะเช่นนี้ปรากฏขึ้นที่เมือง Boston ( ค.ศ. 1709 ) ซึ่งตั้งคณะกรรมการตรวจ

<sup>1</sup> Glan G. Eye and others, Supervision of Instruction, ( New York : Harper and Row, Publishers, 1971 ), pp. 23 - 28.

โรงเรียนเรียกว่า Visit ye School.

Swearingen<sup>2</sup> สรุปถึงวิธีนิเทศของผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษา ในระยะนี้ไว้  
3 ประการ คือ

1. นิเทศโดยใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
2. เน้นการตรวจตราและหาข้อบกพร่องของครูเพื่อการเลิกจ้าง
3. ยึดถือมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นหลักในการประเมินผลงานของครู

ระยะที่ 2 การนิเทศในลักษณะให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการศึกษา (Efficiency Orientation) ระหว่าง ค.ศ. 1876 - 1936 เป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ในสาขาต่างๆซึ่งเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว ความคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมเข้ามามีอิทธิพลในวงการศึกษาเป็นอย่างมาก การนิเทศมุ่งไปที่โครงการสอนของโรงเรียน โดยเน้นในด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครู ในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทศนคติของศึกษานิเทศก์เปลี่ยนแปลงไปจากผู้ตรวจโรงเรียน กลายเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น พฤติกรรมการนิเทศที่อาจพบบ่อยๆได้แก่ การปรึกษาหารือ การปรับปรุง การส่งเสริม และแนะนำ

Lucio และ McNeil<sup>3</sup> เรียกการนิเทศในระยะนี้ว่า การนิเทศโดยวิธีการวิทยาศาสตร์ (The Science of Supervision) เพราะถือว่าการนิเทศเป็นศาสตร์หรือเป็นวิทยาศาสตร์ สามารถปฏิบัติทดลองให้ดูได้ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูและศึกษานิเทศก์เปลี่ยนแปลงไป คือศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ค้นหาปัญหาและสร้าง

<sup>2</sup> Mildred E. Swearingen, Supervision of Instruction: Foundations and Dimensions, ( Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1962 ), p.18.

<sup>3</sup> Willian H. Lucio and John D. McNeil, Supervision: A Synthesis of Thought and Action, ( New York: McGraw - Hill Book Company, Inc., 1962 ), p. 8.

แบบฟอร์ม แล้วนำมาให้ครูทดลองใช้และมีการประสานงานกัน โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ จะต้องช่วยให้ครูได้ประสบความสำเร็จในการสอน อย่างไรก็ตามการนิเทศในแบบนี้ ยังมีปัญหาอยู่มาก เป็นต้นว่า การนิเทศมีแบบแผนยุ่งยากเกินไป การนิเทศไม่มีจุดหมายปลายทาง และผู้บริหารไม่ทราบจะพิจารณาประเมินผลความสามารถของครูได้อย่างไร

ระยะที่ 3 การนิเทศในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ( Cooperative Group Effort ) ระหว่าง ค.ศ. 1937 - 1959 เน้นในกระบวนการทางสังคม ( Social processes ) มีการร่วมงานและประสานงานกัน ในการบริหารกิจการของโรงเรียน มีคำที่แสดงถึงความร่วมมือและประสานงาน เช่น coordinating, integrative, creativity, stimulation, and democratic relationship.

Lucio และ McNeil<sup>4</sup> เรียกการนิเทศในระยะนี้ว่า การนิเทศในรูปของการสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบประชาธิปไตย ( Supervision as Democratic Human Relationship ) มุ่งสร้างความสัมพันธ์แบบเห็นอกเห็นใจกัน เคารพในบุคลิกภาพของบุคคล แนวทางในการปฏิบัติประยุกต์เข้ากับหลักปรัชญาและหลักจิตวิทยา ถือเอาความต้องการของชุมชนเป็นใหญ่ วิธีที่เหมาะสมจึงขึ้นอยู่กับสภาพการและความต้องการของชุมชน

ในระยะเดียวกันนี้เนื้อหาวิชาต่างๆที่จัดให้มีในโรงเรียนก็เพิ่มมากขึ้น เช่น การเรียนภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิชาแนะแนว ศิลปศึกษาและพลศึกษา การเพิ่มขยายของหลักสูตรดังนี้ ทำให้ความต้องการในด้านนิเทศการศึกษา มีมากขึ้น ศึกษานิเทศก์กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งเน้นหนักในด้านควมลึกและคุณภาพของการสอน

ระยะที่ 4 การนิเทศในลักษณะการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ( Research Orientation ) ระหว่าง ค.ศ. 1960 จนถึงปัจจุบัน เนื่องจากวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆมีความซับซ้อนและก้าวหน้าไปมาก ทั้งสภาพสิ่งแวดล้อมก็มีปัญหาที่จะต้องหา

<sup>4</sup> Ibid., pp. 9 - 11.

ทางปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม การศึกษาในโรงเรียนกลายเป็นระบบที่ต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้า วิจัย การนิเทศจึงเปลี่ยนจากแบบใช้การสำรวจแล้วตัดสินเอาจากสามัญสำนึกของตนเอง มาใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าถึงธรรมชาติและเหตุผลของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล Lucio และ McNeil<sup>5</sup> เรียกการนิเทศในระบายนี้อีกว่าเป็นการนิเทศโดยใช้เหตุผลและสติปัญญา ( Supervision through reasons and practical intelligence ) เขาย้ำว่าเป็นการนิเทศขั้นสูงสุด เหตุผลหมายถึงการรู้จักกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างแจ่มชัดพร้อมกับพิจารณาการกระทำที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ การปฏิบัติโดยใช้สติปัญญาหมายถึงปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยอาศัยความร่วมมืออย่างกว้างขวางจากผู้ร่วมงานและตัดสินใจร่วมกัน

ระยะที่ 5 การนิเทศในสมัยปัจจุบัน ( An Emerging New Period ) นับแต่ ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา แนวโน้มของงานนิเทศการศึกษา มุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว แนวคิดเกี่ยวกับระบบการศึกษาต้องการที่จะแสวงหาวิธีใหม่ๆ เพื่อทำให้โครงการสอนสมบูรณ์และได้ผลตามเป้าหมาย นักการศึกษากลับไปนำเอาระบบจัดการตามแบบบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาอีก ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน จึงอาจเรียกได้ว่าเป็นยุคแห่งการวิเคราะห์หรืออย่างมีระบบแบบแผน ( System Analysis )

การนิเทศการศึกษาในยุคปัจจุบันมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เป็นเครื่องชี้บ่งว่าพัฒนามาจากระบบนิเทศในลักษณะการศึกษาค้นคว้าและวิจัยดังได้กล่าวมาแล้ว ต่างกันแต่เน้นในด้านมีระบบแบบแผนมากขึ้น มีคำบางคำที่ใช้อยู่เสมอ เช่น input, output, control, feedback, evaluation, planning, budgeting, analysis ซึ่งคำเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แสดงถึงการทำงานอย่างมีแบบแผนทั้งสิ้น

ประวัติความเป็นมาของการนิเทศการศึกษาของสหรัฐอเมริกาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ มีประโยชน์ในด้านทำให้มองเห็นถึงพัฒนาการ ของงานนิเทศการศึกษาซึ่งเปลี่ยน

<sup>5</sup> Ibid., p. 12.





