

บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาปฏิบัติงานของผู้นิเทศภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman (1985 : 7-9) ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายในโรงเรียน
3. งานนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 1990 : 279 – 417)
 - 3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Directed Assistant to Teachers)
 - 3.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)
 - 3.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
 - 3.4 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
 - 3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)
4. โรงเรียนเอกชน
 - 4.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชน
 - 4.2 โรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ สำหรับกระบวนการนิเทศศึกษานั้น ถือว่ามีความจำเป็นต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการนิเทศการศึกษาจะช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ช่วยพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นิเทศจึงควรทราบความหมาย ความมุ่งหมาย และความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาที่แตกต่างกัน สามารถจัดหมวดหมู่ได้ 4 แนวคิด ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา ในความหมายของกิจกรรมหรือการกระทำเพื่อแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้สภาพการเรียนการสอนดีขึ้น นักการศึกษาที่เสนอแนวคิดนี้มีหลายท่านทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้แก่ สโรโซ บัวศรี (2504 : 68) เนกเลย์และอีแวนส์ (Neagley and Evans, 1964 : 3) กู๊ด (Good, 1973 : 572) ภิญโญ สาร (2519 : 274) ไวลส์ (Wiles, 1975 : 6) ชาญชัย อาจิณสมจาร (2525 : 6-13) มีความเห็นว่า การนิเทศการศึกษา คือ กิจกรรมที่ทุกฝ่ายร่วมมือกันทดลองตามวิธีการ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ จะเป็นแบบเพื่อนมากกว่าเป็นการบังคับบัญชาหรือควบคุม และพนัส หันนาคินทร์ (2529 : 250) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมมือกันปรึกษาหารือกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านต่างๆ เพื่อคุณภาพของนักเรียน แฮร์ริส (Harris, 1985 : 10 -11) และกลิคแมน (Glickman, 1990 : 4) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษา คือ การดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการสอน

2. การนิเทศการศึกษาในความหมายของกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงการเรียนการสอนแก่นักเรียนให้ดีขึ้น นักการศึกษาที่มีแนวคิดดังกล่าวนี้ได้แก่ สเปียร์ส (Spears, 1967 : 16) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ เช่นเดียวกับสลาย ภานุรัตน์ (2522 : 3) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษามีคุณภาพในด้านการเรียนการสอน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 30-59) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามในทุกวิถีทางของผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยพัฒนาผู้ทำหน้าที่ทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามเป้าหมายที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน กิติมา บริดีติลล (2532 : 261) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 10) สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการปรับปรุง พัฒนาการ

เรียน การสอน ต้องดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้ให้บทเรียนกับผู้รับบทเรียนจึงต้องทราบบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน

3. การนิเทศการศึกษา ในความหมายของ การประสานงาน การกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นักการศึกษาที่มีความคิดดังกล่าว ได้แก่ บริกส์และจัสแมน (Briggs and Justman, 1952 : 2-4) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือ การประสานงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การร่วมมือกัน การกระตุ้นและการให้คำแนะนำแก่ครู เพื่อให้ครูสร้างความสำเร็จของงานแก่นักเรียน และวไรต์ตัน บุญสวัสดิ์ (2538 : 3) ได้สรุปว่าการนิเทศการศึกษา เป็นการกระตุ้นให้การทำงานประสบผลสำเร็จโดยผ่านตัวกลางหรือบุคคลอื่น เช่น ครู หรือผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอีกต่อหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานและความร่วมมือระหว่างผู้ให้บทเรียนกับผู้รับบทเรียน เพื่อประสิทธิภาพอันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

4. การนิเทศการศึกษา ในความหมายของ การบริหารทางด้านเทคนิคของผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดความเจริญของงานแก่นักเรียน นักการศึกษาที่มีความคิดดังกล่าวนี้ ได้แก่ เบอร์ตันและบรีคเนอร์ (Burton and Brueckner, 1955 : 11) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กลวิธีของผู้เชี่ยวชาญที่จะให้บริการแก่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยขอความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหลายฝ่าย เพื่อก่อให้เกิดความเจริญและพัฒนาแก่เด็ก อายและเนทเซอร์ (Eye and Netzer, 1965 : 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการให้บริการทางการศึกษา เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายส่วนอดัมส์และดิกกี (Adams and Dickey, 1966 : 3) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการบริการเกี่ยวกับการสอนและการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างสรรค์ และการที่บุคลากรทางการนิเทศทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเพิ่มพูนผลสำเร็จของการเรียนการสอน ไม่ใช้การใช้อำนาจกับครูแต่เป็นการสนองความต้องการของครู ให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน อาคม จันทสุนทร (2525 : 1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นบริการอย่างหนึ่งที่จัดให้แก่ระบบการศึกษา มีเทคนิคและเป็นไปในทางวิชาการ การนิเทศการศึกษาจะกระทำต่อบุคลากรทางการศึกษา ทั้งครู ผู้บริหาร และฝ่ายบริการอื่นๆ ในวงการศึกษา โดยมีจุดหมายปลายทางที่ผลการศึกษาหรือเด็กที่ได้รับการศึกษา และนิพนธ์ ไทยพานิช (2527 : 17) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษา คือความพยายามของบุคลากรทางการศึกษา ที่จัดทำกิจกรรมและให้บริการกับผู้บริหารและครูในทางตรงและทางอ้อมที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศ ซึ่งได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาแตกต่างกันไป สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของผู้นิเทศในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ ซึ่งแนะนำให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการจัดกิจกรรม กระบวนการ ประสานงาน กระตุ้น สนับสนุนและจัดบริการ

1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือหรือมุ่งที่จะพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักการศึกษาได้ให้แนวคิด ดังนี้

บริกกส์ และจัสต์แมน (Briggs and Justman, 1952 : 5-19) ได้ให้ความหมายของความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา 4 ข้อ ดังนี้

1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู (Professional Leadership)
2. การส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู (AID Teachers' Growth)
3. การปรับปรุงการสอนของครู (Improvement of Teaching)
4. การส่งเสริมแนะนำครู และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Guiding Staff and Community Relation)

อาดัมส์และดิกกี (Adams and Dickey, 1966 : 22-41) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูจักจำแนก และวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูได้รู้ถึงปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และค้นหาวิธีการที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้น
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ
4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน
5. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้กาสนับสนุนโรงเรียน
6. ช่วยให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการของการศึกษา

สาย ภาณุรัตน์ (2517 : 30-31) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา โดย
จำแนกวัตถุประสงค์เฉพาะของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้คือ

1. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจตนเองในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหน้าที่โดยเฉพาะ
ของโรงเรียนที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น
2. ช่วยให้ครูได้เห็นและเข้าใจในความต้องการของเยาวชนและปัญหาต่างๆ ของเยาวชน
และช่วยจัดสนองความต้องการของเยาวชนอย่างดีที่สุดที่จะทำได้ ตลอดจนช่วยแก้ไขและป้องกัน
อันพึงจะมีแก่เยาวชน
3. ช่วยสร้างครูให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ
4. ช่วยส่งเสริมขวัญของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง และรวมหมู่คณะให้เป็น
ทีมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกำลังสติปัญญาอันสูง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกัน
5. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคน และ
มอบหมายงานนั้นๆ ให้ครูแต่ละคน แล้วช่วยประคับประคองให้ครูผู้นั้นใช้ความสามารถของตน
ปฏิบัติงานนั้นให้ก้าวหน้าอยู่เรื่อยๆ
6. ช่วยให้เกิดพัฒนาการสอนของตน
7. ช่วยให้ครูใหม่เข้าใจในงานโรงเรียนและงานของอาชีพ
8. ช่วยประเมินผลงานครูโดยอาศัยความเจริญของงานของเด็กตามแนวทางที่ตกลงไว้
9. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักค้นหาจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน และช่วยครูวางแผน
การสอนให้เหมาะสมเพื่อแก้ไข
10. ช่วยในด้านประชาสัมพันธ์ บอกเล่า และชี้แจงให้ราษฎรในท้องถิ่นทราบถึงความ
เคลื่อนไหวของการศึกษาที่โรงเรียนในท้องถิ่นได้ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้ราษฎรเข้าใจจนให้ความ
ร่วมมือและให้การช่วยเหลือ
11. ช่วยหยิบยกปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนที่ทางโรงเรียนไม่สามารถจะแก้ไขได้โดยลำพัง
เสนอข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะแก้ไขให้หลุดไปจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร และจาก
ราษฎรหรือกลุ่มราษฎร
12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานจนเกินขอบเขต และช่วยป้องกันครูจากการถูก
ตำหนิติเตียนหรือลงโทษอย่างไม่ยุติธรรม

และวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 7) ได้กล่าวสรุปความมุ่งหมายของการนิเทศการ
ศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษานั้น มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาคู ให้มีความรู้
ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษา ช่วย
ประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้

ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครูสร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

จากแนวคิดความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา มีความมุ่งหมายเพื่อที่จะประสานงานและช่วยเหลือครู ให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์งานในด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู รักษา และควบคุมคุณภาพการศึกษาให้เกิดความงอกงามและความมั่นคงทางวิชาชีพของครู ตลอดจนเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกันและความสัมพันธ์กับชุมชน

1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

จากสภาพการณ์ปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงและเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา การจัดการศึกษาจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตร การขยายตัวของโรงเรียนที่เป็นผลให้จำนวนบุคลากรและนักเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น และวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเอง ก็คือการนิเทศการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

วินัย เกษมเศรษฐ์ (2521 : 3) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการจัดการนิเทศการศึกษานั้น เกิดขึ้นจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคม เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปให้สอดคล้องด้วย

วิจิตร วรุตบางกูรและคณะ(2524 :10) กล่าวถึงความจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษา ว่า

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย ศึกษานิเทศก์จึงเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาต่างๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการเรียนการสอนก็เกิดมีขึ้นมาใหม่ตลอดเวลา จำเป็นที่ครูจะต้องติดตามศึกษาให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ แต่เนื่องจากภาระหน้าที่ในงานสอนมีอยู่มาก ศึกษานิเทศก์จึงเป็นฝ่ายต้องรับผิดชอบช่วยเหลือในเรื่องนี้

กิติมา ปรีดีดีลิก (2532 : 263) กล่าวว่า

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศเพื่อเป็นการช่วยบริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน
2. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง
3. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือของครูในการเตรียมการสอน
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมที่มีอยู่

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 7-8) ได้กล่าวถึงความจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษา ว่า

1. กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Social Change) ผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ต้องทำตัวเป็นตัวการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยทำงานร่วมกับครูอาจารย์ คณะครู คณะบุคคล
2. การผลิตครู ต้องเป็นที่ยอมรับกันว่า สถาบันผลิตครูบางแห่งไม่สามารถผลิตครูที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เมื่อครูอาจารย์ไปทำงานในโรงเรียนแล้ว ต้องมีการฝึกอบรมครูประจำการ (In-service Training) อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ครูนั้นเป็นผู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
3. มาตรฐานการศึกษา (Standardization) ในการรักษามาตรฐานของการศึกษานั้นต้องอาศัยผู้ชำนาญ โดยเลือกมาจากผู้ที่มีความรู้มาทำงาน และช่วยนิเทศความรู้ใหม่ให้แก่ครูประจำการให้มีความคิดกว้างไกล

จากการกล่าวถึงความจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษาของนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษา เพราะการเกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้มาตรฐานของการศึกษาเปลี่ยนไปด้วย การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูพัฒนาไปจนบรรลุวัตถุประสงค์

2. การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นงานที่สำคัญและเป็นความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งวงการการศึกษาของประเทศไทยมักไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการนิเทศในหน่วยงานมากนัก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่างๆ มักไม่ค่อยมีความเข้าใจ

ในความสำคัญของงานด้านนี้ โดยมุ่งแต่จะคอยตรวจตราในเรื่องธุรการมากกว่าจะสนใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา จึงเป็นเหตุให้ผลการเรียนการสอน หรือผลรวมของงานด้านวิชาการของโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันงานนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาการ การศึกษาจึงต้องพัฒนา เพื่อให้การดำเนินจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดเกิดประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบันตลอดเวลา ประกอบกับการขยายตัวของโรงเรียน ทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่เพียงพอ ด้วยเหตุนี้การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนน่าจะมีความสำคัญมากกว่า เพราะผู้ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตัวเองอยู่แล้ว และมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากกว่าผู้อื่นย่อมมองเห็นปัญหา และลู่ทางที่จะนิเทศการศึกษาให้ได้รับผลที่สุด อย่างไรก็ตาม การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต้องยึดหลักในการพัฒนาครูให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด รู้จักร่วมมือแก้ไขปัญหา โดยประสานร่วมมือกับบุคคลหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารต่างๆ ไม่ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในตำราต่างประเทศ มีเพียงนักการศึกษาของไทยเท่านั้นที่ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ลีปนพนท์ เกตุทัต (2518 : 132) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศโดยอาศัยบุคลากรภายในโรงเรียนเองเป็นผู้นิเทศ ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชา รวมทั้งครูที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนมีประสบการณ์ในด้าน การสอนเฉพาะสาขาวิชา บุคลากรเหล่านี้จะต้องสามารถทำการนิเทศครูในโรงเรียนในรูปของการเป็นพี่เลี้ยง การปรึกษางานในหมู่คณะ การให้ความรู้เพิ่มเติม โดยถือหลักการหนึ่งกำลังกันปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528 : 93) ที่กล่าวเพิ่มเติมว่าการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้น คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้แก่ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชา โดยความร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนร่วมมือกันปรึกษาหารือ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพ

ของบุคลากรในโรงเรียนให้ดีขึ้น นอกจากนี้โรงเรียนยังอาจเชิญวิทยากรและศึกษานิเทศก์มาร่วมงานด้วย สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 2) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน และชาวี มณีศรี (2538 : 150) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาครูให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2533 : 382) ได้สรุปให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นิเทศก์นำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติของครูให้มีผลต่อการปฏิบัติงานการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการ ขั้นตอนการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ว่าเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการส่งเสริมและเป็นการพัฒนา ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 2507) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนว่า เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรภายในโรงเรียนไม่ใช่เป็นการบังคับหรือจับผิด

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528 : 92) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสนใจในอุปกรณ์การสอน ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร ช่วยครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กให้ดีขึ้น และช่วยให้ครูประสบความสำเร็จมีความรู้สึกรับประกัน

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 118) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน พัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน โดยการนำหลักการนิเทศการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษามาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้งานการเรียนการสอนมี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประสานความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความมั่นใจ ความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน และเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2539 : 36) ให้ความหมายของความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนว่า

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครูในด้าน
 - 1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด
 - 1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 1.3 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.4 ความมุ่งมั่นมีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ
2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและเสริมสร้างสมรรถภาพ ด้านการสอนให้แก่ครูในด้าน
 - 2.1 การวิเคราะห์และปรับปรุงเนื้อหาการสอน
 - 2.2 วิธีการศึกษาพื้นฐานความรู้ของนักเรียน
 - 2.3 การเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน
 - 2.4 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
 - 2.5 การพัฒนาการใช้สื่อประกอบการสอน
 - 2.6 การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม
 - 2.7 การประเมินผลการเรียนการสอนและปรับปรุงกระบวนการวัดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูได้ใช้กระบวนการกลุ่มโดย
 - 3.1 ร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการสอน
 - 3.2 ร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบ
 - 3.3 ร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจกันเห็นอกเห็นใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน
 - 3.4 ร่วมมือกันทำงานที่มีเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและก้าวหน้าเกิดประโยชน์สูงสุด
 - 3.5 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและคณะครู-อาจารย์ภายในโรงเรียนมีหน้าที่นิเทศกันเอง

- 3.6 ประสานความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาศึกษานิเทศก์จังหวัด กลุ่มโรงเรียนครูผู้นิเทศและแหล่งวิทยากรให้บริการช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว
 - 3.7 การนิเทศภายในโรงเรียน จะได้ผลดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร และการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ให้การนิเทศ พร้อมทั้งผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียนให้การสนับสนุนด้วย
 - 3.8 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาตนเองในที่สุด
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู
 - 4.1 สร้างความมั่นใจในความถูกต้องในการใช้หลักสูตรและการสอน
 - 4.2 สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกัน
 - 4.3 สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 6) ได้ให้ความหมายความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนว่า เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ศักยภาพในอันที่จะส่งผลให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

บริกส์ และจัสต์แมน (Briggs and Justman, 1952 : 46) ให้ความหมายความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ (Professional Leadership)
2. เพื่อปรับปรุงการสอนของครู (Improvement of Teaching)
3. เพื่อส่งเสริมความเจริญของงามของครู (AID Teacher's Growth)
4. เพื่อนำทางให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะครูกับชุมชน
(Guiding Staff and Community Relations)

อาดัมส์ และดิกกี (Adams and Dickey, 1966 : 12-13) ให้ความหมายความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง ช่วยให้รู้จักจำแนก วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรที่เป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่ง

วิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้ ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน และช่วยให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา สอดคล้องกับกูด (Good, 1973 : 574) ที่ได้ให้ความหมายของความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ และพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการสอน วิธีสอนและประเมินผลการเรียน และกวินน (Gwynn, 1974 : 27 - 31) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า เพื่อช่วยเด็กให้เข้าใจครูดียิ่งขึ้น ช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีการสอน ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความสามารถพิเศษของครูแต่ละคนมาช่วยเหลือครูคนอื่นๆ ช่วยในการประเมินผลการเรียน ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของตนเอง ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้บรรลุผลสำเร็จ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสมและเพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนในชุมชน

จากความมุ่งหมาย ที่นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายดังกล่าว สามารถสรุปความมุ่งหมายของการนิเทศภายในภายในโรงเรียนได้ว่า เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และช่วยให้ก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

2.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

กฤษณี น้ำเพชร (2521 : 18) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมคุณภาพทางด้านเรียนการสอนภายในโรงเรียน ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาทางด้านเรียนการสอนและทางวิชาการ โรงเรียนต้องมีโครงการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศจะสามารถช่วยในการจำแนกคุณภาพของครู และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การนิเทศสามารถกระตุ้นและนำทางความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน จึงมี

ความจำเป็นที่จะต้องอบรมครูโดยกระทำต่อเนื่องกันไป เพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ

สุนทร ไคลมี (2528 : 28) กล่าวว่า การนิเทศจากภายนอกประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อการนิเทศไม่เพียงพอ การนิเทศที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด คือ การนิเทศภายในโรงเรียน เพราะผู้นิเทศอยู่ภายในโรงเรียนรู้ปัญหาของตนเองอย่างแท้จริง บุคคลภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม จะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการนิเทศเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้ครูเกิดการทำงานโดยรู้จักคิดและแก้ปัญหาตัวเอง แทนการช่วยเหลือจากบุคลากรที่อยู่ภายนอกโรงเรียน

สังัด อุทรานันท์ (2532 : 20) ว่า ความจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นการกระตุ้นโรงเรียนให้เกิดความเคลื่อนไหวทางวิชาการอย่างต่อเนื่องคงอยู่และพัฒนา เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ครูมีความเข้าใจ เต็มใจในการทำงาน สอนได้ตรงเป้าหมายเพราะทุกคนรู้ทิศทางที่จะเดินต่อไป ทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการ เข้าใจและช่วยกันหาหนทางแก้ไขที่ได้รับมอบหมาย ฝ่ายวิชาการเกิดความมั่นใจในผลสำเร็จของการนิเทศภายใน เป็นรายงานหรือข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

กิติมา ปรีดีติติก (2532 : 306-307) กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษา และเป็นความต้องการที่จะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน จะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ คือ ช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา รู้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ บรรยายภาคในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง และสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 65) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอกอาจจะลดความจำเป็นลงในเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ตลอดจนถึงสนับสนุนอื่นๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาที่แท้จริงในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด

ชาวี มณีศรี (2538 : 201-202) กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเกิดจากปัญหาหลัก 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ เนื่องจาก