แปลงมาตามลำดับ ขณะเดียวกันก็อาจมองเห็นถึงบิดาและความจำเป็นที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ สำหรับการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าได้รับอิทธิพลมาจากระบบนิเทศการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะระบบนิเทศการศึกษาของไทยเกิดขึ้นจากความต้องการในการปรับปรุงโรงเรียนตามแนวการศึกษาแผนใหม่ ดังปรากฏในประวัติกระทรวงศึกษาธิการว่า

เมื่อการศึกษาแผนใหม่ได้ขยายตัวออกไปยังส่วนภูมิภาค จังหวัดต่างๆ ได้จัดประชุมอบรมครู เพื่อให้เข้าใจแนวการปรับปรุงโรงเรียน และขอให้กรมสามัญศึกษาส่งวิทยากรไปช่วยในการอบรม ซึ่งทางกรมก็ได้จัดส่งครูประจำการที่สอนในโรงเรียนปรับปรุง สมทบกับครูทรงคุณวุฒิไปช่วยเสมอ แต่การส่งครูประจำการไปช่วยนั้นยอมไม่สะดวกหลายประการ กรมสามัญศึกษาจึงจัดให้มีเจ้าหน้าที่ส่วนกลางขึ้นคณะหนึ่งสำหรับออกไปให้ความช่วยเหลือโรงเรียนต่างๆ หน่วยศึกษานิเทศกิจจึงถือกำเนิดขึ้นมา โดยมีการประชุมหัวหน้ากองในกรมสามัญศึกษา พิจารณาจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2497 ที่ประชุมได้มอบให้นายสาย ภาณุรัตน์ และ ดร. วิฑูรย์ ชอนเคอร์ เขียนโครงการพร้อมทั้งตัวบุคคลที่จะปฏิบัติงานในหน่วยเสนอกกระทรวงพิจารณาผู้ลที่สุดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติให้จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2497 นั้นเอง<sup>6</sup>

หลังจากนั้นงานนิเทศการศึกษาจึงได้ขยายออกไปสู่ส่วนภูมิภาค เพราะความต้องการในด้านปรับปรุงการศึกษามีมากขึ้น และกำลังศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่ในส่วนกลางไม่เพียงพอ จึงเกิดเป็นหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำภาค และหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดขึ้นดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันนี้

004686

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท

คำว่า "บทบาท" มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างด้วยกัน วิทยุ สาทร ลงความเห็นว่ "บทบาทหน้าที่หมายรวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำ และบรรดา

<sup>6</sup> ศึกษาธิการ, กระทรวง, ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ 2435 - 2507, ( พระนคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2507 ), หน้า 738 - 739.

สิทธิต่างๆที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง"<sup>7</sup> ของคุณ หงส์พันธุ์ ให้ความหมายไว้ว่า "บทบาท หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรง และการงานพิเศษที่ควรจะต้องกระทำ"<sup>8</sup> ส่วน MacDonal ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าบทบาท ในลักษณะของพฤติกรรมทางสังคม โดยกล่าวว่า "บทบาทหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวัง โดยสมาชิกของสังคม ที่มีต่อบุคคลนั้น"<sup>9</sup> ในหนังสือเล่มเดียวกันนี้ Levinson<sup>10</sup> สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทหมายถึงปทัสถาน ( Norms ) ความมุ่งหวัง ( Expectations ) ข้อห้าม ( Taboos ) ความรับผิดชอบ ( Responsibilities ) และอื่นๆที่มีลักษณะในตนเองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่อันควรกระทำ
2. บทบาทหมายถึงความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเอง ที่จะคิดและทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ
3. บทบาทหมายถึงการกระทำของบุคคลแต่ละคน ที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้นๆนั่นเอง

<sup>7</sup> ภิญโญ สาร, บทบาทของศึกษานิเทศก์, ( พระนคร: กองวางแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2512 ), หน้า 7.

<sup>8</sup> ของคุณ หงส์พันธุ์, "บทบาทของหัวหน้าฝ่ายปกครองและสวัสดิการของสถาบันฝึกหัดครู" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513, ( อักสำเนา ), หน้า 7.

<sup>9</sup> Richard R. MacDonald and James H. Schellenberg, ed., Selected Readings and Projects in Social Psychology, ( New York : Randon House, Inc., 1971 ), p. 3.

<sup>10</sup> Ibid., p. 11.

Young ได้ให้ความหมายของบทบาทโดยผูกพันอยู่กับตำแหน่งที่เจ้าของบทบาทกำลังดำรงอยู่ โดยกล่าวว่า "บทบาทก็คือหน้าที่ของตำแหน่ง เมื่อบุคคลหนึ่งได้ดำรงตำแหน่งใด สิ่งที่ดีความกับฐานะของตำแหน่งก็คือเขาจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์ (Interaction) กับตำแหน่งอื่นๆภายในกลุ่ม ทั้งตำแหน่งที่สูงกว่าและต่ำกว่า สิ่งที่ดีความกับตำแหน่งซึ่งเป็นเครื่องกำหนดให้สำหรับการดำรงตำแหน่งนั้น เรียกว่าบทบาท"<sup>11</sup>

กล่าวโดยสรุปว่าบทบาท หมายถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไข และอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำ ในเมื่อบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด และพฤติกรรมดังกล่าวนั้นย่อมมีส่วนผูกพันอยู่กับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคาดหวังของสังคม ที่เห็นว่าบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งนั้นๆควรจะทำ โดยนัยแห่งความหมายนี้ สิ่งที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งใดๆ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง ได้แก่ฐานะของตำแหน่ง กฎ ระเบียบ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งกำหนดไว้เป็นปทัสฐานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น
  2. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ทัศนคติ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ตลอดจนวัฒนธรรมและประเพณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ
- การที่บุคคลจะดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ต้องมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งนั้นเสมอ ซึ่งการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเหล่านี้ จะต้องเป็นที่รู้จักกันระหว่างบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง Davis<sup>12</sup> มีความเห็นว่า ความคิดเกี่ยวกับบทบาทมาจากการวิจัยทางสังคมศาสตร์

<sup>11</sup> Kinball Young and Raymond W. Mack, Sociology and Social Life, ( New York : American Book Company, 1965 ), pp. 131 - 132.

<sup>12</sup> Keith Davis, Human Relation at Work, ( New York : Mc Graw - Hill Book Company, Inc., 1962 ), p. 40.

และอาจเรียกได้ว่าเป็นตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดดำรงอยู่ในการแสดงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น จะเห็นได้ว่าบทบาทเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ซึ่งตรงกับที่ Rose ได้กล่าวว่า "ทุกๆบทบาทมีส่วนสัมพันธ์กับบทบาทอื่นในสถานการณ์ต่างๆ บทบาทหนึ่งบทบาทใดไม่สามารถจะดำรงอยู่โดยลำพังได้"<sup>13</sup>

สิ่งที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดทางสังคมนั้น เป็นการปะทะสัมพันธ์กันระหว่างความมุ่งหวังของผู้ดำรงตำแหน่งเองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หากการแสดงบทบาทไม่เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายมุ่งหวัง ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหา ทั้งนี้ยอมเป็นไปตามที่ Brown ได้กล่าวว่า "บุคคลไม่ใช่สิ่งเป็นกลาง (Neutral) ไม่มีความว่างเปล่า จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความพอดีระหว่างบุคคลสภาพของเขาเองและบทบาทที่เขาดำรงอยู่ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ไม่ใช่สิ่งของที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามความพอใจ โดยเฉพาะในสิ่งที่เขาไม่ต้องการ"<sup>14</sup>

Hunt<sup>15</sup> ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความขัดแย้งในเรื่องบทบาทว่า ในระบบสังคมที่ซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหลายตำแหน่งกับบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งนั้นๆ บางอย่างก็ไปด้วยกันได้ก็ บางอย่างก็ไม่สัมพันธ์กัน และนั่นคือสิ่งที่แสดงถึงความ

<sup>13</sup> Arnold M. Rose, Human Behavior and Social Process, ( Boston : Houghton Mifflin Company, Inc., 1962 ), p.23.

<sup>14</sup> Royer Brown, Social Psychology, ( New York : The Free Press, Macmillan Company, 1965 ), p. 159.

<sup>15</sup> Raymond G. Hunt, "Role and Role Conflict" Selected Readings and Projects in Social Psychology, Richard R. Macdonald ed. ( New York : Randon House, Inc., 1971 ), p. 8.

สับสนและความขัดแย้งกัน ซึ่งตรงกับที่ Brown<sup>16</sup> มีความเห็นว่าบทบาทเป็นองค์ประกอบของปทัสถาน ( Norm ) และปทัสถานเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรม ความไม่ลงรอยกันในการกำหนดพฤติกรรมนี้ ก่อให้เกิดปัญหาสำหรับผู้ถือบทบาท ซึ่งเรียกว่าความขัดแย้งในค่านิยมบทบาท ( Role conflicts )

ความขัดแย้งในเรื่องบทบาท อาจเกิดขึ้นได้จากปัญหาของการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งถือเป็นปทัสถานสำหรับตำแหน่งนั้น กล่าวไว้ไม่ชัดเจนหรือเกิดความซ้ำซ้อนกัน กับอาจจะเกิดได้จากตัวบุคคลผู้ถือบทบาท ที่นำเอาบุคลิกภาพส่วนตัวเข้าไปสู่ตำแหน่ง จึงทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกขัดแย้งกับบทบาทที่ควรจะเป็น Hare<sup>17</sup> สรุปถึงความขัดแย้งของบทบาทอันเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทปะทะกัน ( Role collision ) เกิดจากบุคคลสองคนซึ่งมีตำแหน่งต่างกัน แต่มีบทบาทซ้ำซ้อน ( Overlap ) กันในกลุ่มของตน
2. บทบาทไม่ลงรอยกัน ( Role incompatibility ) เกิดจากบุคคลคนเดียวดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด แต่ได้รับแรงผลักดันจากบุคคลอื่น ให้แสดงบทบาทที่แตกต่างออกไปซึ่งขัดแย้งกับฐานะที่ดำรงอยู่
3. บทบาทสับสน ( Role confusion ) คือความมุ่งหวังที่ไม่คงที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับบทบาทใดๆ ทั้งนี้เกิดจากขาดการตกลงกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ในเรื่องความมุ่งหวังที่จะให้เป็นไปสำหรับบทบาทนั้นๆ

ในค่านิยมบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคล Secord<sup>18</sup> สรุปว่าอาจก่อให้เกิดการ

<sup>16</sup> Brown, op. cit., p.156.

<sup>17</sup> A Paul Hare, Handbook of Small Group Research, ( New York : The Free Press of Glencoe, 1962 ), pp. 119 - 121.

<sup>18</sup> Paul F. Secord and Carl W. Backman, Social Psychology, ( New York : McGraw - Hill Book Company, 1964 ), p. 493.



ขัดแย้งกันใ้ภายในสภาพการ 3 อย่าง คือ

1. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล อาจเข้าไปแทรกแซงในพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของคนทั่วไป หรือคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลอาจผูกพันอยู่กับบทบาทในตำแหน่งนั้น

2. ความขัดแย้งเกิดจากความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทนั้นไม่ลงรอยกับความคิดเห็นของผู้เป็นเจ้าของบทบาทหรือผู้ดำรงตำแหน่งเอง

3. บทบาทที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ไม่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อขัดแย้งในเรื่องบทบาทเป็นปัญหาของการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม มักจะขึ้นอยู่กับความมุ่งหวังของผู้ดำรงตำแหน่งว่า ตนควรจะทำปฏิบัติเช่นไร จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันก็ขึ้นอยู่กับความมุ่งหวังของผู้อื่น ที่อยากจะทำเช่นไรในสภาพการนั้นๆ ซึ่งบางทีความมุ่งหวังทั้งสองประการนี้ขัดแย้งกันอยู่ และก่อให้เกิดความไม่สบายใจแก่เจ้าของบทบาทมาก Sarbin กล่าวไว้ว่า "การปฏิบัติ ( Actions ) ที่จะให้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นจะต้องคำนึงถึงบทบาท เพราะบทบาทผูกพันอยู่กับตำแหน่ง ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งใดต้องเรียนรู้ว่าจะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร และผู้อื่นหวังจะให้เขาปฏิบัติอย่างไรด้วย"<sup>19</sup>

การดำรงตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ก็เช่นเดียวกัน เขาจะต้องรู้ว่าอะไรที่เขาต้องปฏิบัติ และผู้อื่นมุ่งหวังให้เขาปฏิบัติอย่างไร ศึกษานิเทศก์จะไม่สามารถแสดงบทบาทแห่งการนิเทศให้ประสบผลสำเร็จได้ ถ้าเขาขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทอันเป็นที่มุ่งหวังดังกล่าว

การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่จะให้ถูกต้องเหมาะสมตามบทบาทของตนจึงขึ้นอยู่กับความมุ่งหวังของตัวศึกษานิเทศก์เอง บทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด

<sup>19</sup> Theodore R. Sarbin, "Role Theory" Handbook of Psychology, Gardner Lindzey ed. ( Addison - Wesley Publishing Company, 1954 ), p. 223.