1. จากการเพิ่มของจำนวนครูโรงเรียนและจำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน โรงเรียนจะได้พัฒนาการนิเทศของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนการสอน การจัดสื่ออุปกรณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลง โรงเรียนต้องมีการปรับตัว โดยบุคลากรภายในโรงเรียนจะต้องตื่นตัวและยึดหลักนิเทศการพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองเป็นหลัก โดยไม่หวังพึ่งหรือรอคอยการพัฒนาจากผู้อื่น
3. สภาพและข้อจำกัดของแต่ละโรงเรียนต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงงานวิชาการโดยบุคคลภายในซึ่งรู้เรื่องดีกว่าคนภายนอกย่อมจะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปด้วยความรวดเร็ว
4. การยอมรับ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในเพราะบุคคลในโรงเรียนสามารถจะคัดเลือกผู้นิเทศที่ทุกคนยอมรับได้ จึงทำให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างราบรื่น
5. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียน เป็นต้น

จากการให้ความหมายความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่จำนวนศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นผู้นิเทศภายนอกมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับในปัจจุบัน บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการที่จะนิเทศกันเองภายในโรงเรียนได้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการนิเทศได้ตรงกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียนได้ดีที่สุด และยังเป็นการรักษามาตรฐานการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพทัดเทียมกันได้อีกทางหนึ่ง

2.4 หลักการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การจะปฏิบัติการณ์เทศการศึกษาภายในโรงเรียน ให้บรรลุจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องอาศัยหลักการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน นักการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน จำแนกได้เป็น 3 หลักการ ดังนี้

1. นักการศึกษาที่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศภายในโรงเรียนต้องมีหลักในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการทำงานเป็นขั้นตอนกำหนดหน้าที่และแบ่งงานชัดเจน คำนึงถึงหลักธรรมชาติและจุดหมายของการนิเทศ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ เป็นประชาธิปไตย และมีลักษณะเป็นวิชาชีพ คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้รับการนิเทศ นักการศึกษาที่มีความคิดดังกล่าวนี้ ได้แก่ เบอร์ตันและบรัคเนอร์ (Burton and Brueckner, 1955 : 71 – 72) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1) การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา(Theoretically sound) คำนิยม จุดประสงค์ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามความเป็นจริงและตามกฎเกณฑ์เรื่องนั้นๆ ควรจะวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดหมายและนโยบายที่แน่นอน

2) การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือ ควรจะเป็นไปอย่างมีลำดับและมีวิธีการในการศึกษา ปรับปรุงและประเมินผลสิ่งต่างๆ ภายในขอบเขตของงานนั้น ทั้งนี้ย่อมหมายรวมทั้งด้านกระบวนการนิเทศการศึกษาและสื่อที่ใช้ในการนิเทศ และควรได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างเป็นปรนัย มีความถูกต้องแน่นอนเป็นที่เชื่อถือได้และมีระเบียบมากกว่าการสรุปเอาจากความคิดเห็น

3) การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ จะต้องเคารพในตัวบุคคลและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้มีการร่วมมือและใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุดและอำนาจนั้นจะต้องได้มาจากหมู่คณะเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหมู่คณะไปสู่เป้าหมาย

4) การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ ควรจะแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกเพื่อพัฒนาความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ และควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานให้มากที่สุด

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 15 – 18) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่นักเรียน แต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำโดยผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้องเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

และซารี มณีศรี (2538 : 27-28) ได้กล่าวสรุปว่า หลักการนิเทศต้องเป็นการช่วยกระตุ้นเตือนการประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย เป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็น

งานที่เกี่ยวข้องกันต้องเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ และมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะในชนบท

2. นักการศึกษาที่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการศึกษา ควรมุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนโดยเริ่มจากการสำรวจสภาพปัจจุบันที่แท้จริงของโรงเรียน และคำนึงถึงหลักการของมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ฟรานเซ็ท (Franseth , 1961 : 23 – 28) กล่าวถึงหลักการนิเทศที่มุ่งในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนและมนุษยสัมพันธ์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) การนิเทศจะปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องให้ความสำคัญต่อวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ซึ่งต้องผ่านการพิจารณาตกลงร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ

2) การนิเทศการศึกษาจะมีคุณค่าสำหรับครู ถ้าการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่นคือต้องให้ครูมีส่วนร่วมพิจารณาว่า ครูต้องการให้ผู้นิเทศช่วยเหลือในเรื่องใด

3) การนิเทศการศึกษาที่ดีจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและจะต้องให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศช่วยเหลือให้ครูพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์

4) การนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐาน

เซอร์จิโอแวนนี และ สตาร์แรทท์ (Sergiovanni and Starratt , 1988 : 29 – 30) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้คล้ายกันว่า การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยทั่วไปรวมทั้งการจัดให้มีการตรวจสอบสภาพทางวัตถุประสงค์ ต้องมีการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญา วิทยาศาสตร์และความเป็นประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ อาจใช้วิธีการปรับปรุงและประเมินผลผลิต ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผนอย่างมีระเบียบประสานความร่วมมือและจัดให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องกันและต้องเป็นวิชาชีพ

3. นักการศึกษาที่มีมองเห็นประโยชน์ของการนิเทศการศึกษาที่มีต่อครูผู้สอนโดยตรง ได้แก่ บริกส์และจัสต์แมน (Briggs and Justman , 1952) ได้กล่าวว่าหลักการนิเทศการศึกษานั้นจะต้องเป็นการเสริมสร้างและสร้างสรรค์เป็นประชาธิปไตย จะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการรวบรวมแหล่งวิทยาการเข้ากลุ่มมากกว่าที่จะแบ่งแยกผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล ตั้งอยู่บนรากฐานของ

การพัฒนาวิชาชีพมากกว่าที่จะเน้นตามความมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากจุดหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษาก็คือ หารทางช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้บรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษาส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของครูโดยเฉพาะเรื่องความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันให้แก่ครูและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหมู่ครู การนิเทศการศึกษาที่ดีนั้น ควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมความก้าวหน้าและความพยายามของครูให้สูงขึ้น ปรับปรุงและส่งเสริมสมรรถวิสัย ทักษะและข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง วิธีการนิเทศควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ และไม่มีพิธีรีตอง ใช้เครื่องมือและกลวิธีที่ง่าย ๆ ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและสามารถประเมินได้ด้วยตนเอง และอดัมส์ และดิกกี (Adams and Dickey, 1953 : 22 – 41) ได้สรุปหลักการนิเทศไว้ดังนี้

1) การนิเทศการศึกษา ช่วยให้ครูรู้จักคิดค้นหาวิธีทำงานอย่างอิสระ ให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นิเทศไม่ควรกำหนดให้ครูทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และไม่จำเป็นต้องคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ

2) การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง รู้จักแก้ปัญหาได้ตรงจุด

3) การนิเทศการศึกษาทำให้ครูเกิดความมั่นคง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองทำให้เกิดความมั่นใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

4) การนิเทศการศึกษาช่วยให้ครูเข้าใจแนวปรัชญาที่ถูกต้อง เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกัน

จากหลักการนิเทศการศึกษานักการศึกษาหลายท่าน กล่าวสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษากายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับนั้นควรเป็นวิทยาศาสตร์ เป็นประชาธิปไตย สร้างสรรค์และยึดหลักความถูกต้องตามหลักวิชา เป็นการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยเริ่มจากสำรวจสภาพของโรงเรียนและคำนึงถึงหลักการของมนุษยสัมพันธ์ และประโยชน์ที่มีต่อครูผู้สอนโดยตรง

2.5 กระบวนการนิเทศการศึกษากายในโรงเรียน

การดำเนินงานใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษากายในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ถ้าต้องการให้ประสบผลสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีลำดับ

ขั้นตอนไว้อย่างมีระเบียบแบบแผน ดังที่แฮร์ริส (Harris , 1985 : 13 – 15) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

- 1) ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่างๆ รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญ ที่จะนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการจำเป็น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 2) จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญ
- 3) การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
- 4) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) ซึ่งเป็นกระบวนการแบ่งและกำหนดทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การนำไปใช้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
- 5) การประสานงาน (Coordinating) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ
- 6) การชี้นำในการทำงาน (Directing) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม อันจะสามารถบรรลุผลในการเปลี่ยนแปลง

อาย เนทเซอร์และเครย์ (Eye Netzer and Krey, 1965 : 14-15) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ 5 Ps ที่ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย (Purposes) รูปแบบ (Patterns) ผู้ร่วมงาน (Participants) กระบวนการ (Processes) และผลที่ได้รับ (Products) ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การชี้นำและการควบคุม (Directing and controlling) เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจทางบวกแก่ครูซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม การกระตุ้นและริเริ่มสร้างสรรค์ (Stimulating and initiating) ทั้งสองคำนี้ต้องใช้ควบคู่กันไปเสมอ เพราะบุคคลถ้าได้รับการกระตุ้นที่ดี เหมาะสมย่อมทำให้เกิดความคิดหรือการกระทำที่เป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ การวิเคราะห์และการประเมิน (Analizing and appraising) เป็นการวิเคราะห์การเรียนการสอนในส่วนที่สำคัญและทำการประเมิน ซึ่งจะเป็นการประมาณคุณภาพของแผนการเรียนของโรงเรียน การวางรูปแบบและการนำไปใช้ (Designing and implementing) การวางรูปแบบการนิเทศเป็นงานในความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเกี่ยวเนื่องไปถึงการปรับปรุงรูปแบบที่ศึกษานิเทศก์ต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการโรงเรียน ส่วนการนำไปใช้เป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ที่จะต้องติดตามผลโดยใช้กระบวนการนิเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ สจ๊วต อุทราพันธ์ (2530 : 84 – 87) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับสังคมไทย ว่าควรมีขั้นตอน ดังนี้ คือ

1) การวางแผนการนิเทศ (Planning) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมถึงการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะเกิดขึ้น

2) ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informing) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรและจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

3) การปฏิบัติงาน (Doing) ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

3.1) การปฏิบัติของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นที่ 2

3.2) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง

3.3) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือใช้ต่างๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

4) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมกำลังใจของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจ

5) ประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร

จากความคิดเห็นของนักการศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนหลายท่านดังกล่าว สามารถสรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอน 5 ขั้นตอนคือ ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ขั้นวางแผนการศึกษา ขั้นการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศ ขั้นปฏิบัติการนิเทศ และขั้นการประเมินผล

2.6 วิธีการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดและสภาพของโรงเรียนโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดให้มีการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบการนิเทศไว้รูปแบบต่างๆ กัน ซึ่ง ลัดดา สุวรรณกุล (2535 : 48 – 65) ได้นำเสนอวิธีการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

โดยนำมาจากแนวคิดของเกลทฮอร์น (Glatthorn) มาอธิบายแนวการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียน 4 วิธีการ คือ

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้น มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ รอบคอบทุกขั้นตอน และทำให้ครบวงจรในการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย การประชุมก่อนการสังเกต การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลหลังการสังเกตการสอน การประชุมหลังการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผล โดยวงจรการนิเทศต้องปฏิบัติซ้ำหลายๆ ครั้ง ตลอดปี ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศควรได้รับการฝึกฝนวิธีการและเทคนิคการนิเทศประเภทนี้โดยเฉพาะ และควรมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้รับการนิเทศ

2. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) เป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่นๆ เป็นกระบวนการซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธีการ แต่ต้องอยู่ในลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 2.1 ต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้ผู้อื่นทราบ
- 2.2 ถ้าเป็นการสังเกตการสอน ควรกระทำไม่น้อยกว่า 2 ครั้งในหนึ่งภาคเรียน และมีการปรึกษาหารือหลังการสังเกตแต่ละครั้ง
- 2.3 ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปราย ต้องรู้กันเฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น
- 2.4 รูปแบบและมาตรฐานการประเมินขึ้นอยู่กับกลุ่มครูกลุ่มนั้น และจะไม่นำมาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลความดีความชอบของครู

3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) เป็นกระบวนการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ครูทำงานโดยอิสระ เป็นผู้นำทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองด้วยการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนและดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผลและความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ

4. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร (Administrative Monitoring) เป็นทางเลือกของการนิเทศอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับครูที่ไม่ต้องการการนิเทศแบบคลินิก หรือการนิเทศรูปแบบอื่น เป็นการนิเทศที่ผู้บริหารเข้าเยี่ยมชั้นเรียนในระยะเวลาสั้นๆ และอย่างไม่เป็นทางการเท่าใด แต่ต้องมีการวางแผนทั้งก่อนและหลังการเข้าเยี่ยม และให้คำปรึกษาหลังการเข้าเยี่ยมชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีหลายวิธี การจะเลือกใช้วิธีใดหรือรูปแบบใด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สภาพแวดล้อมของแต่ละโรงเรียนและข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นๆ

2.7 ผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลัก คือ มุ่งพัฒนาครูให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง ผู้นิเทศการศึกษาจึงไม่จำเป็นต้องจำกัดว่าต้องเป็นศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งจึงจะทำการนิเทศศึกษาได้ แต่เป็นบุคคลใดก็ตามที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น หรือปฏิบัติตามจุดหมายนี้ก็ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้นิเทศการศึกษา ซึ่งอดัมส์และดิกกี (Adams and Dickey, 1966 : 8) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ คือ บุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน ดังนั้นอาจจะเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนหรือผู้ช่วยฝ่ายต่างๆ ภายในโรงเรียนก็ได้ สอดคล้องกับกิติมา ปรีดีติลก (2532 : 267) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นศึกษานิเทศก์แต่ผู้เดียวแต่เป็นใครก็ได้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สุนีย์ เขี่ยมอดุลย์ (2523 : 4) กล่าวว่า ผู้ที่สามารถทำหน้าที่นิเทศการศึกษาได้ ก็คือ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออธิการวิทยาลัย ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ผู้ที่สถานศึกษาไปให้คำแนะนำเป็นครั้งคราว และครู-อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ลัดดา สุวรรณกุล (2524 : 17) กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนได้เหมาะสมที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน และรอลลินส์ (Rollins, 1975 : 159 อ้างถึงในอัจฉรา สุวรรณ , 2535 : 50) ให้เหตุผลที่สนับสนุนว่า โดยปกติครูจะคอยรับการนิเทศจากผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะครูใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ และยง วัชชวัลคุ (2532 : 42) ได้กล่าวสนับสนุนในเรื่องที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ว่าครูใหญ่จะต้องรับผิดชอบงานวิชาการโรงเรียน ครูใหญ่จึงต้องมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นงานในหน้าที่โดยตรงไม่ควรให้เป็นภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความ

สำคัญในการนิเทศการศึกษากายในโรงเรียนน้อยกว่าครูใหญ่ และวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 64) กล่าวสรุปว่า ผู้นิเทศคือบุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพ การเรียนการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้ความร่วมมือมากกว่าการแนะนำ หรือ สั่งการอย่างเดียว สำหรับผู้นิเทศภายในโรงเรียนก็คือบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสายวิชาต่างๆ รวมถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและ ประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่โรงเรียนได้คัดเลือกหรือแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือครู ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นิเทศการศึกษากายในโรงเรียนของนักการศึกษาหลายท่าน สรุปได้ว่าผู้นิเทศการศึกษากายในโรงเรียน คือ บุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชาต่างๆ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่โรงเรียนได้คัดเลือกหรือ แต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2.8 บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษา

การที่ผู้นิเทศการศึกษากายในโรงเรียนจะรู้บทบาทหน้าที่ของตนในการทำหน้าที่การศึกษา นั้น วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 64) กล่าวว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษากายในโรงเรียน จะต้อง ทราบว่าภาระหน้าที่อันถือว่าเป็นหลักของการนิเทศนั้นว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ยึดเป็นแนวทาง ปฏิบัติได้ถูกต้อง ดังนี้

1. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร
3. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น
4. เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาซึ่งมีอยู่ในโรงเรียนได้ช่วยเหลือเพื่อนครู
5. ส่งเสริมให้คณะครูมีความสนใจในอุปกรณ์การสอน
6. ช่วยเหลือครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กให้ดีขึ้น
7. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน
8. ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูรู้จักประเมินผลโครงการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตน
9. ช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จและมีความรู้สึกมั่นคง

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนโดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น บุคลากรเหล่านี้ ได้แก่

1. ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการในโรงเรียน ตลอดจนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึงผู้ที่ จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่สนับสนุนการนิเทศการศึกษาโดยตรง อาจรวมถึงศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งมาจากภายนอก

บทบาทของบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้น หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 19) ได้ให้ความหมายของบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในและหลักสูตร ร่วมประชุมวางแผนกับคณะครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สนับสนุนด้านงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนขวัญและกำลังใจ เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่ครู กระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวอยู่เสมอในด้านวิชาการ ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน

บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและให้ความเชื่อถือ ร่วมปรึกษากับผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงจัง ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และเมื่อพบปัญหาควรร่วมมือกับครูหรือผู้นิเทศเพื่อหาทางแก้ไข

บทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนการนิเทศ ร่วมวางแผนในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียน การสอน เป็นวิทยากรหรือแสวงหาแหล่งความรู้ให้ นิเทศการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขจุดบกพร่องและแนะนำให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง สร้าง ขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ และประเมินผลการนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องและพัฒนาการนิเทศ

และอัจฉรา สุวรรณ (2536 : 51 – 52) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้นิเทศการศึกษาและผู้รับการนิเทศศึกษาภายในโรงเรียน ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้บริหาร วิทยาลัยในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการนิเทศการศึกษาภายใน วิทยาลัยเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ อาจกล่าวได้ว่าการ นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการให้ความสนใจ และการ เอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทต่อการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ต้องถือว่าการนิเทศศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติอาจดำเนินการ เองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้
2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
3. การประชุมวางแผนการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน กับผู้นิเทศและครู โดยอยู่ในฐานะประธานของคณะกรรมการ
4. พิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ที่สอดคล้องกับนโยบาย และแผนงานของโรงเรียน
5. เป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ดำเนินโครงการ
6. ให้คำแนะนำ ปรึกษา เป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนและครู
7. ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
8. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูภายในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ดังนี้ ผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญดังนี้

1. ร่วมวางแผนงานในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ร่วมกำหนดจุดหมายและกำหนดทางเลือก รวมทั้งวางแผนงานในการปฏิบัติงาน
2. เป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ในสิ่งที่จะปฏิบัติ หากผู้นิเทศไม่มีความถนัดในเรื่องใด ก็เป็นหน้าที่ของผู้นิเทศจะต้องแสวงหาวิทยากรจากแหล่งอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้คำแนะนำปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขจุดบกพร่องและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง
4. นำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ
5. ดำเนินการประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ หรือเพื่อยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานนั้นให้สูงขึ้น (สจต อุทรานันท์, 2530 : 63-64)

บทบาทและหน้าที่ของผู้รับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้รับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนได้แก่คณะครูภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการที่จะทำการจัดการนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนบรรลุตามจุดหมายที่ต้องการ เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติย่อมต้องการทราบปัญหาและความต้องการต่างๆ ได้ดี ดังนั้นครูผู้รับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศ โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผล
2. มีความสนใจ ความต้องการ ความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
3. ให้ความร่วมมือในการนิเทศ เช่น ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศแก่ผู้นิเทศ
4. ร่วมปรึกษากับผู้บริหารและผู้นิเทศในการหาแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2532 : 9)

จะเห็นได้ว่า บทบาทและหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนที่นักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ สามารถสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย ผู้ให้การนิเทศ มีบทบาทและหน้าที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน หลักสูตร งานวิชาการ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนร่วมวางแผนให้การสนับสนุนให้กำลังใจ รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องด้วย ผู้รับการนิเทศ มี

บทบาทและหน้าที่ในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจ มีความเชื่อถือและยอมรับฟัง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และผู้ให้การสนับสนุนการนิเทศ มีบทบาทและหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจ ให้การนิเทศดำเนินไปด้วยดี

2.9 งานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

งานการนิเทศการศึกษา เป็นงานที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพสูงสุด นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงงานการนิเทศการศึกษาที่ควรมีการปฏิบัติภายในโรงเรียนหลายท่าน อาทิ

กู๊ด (Good, 1973 : 574) ได้กำหนดงานการนิเทศการศึกษาไว้ 5 งาน ดังนี้

1. การช่วยเหลือครูในการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์ของการสอน
2. การช่วยเหลือครูในการเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน
3. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้วิธีการสอน
4. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้สื่อการสอน
5. การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร

แฮร์ริส (Harris, 1963 : 201-202) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับงานการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) คือ การออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำไปใช้ โดยคำนึงถึงบุคลากร เวลา สถานที่และเทคนิควิธีสอนต่างๆ รวมทั้งการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตร การจัดทำมาตรฐานทางวิชาการ การพัฒนาแผนการสอน และบทเรียน

2. การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing for Instruction) คือ การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร อาคาร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้อง เวลาและจุดประสงค์การสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดครูเข้าสอน

3. การนิเทศบุคลากร (Providing Staff) คือ การสรรหา การคัดเลือกการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการเก็บรักษาทะเบียนเกี่ยวกับบุคลากร

4. การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing Facilities) คือ การวางแผนจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดหาอาคารเรียน อาคารประกอบการต่างๆ และการพัฒนาคุณลักษณะของเครื่องใช้ต่างๆ ให้เหมาะสม

5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การตรวจสอบการประเมินค่า การคัดเลือกอุปกรณ์ต่างๆ ว่ามีความปลอดภัยมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียน การสอน

6. การฝึกอบรมครูประจำการ (Arranging for in-service Education) คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้คณะครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน

7. การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ (Orienting New Staff Members) คือ การให้ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่ได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานโดยให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด

8. การจัดบริการพิเศษแก่ครู (Relating Special Services) คือ การจัดบริการแก่ครู เพื่อสนองจุดมุ่งหมายหลักของการสอนในโรงเรียน ได้แก่ การจัดบริการที่สัมพันธ์กับเป้าหมายในการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการเลือกโครงการที่เหมาะสมที่สุดที่จะช่วยส่งเสริมการเรียน การสอนมิให้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน

9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing Public Relations) คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน โดยใช้การเรียนการสอนเป็นสื่อ เช่น การให้ข่าว การขอความช่วยเหลือ การหลีกเลี่ยงการขัดแย้งต่างๆ

10. การประเมินผล (Evaluation) คือ การวางแผนจัดระบบประเมินผล และปฏิบัติกิจกรรมเพื่อประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ทุกด้านของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนการสอน

กิติมา ปรีดีติติก (2532 : 279-280) ได้จัดลักษณะงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ดังนี้

1. งานนิเทศเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ ช่วยครูใหม่ในการปฏิบัติงาน ช่วยครูตามที่ร้องขอมาและเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะกันอยู่เสมอ

2. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูศึกษาหลักสูตรและประมวลการสอนให้เข้าใจ ให้ครูทำประมวลการสอนและบันทึกการสอนร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงหลักสูตรและประมวลการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุดสำหรับปรับปรุงหลักสูตร

3. งานนิเทศเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน ได้แก่ การแนะนำให้ครูทราบถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่และพอจะสามารถจัดหามาได้ให้ครูได้ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด พยายามจัด

บริการเกี่ยวกับอุปกรณ์เท่าที่จะสามารถทำได้ ส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์อย่างง่าย ๆ เท่าที่จะทำได้ ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน

4. งานนิเทศเกี่ยวกับการปรับปรุงงานวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนของกันและกันและของครูในโรงเรียนอื่น ร่วมปรึกษากับครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. งานนิเทศเกี่ยวกับการทำงานและส่งเสริมให้ครูวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน

6. งานนิเทศเกี่ยวกับการค้นคว้าทดลอง ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูทดลองสิ่งแปลกๆ ใหม่ ๆ เช่น วิธีสอน ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าอยู่เสมอและส่งเสริมในทุกๆ ด้าน เพื่อที่ครูจะได้ทำการค้นคว้าทดลองได้สะดวก

จากงานนิเทศการศึกษาที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ สรุปได้ว่า งานนิเทศการศึกษาที่ดีควรจะได้มีการปฏิบัติการนิเทศการศึกษากายในโรงเรียน ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น คือ งานพัฒนาหลักสูตร งานการจัดการเรียนการสอน งานพัฒนาสื่อการเรียนการสอน งานการวัดและประเมินผลการเรียน งานพัฒนาบุคลากร งานสนับสนุนงานวิชาการให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

งานนิเทศการศึกษากายในโรงเรียน มีมากมายหลายประการที่โรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติในการนิเทศการศึกษากายในโรงเรียนได้ เนื่องจากแต่ละงานมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยพัฒนาครูให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษากายในโรงเรียนมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. งานนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน(Glickman, 1990 : 279 –417) ประกอบด้วยงาน 5 งาน ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)
3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance to teachers)

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นการบริการครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียน ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้เทศมึความสำคัญต่อการให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน พัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เทศจะต้องสนใจและเอาใจใส่ต่อการช่วยเหลือครู โดยการตรวจแผนการสอน ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรง ในการปรับปรุงการสอน การช่วยเหลือครูด้วยการส่งเสริมประสานงาน และกระตุ้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรพัฒนาการเรียนการสอน รวมไปถึงการบำรุงขวัญ และกำลังใจให้เกิดขึ้นกับครู (อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงครวัฒน์, 2529 : 33-35) นอกจากนี้ควรจัดบริการให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชั้นเรียนอื่นๆ มีการสัทธิการสอน สังเกตการสอน จัดสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการแบบต่างๆ แนะนำผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับครู การประชุมกลุ่ม ตลอดจนการนิเทศด้วยการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นหมู่ (กิติมา ปรีดีติติก , 2532 : 263-288)

1.1 การตรวจแผนการสอน

การเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพและถูกต้องเหมาะสม จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ถูกต้องเหมาะสม ครูต้องศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจอย่างถ่องแท้แล้วจึงเตรียมการสอน โดยจัดทำแผนการสอนไว้ล่วงหน้าว่าผู้เรียนจะเรียนรู้อะไร เรียนรู้ด้วยวิธีใด ตรงตามความต้องการพัฒนาผู้เรียนหรือไม่ และจะตรวจสอบอย่างไรว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งนั้น รวมทั้งยังช่วยให้ครูสอนสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพราะครูสามารถทราบจากแผนการสอนว่าผู้เรียนได้เรียนอะไรไปแล้วบ้างและจะสอนอะไรต่อไป รวมทั้งปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ในการสอนครั้งต่อไป ช่วยให้ครูสอนได้ครบถ้วนและตรงตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด ทำให้ครูรู้สึกมั่นใจในการสอน และนอกจากนี้ยังช่วยให้ครูที่ได้รับมอบหมายให้สอนแทนสามารถดำเนินการสอนได้ดีและต่อเนื่องจากการสอนครั้งก่อน ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องจัดทำแผนการสอน ซึ่งใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2538 : 162 – 163) ได้กล่าวว่าแผนการสอนมี 2 ประเภท ได้แก่ แผนการสอนระยะยาวหรือกำหนดการสอน เป็นการวางแผนตลอดปีการศึกษาหรือตลอดภาคเรียน มักครอบคลุมเนื้อหาสาระค่อนข้างกว้าง แบ่งเนื้อหาวิชาของหลักสูตรในระดับชั้นที่จะสอนออกเป็นหน่วยการสอนหรือหัวข้อต่างๆ และกำหนดว่าแต่ละหน่วยการสอนหรือหัวข้อนั้นๆ จะสอนอะไร ใช้เวลาเท่าใด จึงจะบรรลุตามที่หลักสูตรกำหนด และจะทำให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนได้ทราบว่าตลอดทั้งปีการศึกษาหรือภาคเรียนจะมีการเรียนการสอนอะไรบ้าง และช่วยให้ผู้เรียนได้รู้ขอบเขตของสิ่งที่ต้องเรียน