ให้สำหรับตำแหน่ง และความมุ่งหวังของครูผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้จักว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เป็นอย่างมาก จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องหาทางศึกษาให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน

### แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา

คำว่าหลักการ ( Principles ) Barr ได้ให้ความหมายไว้ว่า

หลักการหมายถึงกฎเกณฑ์ทั่วไป ( General rules ) ความคิดรวบยอด ( Concepts ) ข้อเท็จจริงพื้นฐาน ( Fundamental truths ) ความเชื่ออันเป็นที่ยอมรับ ( Accept tenets ) ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติจากสภาพการอย่างหนึ่งไปสู่สภาพการอีกอย่างหนึ่ง และเป็นสิ่งสำคัญที่จะควบคุมกิจกรรมและวิธีการสำหรับการปฏิบัตินั้นๆ<sup>20</sup>

ส่วน Briggs และ Justman ให้ความหมายไว้ว่า "หลักการคือวิถีทางแห่งการแก้ปัญหาที่คิดว่ามีความเชื่อมั่นได้มากที่สุด ไม่เฉพาะแต่อาศัยจากประสบการณ์เดิมเท่านั้น แต่อาจได้จากข้อเท็จจริงพื้นฐานและรู้อย่างไรที่จะนำมาใช้ได้อย่างไร"<sup>21</sup>

กล่าวโดยสรุปคำว่า "หลักการ" หมายถึงการสรุปข้อความโดยทั่วไปซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในลักษณะของข้อเท็จจริงพื้นฐาน หรืออาจจะหมายถึงกฎเกณฑ์พื้นฐาน คำสั่งนโยบาย หรือความเชื่อ ซึ่งควบคุมการกระทำในรูปแบบต่างๆของมนุษย์ สำหรับเรื่องการศึกษาโดยเฉพาะหลักการน่าจะหมายถึงปรัชญาซึ่งเป็นเครื่องกำหนดและประเมินค่าจุดมุ่งหมาย ทัศนคติ การปฏิบัติ และผลผลิตจากการศึกษา

สำหรับการนิเทศการศึกษาก็มีหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่ยึดถือในการปฏิบัติอยู่มาก

<sup>20</sup> A.S. Barr and others, Supervision Democratic Leadership in Improvement of Learning, ( New York : Appleton - Century - Crofts, Inc., 1947 ), p.45.

<sup>21</sup> Thomas Henry Briggs and Joseph Justman, Improving Instruction Through Supervision, ( New York : Macmillan, 1952 ), p. 406.

Burton และ Brueckner 22 ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการคือ

1. การนิเทศการศึกษาคควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา ( Theoretically sound )
  - 1.1. การนิเทศควรจะเป็นไปตามค่านิยม วัตถุประสงค์ และนโยบาย ซึ่งเกี่ยวข้องอยู่กับการนั้นโดยเฉพาะ
  - 1.2. การนิเทศควรจะเป็นไปตามความเป็นจริงและตามกฎเกณฑ์ของเรื่องนั้นๆ
  - 1.3. การนิเทศควรจะวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน
2. การนิเทศการศึกษาคควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ ( Scientific )
  - 2.1. การนิเทศควรเป็นไปอย่างมีลำดับ มีระเบียบ และมีวิธีการในการศึกษา ปรับปรุง และประเมินผลสิ่งต่างๆ ภายในขอบเขตของงานนั้น ทั้งนี้ยอมหมายรวมทั้งด้านกระบวนการนิเทศและบรรดาอุปกรณ์ที่ใช้ในการนิเทศด้วย
  - 2.2. การนิเทศควรได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างเป็นปรนัย มีความถูกต้องแน่นอน เป็นที่เชื่อถือได้ และอย่างมีระเบียบมากกว่าการสรุปเอาจากความคิดเห็น
3. การนิเทศการศึกษาคควรเป็นประชาธิปไตย ( Democratic )
  - 3.1. การนิเทศจะต้องเคารพในบุคคล และความแตกต่างของแต่ละบุคคล และพยายามส่งเสริมการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่

---

22 William H. Burton and Leo J. Brueckner, Supervision: A Social Processes, ( New York : Appleton - Century Company, 1955 ), pp. 71 - 72.

- 3.2. การนิเทศจะต้องเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือ และใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด
- 3.3. การนิเทศควรใช้อำนาจให้น้อยที่สุด และอำนาจนั้นจำเป็นจะต้องได้มาจากหมุ่คณะ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหมุ่คณะไปสู่เป้าหมาย
4. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นการสร้างสรรค์ ( Creative )
  - 4.1. การนิเทศควรจะแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและพัฒนาซึ่งความสามารถนั้นอย่างสูงสุด
  - 4.2. การนิเทศควรมีส่วนในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานให้มากที่สุด

Franseth 23 ให้ข้อเสนอแนะถึงหลักการนิเทศการศึกษา โดยเน้นในด้านบทบาทของผู้นำกลุ่ม กล่าวโดยสรุปมี 4 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศจะให้ผลอย่างสูงสุดในการปรับปรุงการเรียนการสอน ก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ซึ่งได้พิจารณาตกลงร่วมกันโดยคณะครูและศึกษานิเทศก์
2. การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่นคือจะต้องให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า จะให้ศึกษานิเทศก์ช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการของเขา
3. การนิเทศการศึกษาที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยืดหยุ่น และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

---

23. Jane Franseth, Supervision as Leadership, ( New York : Row, Peterson and Company, 1961 ), p. 23 - 28.

4. การนิเทศการศึกษาจะให้ได้ผลควรใช้วิธีการวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ พื้นฐานเสียก่อน

หลักการนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรมบอกแต่เพียงแนวคิดกว้างๆ Smith บอกวิธีนำหลักการไปใช้ไว้ว่า "หลักการอันเป็นนามธรรม เมื่อนำไปใช้ต้องแปลออกมาเป็นลักษณะของกิจกรรม นั่นคือต้องมีการขยายความและตีความออกมาในรูปของแนวทางแห่งการปฏิบัติ"<sup>24</sup>

อย่างไรก็ตามการนำหลักการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาก็ยังมีปัญหาและเป็นความยุ่งยากในทางปฏิบัติ Ayed<sup>25</sup> กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการนำหลักการไปใช้ โดยสรุปมีดังนี้

1. ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล ( Personal idiosyncrasies ) ซึ่งได้แก่ทัศนคติ ความสามารถ ความต้องการ ฯลฯ ของแต่ละบุคคล ทั้งคณาจารย์และผู้รับการนิเทศต่างมีลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของตนเอง บุคคลหนึ่งอาจยอมรับหลักการอย่างหนึ่ง ขณะที่อีกคนก็อาจปฏิเสธหลักการอื่นๆ ดังนั้นความสำเร็จของการนิเทศ จึงมีได้ขึ้นอยู่กับหลักการแต่เพียงอย่างเดียว แต่ความเข้าใจถึงแรงขับของมนุษย์และลักษณะนิสัยของเขาเป็นสิ่งจำเป็นมาก

2. นโยบายการบริหาร ( Administrative policy ) นโยบายการบริหารที่มีอิทธิพลมากต่อจุดมุ่งหมาย ขอบข่าย และวิธีในการนิเทศการศึกษา หลักแห่งการนิเทศจะไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร หากไม่ได้รับการสนับสนุนจาก

---

<sup>24</sup> B. Othanel Smith and others, Fundamental of Curriculum Development, ( New York : World Book, 1950 ), pp. 142 - 143.

<sup>25</sup> Fred C. Ayed, Fundamentals of Instructional Supervision, ( New York : Harper and Brothers Publishers, 1954 ), pp. 46 - 48.



ฝ่ายบริหาร นโยบายการบริหารอาจจะเข้มงวดหรือปล่อยตามสบาย อาจจะเป็นประชาธิปไตยหรือเผด็จการ ก็ย่อมมีอิทธิพลต่อระบบงานนี้เทศอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการแน่นอนว่า ย่อมมีบางสิ่งบางอย่างที่ขัดแย้งกับหลักการนิเทศการศึกษาอยู่ไม่น้อย

จากปัญหาดังกล่าวนี้ ศึกษานิเทศก์จึงควรมีหลักการเป็นพื้นฐาน ขณะเดียวกัน ก็ต้องมีความเข้าใจในลักษณะนิสัยของบุคคลและนโยบายการบริหารด้วย เพื่อจะได้นำหลักการมาใช้ได้อย่างเหมาะสม สิ่งสำคัญที่สุดในเรื่องนำหลักการมาใช้ก็คือ จะต้องยึดถือในหลักแห่งความร่วมมือ ( Cooperation ) การใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ ( Consideration ) และการยืดหยุ่น ( Flexibility ) ได้ตามความจำเป็น

#### แนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

หน้าที่ความรับผิดชอบอันสำคัญยิ่งของศึกษานิเทศก์ก็คือ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจัดว่าเป็นภาระที่เกี่ยวกับงานด้านวิชาการโดยตรง หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง งานของศึกษานิเทศก์เป็นงานเพื่อพัฒนา ได้แก่การพัฒนาหลักสูตร พัฒนาตัวครู เด็ก ตลอดจนกระบวนการให้การศึกษทั้งหมด Neagley และ Evans <sup>26</sup> สรุปว่า นักวิจัยทางการศึกษามีความเห็นตรงกันว่า งานนิเทศการศึกษานั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญเป็นอันดับแรกคือปรับปรุงการสอน เช่นเดียวกับ Burton กล่าวว่า "การนิเทศการศึกษาคือกลวิธีของผู้เชี่ยวชาญในอันที่จะให้บริการเกี่ยวกับการเรียนและปรับปรุงการสอน โดยความร่วมมือระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาการแก่เด็ก"<sup>27</sup>

แนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ได้พัฒนามาตามลำดับ ขณะเดียว

<sup>26</sup> Ross L. Neagley and N. Dean Evans, Handbook for Effective Supervision of Instruction, ( New York : Prentice - Hall, Inc., 1964 ), p. 1.

<sup>27</sup> Burton and Brueckner, op. cit., p. 11.

กันบทบาทของผู้นิเทศการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป Gwynn 28 ได้รวบรวมจากผลงาน  
ของ Cubberley (1916) Wagner (1921) Burton (1922) และ Scott  
(1924) และจัดทำพัฒนาการของหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงไปตามสมัย  
ดังนี้

E.P. Cubberley 1916	C.A. Wagner 1921	W.H. Burton 1922	C.E. Scott 1924
เป็นผู้นำและผู้ช่วย เหลือครู	ปรับปรุงการสอน	ปรับปรุงกิจกรรม การสอน	ส่งเสริมการสอนของ ครู
เป็นผู้สร้างโครงการ สอน		คัดเลือกและจัดลำ ดับเนื้อหาวิชา	ร่วมมือในการสอน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของความสนใจและ ประสบการณ์ของเด็ก
เป็นครูของครู		ปรับปรุงการสอน ของครูประจำการ	
ตรวจสอบผลการสอน		ทดสอบและประเมิน ผล	
ส่งเสริมความคิดริเริ่ม ของแต่ละบุคคล			ส่งเสริมการทดลอง และการใช้วิธีวิทยา- ศาสตร์ในการสอน
	เยี่ยมและสังเกตการ สอน		
รายงานเกี่ยวกับความ ชำนาญพิเศษและความ สำเร็จของครู	จัดอันดับการทำงาน ของครู	จัดอันดับการทำงาน ของครู	

28 J. Minor Gwynn, Theory and Practice of Supervision,

( New York : Dodd, Mead and Company, Inc., 1961 ), p. 10.

จากลำดับพัฒนาการของการนิเทศการศึกษา จะเห็นว่า การนิเทศการศึกษา เริ่มต้นในลักษณะของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ตรวจตราควบคุม แล้วค่อยๆคลี่คลายมาเป็นผู้ปรับปรุงการสอน จนในระยะสุดท้ายศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมและทำงานร่วมกับครูโดยอาศัยความร่วมมือและความสนใจร่วมกัน

อย่างไรก็ดีแม้ในขณะนี้จะเป็นที่ยอมรับกันว่า ศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูเกี่ยวกับเรื่องปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษามบรรลุผลตามความมุ่งหมาย แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ ก็ยังมีความแตกต่างกันออกไปในส่วนตัวละเอียดยกต่อไปนี้จะได้รวบรวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์มากล่าวไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาคั่งนี้

Lucio และ McNeil พูดยถึงฐานะของครูกับศึกษานิเทศก์เป็นใจความว่า "ครูคือผู้ที่ได้รับการฝึกฝนให้มีความเชี่ยวชาญในฐานะผู้ผลิต ( The Product ) ส่วนศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในทางกระบวนการ ( The Process ) ที่สัมพันธ์กับการผลิตนั้น ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความรอบรู้ในกระบวนการและหน้าที่ในการให้การศึกษา ตลอดจนสามารถนำกระบวนการที่ดีที่สุดถ่ายทอดให้แก่ครูเพื่อแนะแนวแก่เขา"<sup>29</sup>

เพื่อสนับสนุนคำกล่าวข้างต้น เขาได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ออกเป็น 6 ประการ คือ

1. การวางแผน ( Planning ) มีการวางแผนปฏิบัติงานทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะ ช่วยในการวางนโยบายและโครงการปฏิบัติงานทางการศึกษาต่างๆ
2. การบริหาร ( Administration ) ทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ในการประสานงานของบุคคลากรฝ่ายการศึกษาเข้าด้วยกัน และความคุมการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยดี

<sup>29</sup> Lucio and McNeil, op. cit., p. 26.

3. การนิเทศ ( Supervision ) ช่วยในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพในการสอนของครูให้สูงขึ้น โดยการซักถาม ปรึกษา และให้ คำปรึกษาหารือ

4. การพัฒนาหลักสูตร ( Curriculum development ) มีส่วนร่วมใน การกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตร คัดเลือกประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับการเรียน การสอน เตรียมเอกสาร แนะนำการสอนและคัดเลือกอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม

5. การสาธิตการสอน ( Demonstration teaching ) เป็นผู้สาธิตและ เตรียมการเพื่อสาธิตการสอน การใช้อุปกรณ์ทดลองให้ข้อเสนอแนะแก่ครู

6. การวิจัย ( Research ) ทำการสำรวจ ทดลอง และศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนและเสนอแนะแก่ครูเพื่อทดลองนำไปปฏิบัติ

Swearingen<sup>30</sup> สรุปว่าหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบันนี้ จะต้องประกอบ ด้วย 8 ประการคือ

1. ส่งเสริมให้มีการประสานงาน
2. ส่งเสริมความเป็นผู้นำ
3. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสอนให้ดีขึ้นเสมอ
6. วิเคราะห์สภาพการของการเรียนการสอน
7. ส่งเสริมพัฒนาการของครูในด้านวิชาชีพ
8. หาทางให้ครูได้รับความมั่นคง การบำรุงขวัญ และประสบความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงาน

<sup>30</sup> Swearingen, op. cit., p. 42.

Harris<sup>31</sup> กล่าวถึงพฤติกรรมกรรมการนิเทศว่ามีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ หน้าที่ ( Tasks ) กระบวนการ ( Process ) และทักษะ ( Skill ) สำหรับภาระหน้าที่ เขาได้เห็นว่าหน้าที่อันสำคัญของศึกษานิเทศก์ แบ่งออกได้เป็น 10 ประการ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร ( Developing curriculum ) ได้แก่การออกแบบหลักสูตร พัฒนาเอกสารประกอบหลักสูตร วางมาตรฐานและพัฒนาโครงการสอน
2. จัดโครงการสอน ( Organizing for instruction ) ได้แก่การวางโครงการเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ จัดแบ่งกลุ่มนักเรียนและวางแผนการเรียน
3. จัดบุคคลากรหรือครูเพื่อทำการสอน ( Staffing ) ได้แก่การจัดครูเข้าทำการสอนประจำวิชา ตลอดจนการคัดเลือกบุคคล การทดสอบ และบันทึกประวัติครู
4. อำนวยความสะดวกให้แก่ครู ( Providing facilities ) ได้แก่การจัดอำนวยความสะดวกให้แก่ครู เพื่อให้สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้นว่า ช่วยในการวางแผนและจัดโครงการสอน
5. ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์การสอน ( Providing materials ) ได้แก่การคัดเลือก จำแนกประเภท และประเมินผลการใช้อุปกรณ์การสอน เพื่อให้สามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสูงสุด
6. ตระเตรียมเพื่ออบรมครูประจำการ ( Arranging for in-service education ) ได้แก่การตระเตรียมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครูในด้านการสอน
7. ทำการปฐมนิเทศครูใหม่ ( Orienting new staff members ) ทาทางส่งเสริมครูบรรจุใหม่โดยให้การปฐมนิเทศ และช่วยให้ครูเหล่านั้นประสบความสำเร็จโดยไม่ต้องพบกับความยุ่งยากมากนัก

---

<sup>31</sup> Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, ( Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, Inc., 1963 ), pp. 13 - 14.



8. ให้บริการพิเศษในด้านอื่นๆ ( *Relating special services* ) ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเกิดความคล่องตัว เป็นต้นว่าช่วยในการวางแผนนโยบาย และสร้างความสัมพันธ์อันดีในคณะครู ส่งเสริมหน่วยงานบริการสำหรับโรงเรียน ให้สามารถนำมาใช้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนได้โดยสะดวก

9. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ( *Developing public relations* ) เป็นต้นว่าสร้างความเข้าใจต่อกัน และหาทางหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่จะมามีอิทธิพลต่อโครงการสอน

10. ประเมินผลการเรียนการสอน ( *Evaluating* ) ได้แก่การวางแผนวางโครงการเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการสอนโดยตรง

Gwynn<sup>32</sup> แบ่งแยกความรับผิดชอบซึ่งถือว่าเป็นหลักของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ในปัจจุบันนี้ศึกษานิเทศก์ควรมีความรับผิดชอบสำคัญ 3 อย่าง คือ

1. ความรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูเป็นรายบุคคล
2. ความรับผิดชอบในการประสานงาน และช่วยให้การใช้บุคคลากรในโรงเรียนคือการสอนของครูเป็นไปอย่างได้ผลสูงสุด
3. ความรับผิดชอบในฐานะของวิทยากรสำหรับ ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารระดับอื่นๆ ในฐานะของหน่วยงานพิเศษที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมครูประจำการ ในฐานะของผู้แปลความและเผยแพร่เกี่ยวกับโครงการศึกษาของโรงเรียนให้แก่ครูตลอดจนชุมชนได้รับทราบ

จากความรับผิดชอบดังกล่าว เขาได้แบ่งหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไว้ดังนี้

1. ช่วยเหลือครูและครูใหญ่ในการทำความเข้าใจกับเด็กให้ดีขึ้น เป็นต้นว่าเกี่ยวกับอัตราความเจริญเติบโตของเด็ก ความพร้อมในการเรียน ตลอดจนพัฒนาการของเด็กในวัยต่างๆ

32 Gwynn, *op. cit.*, pp. 27 - 31.

2. ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และก่อให้เกิดความร่วมมือกันในคณะครูภายในโรงเรียน
3. ส่งเสริมให้คณะครูมีความสนใจในอุปกรณ์การสอน และให้สามารถนำไปใช้ประกอบการสอนได้อย่างดี
4. ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปรับปรุงวิธีการสอนของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
5. ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาซึ่งมีอยู่ในโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือแก่ครูอื่นๆ โดยเพิ่มความสามารถ
6. ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการประเมินผลความเจริญงอกงามของเด็ก ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและบังเกิดผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
7. ส่งเสริมและย่วยุ้ให้ครูรู้จักประเมินผลโครงการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าของตนเอง
8. ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีความรู้สึกมั่นคง ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
9. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร และนำผลที่ได้จากการปรับปรุงนั้นไปแนะนำครูให้เข้าใจ ตลอดจนให้สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี
10. เผยแพร่ผลงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนให้ผู้บริหารและชุมชนได้รับทราบ

หน่วยศึกษานิเทศกรรมสามัญศึกษา<sup>33</sup> ในฐานะเป็นศูนย์กลางของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาทั้งหมด ได้กำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดไว้โดยเฉพาะ โดยอาศัยหลักการจากกฎหมายและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระบุว่า ศึกษานิเทศก์เป็นเจ้าหน้าที่ทางวิชาการของจังหวัดเกี่ยวกับการประถมศึกษา มีหน้าที่ตรวจโรงเรียนในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย และดำเนินงานวิชาการดังต่อไปนี้

<sup>33</sup> หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, บันทึกการนิเทศการศึกษา 2514, ( พระนคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2514 ), หน้า 25.

1. นิเทศการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัด
2. ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
3. จัดประชุมอบรมครูในระดับจังหวัด และให้ความช่วยเหลือในการประชุมครูระดับอำเภอ ระดับกลุ่ม ระดับโรงเรียน และให้ความช่วยเหลือตามคำขอ
4. ผลิตและเผยแพร่เอกสารที่จำเป็นภายในจังหวัด
5. ประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
6. ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิจัย การปฏิบัติงานทางวิชาการในระดับจังหวัด
7. จัดทำและปรับปรุงโครงการสอนของจังหวัด

Smith<sup>34</sup> กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์ ที่แตกต่างไปจากที่กล่าวมาแล้ว คือ เขาให้ความเห็นว่าศึกษานิเทศก์ควรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่เรียนจบจากโรงเรียนไปแล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ของตน ซึ่งอย่างน้อยก็ให้ประโยชน์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น และขณะเดียวกันการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ก็ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดโครงการสอนสำหรับโรงเรียนให้ดีขึ้นด้วย สิ่งที่ศึกษานิเทศก์ควรจะไปมีส่วนช่วยเหลือก็ได้แก่ การสร้างโรงเรียนให้เป็นศูนย์วิชาการสำหรับชุมชน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างชุมชนกับโรงเรียน และนำสิ่งที่เป็นความต้องการของชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นนโยบายและโครงการสอนให้สนองความต้องการของสังคมด้วย

จากหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นว่าในทุกๆ แนวความคิดต่างก็เน้นที่การปรับปรุงเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการศึกษา ศึกษานิเทศก์จึงอยู่ในฐานะของผู้นำทางด้านวิชาการ แม้ว่า

---

34 Samuel Smith and Robert K. Spear, Supervision in the Elementary School, ( New York : The Gordon Company, Inc., 1938 ), pp. 436 - 437.

หน้าที่ที่กล่าวมาทั้งหมด จะมีได้ระบุดลงไปว่าเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดตามการวิจัยนี้ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว จะเห็นว่าศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด ในฐานะเจ้าหน้าที่ทางวิชาการของจังหวัด ควรจะมีขอบข่ายของหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับแนวความคิดเหล่านี้อยู่มาก ซึ่งจะได้นำไปเป็นพื้นฐานในการสรุปรวบรวม และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด ในตอนสุดท้ายของบทนี้ต่อไป

### ผลการวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้

ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทยเรายังมีอยู่น้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากระบบนิเทศการศึกษายังเป็นของใหม่ และไม่ได้ได้รับความสนใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากเท่าที่ควร ผลงานการวิจัยที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ จึงได้มาจากของต่างประเทศโดยเฉพาะของสหรัฐอเมริกาเป็นส่วนใหญ่ แม้จะมีความแตกต่างจากของไทยทั้งในด้านระบบสังคมและวัฒนธรรม แต่ในเรื่องของหลักวิชาก็ควรที่จะอ้างอิงและถ่ายทอดถึงกันได้ ในตอนนี้จึงได้พิจารณาคัดเลือกผลการวิจัยบางอย่างที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ มากล่าวไว้โดยสรุปดังนี้

Lucio และ McNeil<sup>35</sup> กล่าวถึงผลงานของ Robert E. Sweitzer ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง "The Fulfillment of Role - expectation and Teacher Morale" ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่มุ่งหวังสำหรับการนิเทศการศึกษา ( Role - expectation for Supervision ) จากคณะครูใน 17 โรงเรียน พบว่ามีสภาพการบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อการปรับปรุงโครงการสอนให้ได้ผล ในการศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำในการปรับปรุงการสอนออกเป็น 5 ประเภท คือ

แบบ A. Authority - centered ยึดถืออำนาจ มีหลักการที่แน่นอนตายตัว มีความคิดเห็นในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานตามสายแห่งการบังคับบัญชา การติดต่อกันใน

<sup>35</sup> Lucio and McNeil, op. cit., pp. 29 - 32.

ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีแบบแผน เป็นพวกที่ยึดถือในระเบียบกฎเกณฑ์มากที่สุด

แบบ B. Inner - directed พฤติกรรมส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความคิด เห็น และการตกลงใจของเขาเอง เชื่อว่าเขาคือผู้ที่สามารถจะรู้อะไรได้ดีกว่าคนอื่น รู้อะไรคือทางแก้ปัญหาที่ฉลาดและดีที่สุด มักจะมีความยุ่งยากใจเกี่ยวกับระบบราชการ และสำนักงาน เมื่อไม่ตรงกับสิ่งที่เขาคิด

แบบ C. Work - group - oriented พยายามขอความร่วมมือจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีความเชื่อว่าอำนาจ ควรเป็นเพียงหลักการพื้นฐาน ที่ควรมีไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี การตัดสินใจ ของเขาสัมพันธ์อยู่กับองค์ประกอบต่างๆ และปฏิบัติงานโดยอาศัยองค์ประกอบเหล่านั้น เป็นหลัก ระลึกอยู่ว่าความรับผิดชอบอันแรกของเขา ก็คือ การร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็น หมู่คณะ

แบบ D. Individual - centered มีความโน้มเอียงที่จะเน้นในด้าน ความต้องการส่วนบุคคล ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติโดยอิสระ มีการยอมรับ ในปัญหาและความแตกต่างของบุคคล ความรับผิดชอบประการแรกที่ยึดถือ คือส่งเสริม ความสามารถของบุคคลและหมู่คณะ ให้โอกาสที่จะทำและกำหนดแนวทางของตนเอง โดยเข้าไปเกี่ยวข้องน้อยที่สุด

แบบ E. Other - directed บุคคลประเภทนี้สามารถแสดงให้เห็น ความสำคัญและยอมรับในการเป็นผู้นำของเขา อำนาจควรจะมีเพื่อให้การปฏิบัติงาน ไปสู่ความสำเร็จ แต่ไม่ควรไต่จากความร่วมมือของผู้ร่วมงาน พยายามสร้างความ สัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและหมู่คณะ ระลึกอยู่ว่าหน้าที่ของเขาก็คือ จะ ต้องทราบถึงความต้องการของหมู่คณะอย่างละเอียด แล้วนำมาสร้างเป็นเป้าหมาย และกำหนดกระบวนการให้สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลาง เพื่อดำเนินงานให้บรรลุผล

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์อันเป็นที่มุ่งหวังในทัศนะของศึกษาธิการ คุรุใหญ่ และคุรุ ต่อประเภทของผู้นำเทศทั้ง 5 แบบ ได้รับความนิยมนต่างกันเรียงลำดับ จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือแบบ C, E, D, A, และ B ส่วนทัศนะของ School board members จากนิยมนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เป็นแบบ C, A, B, E, และ D



นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงผลงานของ Elmer F. Fernan ในการวิจัย เรื่อง "Role - expectation in Consultation" เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้ให้คำปรึกษาหารือไว้ว่า ผู้ให้คำปรึกษาหารือที่จะประสบผลสำเร็จนั้น แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. The expert เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญรอบรู้คุณสมบัติให้คำคำตอบปัญหาต่างๆได้ในทันทีว่า อะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง คำตอบของเขาอาจถือเป็นหลักการที่เชื่อถือได้
2. The resource person เป็นพวกที่พยายามให้ข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้รับการปรึกษาหารือ เพื่อให้สามารถมองเห็นทางเลือกหลายๆทาง ที่จะตัดสินใจแก้ปัญหของตนเอง ผู้จะทำหน้าที่นี้ได้ต้องมีประสบการณ์กว้างขวาง และรอบรู้ในข้อเท็จจริงพื้นฐานเป็นอย่างดี
3. The process person เป็นพวกที่พยายามเสนอแนะวิธีการทำงานแก่บุคคลที่มารับการปรึกษาหารือ เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหา ผู้ที่สามารถดำรงฐานะนี้ได้ต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ใน พ.ศ. 2496 Gwynn <sup>36</sup> ทำการสำรวจความคิดเห็นของครูจาก 4 ภาค ในสหรัฐอเมริกาคือ New England, North Central, South Central และ South Atlantic จำนวนครูทั้งสิ้น 512 คน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม บอกถึงวิธีที่ศึกษานิเทศก์ควรจะให้ความช่วยเหลือแก่ครูมาคนละ 5 อย่าง ผลปรากฏว่าความเห็นของครูส่วนใหญ่ ทั้ง Teacher candidates ครูที่เป็นครูเพียงปีแรก และครูที่มีประสบการณ์ เห็นว่าหน้าที่อันสำคัญยิ่งเป็นอันดับแรกของศึกษานิเทศก์คือ ต้องอุทิศตนเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการวางโครงการสอนและให้สามารถนำโครงการสอนไปใช้ได้อย่างได้ผลดี หน้าที่ประการที่สองคือ ศึกษานิเทศก์ต้องให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาส่วนตัวของครู นอกจากนั้นการปรับปรุงหลักสูตร การสร้างหน่วยการสอน และแสวงหา

36 Gwynn, op. cit., pp. 24 - 26.



อุปกรณ์การสอน ก็เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูง ความต้องการอันคับสุดท้าย ซึ่งมีผู้เห็นควายน้อยที่สุด ได้แก่การจัดอบรมครูประจำการและการสอนแทนครู

พ.ศ.2511 บุรณัยก แสงสิริกุล<sup>37</sup> วิจัยเรื่อง "การศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการ" ผู้วิจัยได้ศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติอยู่จริง ตามอุดมคติของตนเองและผู้บริหาร มีดังนี้

1. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรมครูประจำการ
2. พัฒนาคู่มือครู หลักสูตร โครงการศึกษา และประมวลการสอน
3. ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายวิชาการ
4. สำรวจปัญหาและอุปสรรคทางการนิเทศ
5. นิเทศการใช้คู่มือครู หลักสูตร โครงการศึกษา และประมวลการสอน
6. นำผลการวิจัยที่ดี เสนอมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน
7. ตรวจสอบและนิเทศตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
8. วางโครงการนิเทศการศึกษา
9. ทดลองและค้นคว้าเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ
10. สำรวจปัญหาและอุปสรรคทางการเรียนการสอน
11. ให้คำปรึกษาหารือแก่ครูเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ
12. สังเกตการสอนของครู และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน
13. นิเทศและติดตามผลงานของศึกษานิเทศก์และครู
14. เสนอแนะการใช้อุปกรณ์ทางการเรียนการสอน

---

<sup>37</sup> บุรณัยก แสงสิริกุล, "การศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ส่วนกลางในกระทรวงศึกษาธิการ" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2511, ( อัครสำเนา ), หน้า 86.

ต่อมาใน พ.ศ.2513 Carlton<sup>38</sup> ได้ศึกษาถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่เป็นอยู่จริงๆ และตามอุดมคติของครูประถมศึกษากว่า 1044 คน และครูใหญ่ 52 คน ในโรงเรียนประถมศึกษานอกรัฐฟลอริดา ผลปรากฏว่าบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่เป็นอยู่จริงนั้นได้แก่ ช่วยเหลือในการพัฒนาโครงการสอน ช่วยงานประจำเกี่ยวกับการบริหาร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ร่วมมือในการประชุมอบรมครู และช่วยเหลือในการคัดเลือกแบบเรียน

ส่วนบทบาทของศึกษานิเทศก์ในอุดมคตินั้น เกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมต่อไปนี้

- วางแผนและเตรียมการเยี่ยมโรงเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู
- ช่วยเหลือครูในเรื่องการจัดทำ การคัดเลือก และการใช้อุปกรณ์การสอน
- ร่วมมือในการทำโครงการสอน

ปีเดียวกัน Carman<sup>39</sup> ได้วิเคราะห์บทบาทของศึกษานิเทศก์ทั่วไป ตั้งแต่ปี ค.ศ.1955 - 1969 จากรายงานปรากฏว่า ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ทั่วไปคือ

1. ร่วมมือในการประชุมอบรมครูและการจัดประชุมกลุ่มย่อย
2. ปรับปรุงและส่งเสริมค่านิยมมนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน
3. ให้ความช่วยเหลือโดยรับปรึกษาหารือและให้บริการทางการสอน

---

<sup>38</sup> Cecil Glover Carlton, "Role of Instructional Supervisors as Perceived by Teachers and Principals in Selected Florida Elementary Schools" Dissertation Abstracts International A Humanities and Social Sciences, ( Microfilm 1971 V.31 No.9 ), p. 4406 - A.

<sup>39</sup> Breatrice Davis Carman, "Roles and Responsibilities in General Supervision of Instruction" Dissertation Abstracts in A Humanities and Social Sciences, ( Microfilm 1971 V.31 No.9 ), p. 4406 - A.

## สรุป

ศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำทางด้านวิชาการ มีลักษณะเป็น Staff ของหน่วยงาน มีหน้าที่ให้บริการมากกว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ Otto บอกว่า "เป็นสิ่งเป็นไปได้ที่จะแยกหน้าที่ของการบริหาร การนิเทศ และการเป็นผู้นำออกจากกันโดยเด็ดขาด เพราะทุกๆกิจกรรมมีความซ้ำซ้อน ( Overlap ) กันอยู่"<sup>40</sup>

บทบาททางด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์ จะต้องทำความเข้าใจกันให้เป็นที่เข้าใจอย่างชัดเจนระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะระหว่างตัวศึกษานิเทศก์เอง และครูผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อขจัดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความสับสนในเรื่องบทบาท

หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา อยู่ที่พยายามส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและร่วมกันปฏิบัติงานตามแบบประชาธิปไตย ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะครู ขณะเดียวกันก็ต้องสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ความเข้าใจอันดีต่อกัน และทำให้ครูยอมรับนับถือ โดยมองเห็นถึงประโยชน์และวิถีทางแห่งการแก้ปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้เขาประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการเรียนการสอน

การนิเทศการศึกษาที่จะได้ผลควรใช้วิธีวิทยาศาสตร์ ( Scientific approach ) จะต้องมีการศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีระเบียบแบบแผน ตั้งอยู่บนหลักการแห่งเหตุผล และควยการใช้สติปัญญา ( Reason and Practical intelligence )

หน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ จากที่ได้สรุปรวบรวมมาทั้งหมดนั้น เมื่อแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆก็ได้ลักษณะของงานในขอบข่ายแห่งความรับผิดชอบ เฉพาะ

---

<sup>40</sup> Henry J. Otto, Elementary School Organization and Administration, ( New York : Appleton - Century - Crofts, Inc., 1944 ), p. 296.

เกี่ยวกับงานวิชาการเป็น 4 ประเภท คือ

1. งานเกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาบุคคล ได้แก่ การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือแก่ครูในเรื่องปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ตลอดจนจัดประชุมอบรมครูในแบบต่างๆ และหาทางสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ

2. งานเกี่ยวกับการผลิต เผยแพร่ เอกสารประกอบหลักสูตรและอุปกรณ์การศึกษา เช่นการจัดทำคู่มือครู โครมการสอน ประมวลการสอน ตลอดจนจัดทำหรือหาอุปกรณ์การสอน เพื่อให้ครูได้ใช้เป็นตัวอย่างและยืมไปใช้ได้ตามโอกาส

3. งานเกี่ยวกับการประเมินผลการศึกษา ได้แก่ การประเมินผลในด้านการเรียนการสอน ทั้งตัวครู เด็ก และตัวศึกษานิเทศก์เอง

4. งานเกี่ยวกับการวิจัย ค้นคว้า และการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การทดลองวิจัย เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง ตลอดจนติดตามผลการใช้หลักสูตร แบบเรียน เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น

จากลักษณะงานทั้ง 4 ประการนี้ จะได้นำไปแยกออกในส่วนรายละเอียดแล้วเขียนขึ้นในรูปของพฤติกรรมที่สามารถเข้าใจถึงการปฏิบัติได้ง่าย เพื่อสร้างเป็นแบบสำรวจ ซึ่งจะใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยนี้ต่อไป