และประเภทที่ 2 ได้แก่แผนการสอน เป็นการวางแผนเตรียมการสอนระยะสั้น เช่น การวางแผน การสอนตลอดสัปดาห์หรือในแต่ละบทเรียน เป็นแผนการสอนที่มีความละเอียด ซึ่งจะช่วยให้ครู ผู้สอนหรือผู้สังเกตมองเห็นขั้นตอนหรือกิจกรรมการสอนได้ชัดเจน

การพิจารณาในการเขียนแผนการสอนให้มีความชัดเจน สุทธิพร คล้ายเมืองปัก (2543 : 38-39) ได้ให้ข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. สสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาหรือหาข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนในวิชานั้น
2. วิเคราะห์เนื้อหา/หลักสูตร/ผู้เรียน แผนการสอนที่ดีจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
3. ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ได้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เรียนแล้วเกิดความรู้ ทักษะที่สามารถนำไปปรับใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันได้ จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข สนุกกับการเรียน และเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติ สัมผัสกับความเป็นจริง
4. เตรียมสื่อการเรียนการสอน ควรเลือกใช้ให้มีความเหมาะสมกับการเรียนการสอนในแต่ละกิจกรรม ควรนำสื่อการเรียนรู้ที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียนที่ผู้เรียนมีความสนใจมาใช้จะดีกว่า การใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีราคาแพงแต่ผู้เรียนไม่สนใจ
5. เตรียมเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และควรมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มากขึ้น

ก่อนที่จะนำแผนการสอนไปใช้ ครูผู้สอนควรได้มีการตรวจสอบหรือประเมินก่อนว่าแผนการสอนที่จัดทำขึ้นหรือยกวางนั้นดีแล้วหรือยังมีสิ่งใดต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้แผนการสอนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยครูอาจให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งในที่นี้หมายถึงผู้มีความรู้เรื่องแผนการสอนซึ่งได้แก่ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ร่วมกันประเมินโดยใช้เครื่องมือที่ผู้นิเทศและครู ร่วมกันสร้างขึ้น เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงในด้านการตรวจแผนการสอน จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถปรับปรุงการเตรียมการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 24) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อกำกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร
2. เพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ หรือเสริมความรู้ให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนา

ของนักเรียน การตรวจแผนการสอนสรุปให้เห็นว่าการตรวจแผนจะทำให้ครูได้เห็นการพัฒนาการของตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

สรุปได้ว่าแผนการสอนเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูอาจถือแผนการสอนเป็นพื้นฐานสำหรับแผนในอนาคต และเป็นวิถีทางในการประเมินความสำเร็จของการเรียนรู้ ครูไม่ควรใช้แผนการสอนอันเดียวกันทุกปี เพราะเนื้อหาใหม่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง และสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ดังนั้นครูจะต้องพัฒนาและปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนและชนิดของเนื้อหาวิชา ปรับปรุงวิธีการสอน เทคนิคการสอนซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาความสนใจ ความถนัด สมรรถนะและความต้องการของแต่ละบุคคล รวมถึงพิจารณาสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อชั้นเรียน ต่อนักเรียนทั้งหมดและเป็นรายบุคคลและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

1.2 การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการที่ครูจะได้พบกับผู้นิเทศเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อปรึกษาหรือหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการสอน

การที่ครูจะให้ความไว้วางใจผู้นิเทศ เพื่อที่จะพูดคุยและปรึกษานั้นไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เนื่องจากครูที่มีปัญหามักจะเกรงว่าจะมีผลเสียต่อการพิจารณาความดีความชอบ ไม่กล้าเปิดเผยข้อบกพร่องหรือปัญหาของตน รวมทั้งครูที่มีปัญหาการสอนจำนวนมากมักเก็บปัญหาของตนไว้กับตัว และไม่ชอบพูดคุยกับผู้อื่น

ผู้นิเทศจะทำให้ ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจเพียงพอที่จะปรึกษาหารือได้เพียงโดยขึ้นอยู่กับผู้นิเทศที่ต้องพร้อมที่จะเปิดใจให้กว้าง แสดงตนให้ครูเห็นว่า ผู้นิเทศเต็มใจที่จะให้คำปรึกษา รับฟังและช่วยแก้ปัญหาเท่าที่จะช่วยได้ โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบแต่อย่างใด ผู้นิเทศจะต้องเปิดใจมองครูผู้สอนในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน แทนที่จะมองครูเป็นผู้รับการนิเทศและแสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศเป็นผู้ร่วมงานของครู พร้อมทั้งจะพูดคุยปรึกษาหารือและวางแผนการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน

ลีแมน (Lyman, 1987 อ้างถึงไนโจน ยังละออ, 2540 : 29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศการสอน ได้แก่ (1) การรักษาความลับ (2) วิธีการพูดคุยรับฟังปัญหาของครู และ (3) การพัฒนาความร่วมมือในกระบวนการนิเทศ

ครูมีความไว้วางใจน้อยเมื่อผู้นิเทศนำสิ่งที่ครูพูดแสดงความรู้สึกไปประเมินครูทางลบ ครูไม่ค่อยไว้วางใจผู้นิเทศที่แสดงความเป็นผู้บังคับบัญชาและเน้นการชี้ข้อบกพร่อง แต่ไว้วางใจผู้นิเทศที่มีลักษณะเหมือนเพื่อนร่วมงาน ให้ทางเลือกหลายทางและเน้นที่ข้อดีของครู

การให้คำปรึกษาแนะนำ ควรคำนึงถึงความต้องการและปัญหาของครู ปัญหาที่ครูส่วนใหญ่ประสบอยู่และต้องการความช่วยเหลือ พอสรุปได้ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน ครูต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ๆ การสอนตามหลักสูตรใหม่ คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนในแนวที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญมากขึ้น โดยที่ในขณะเดียวกันครูก็สามารถนำประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์และช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น การใช้วิธีการและสื่อต่างๆ เข้าช่วยในการสอนในชั้นเรียนที่มีนักเรียนมาก โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าครูผู้สอนมีความต้องการความช่วยเหลือในหลายประเด็น เช่น การจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และรายงานต่างๆ การจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ฯลฯ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาความต้องการของครูและเตรียมการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไปโดยเร็ว

2. การควบคุมชั้นเรียนและการแก้ปัญหาของเด็ก การควบคุมชั้นเรียนเป็นปัญหาสำคัญสำหรับครู ผู้นิเทศควรแนะนำวิธีการที่ครูควรสร้างความคุ้นเคยกับเด็ก ทำให้เด็กไว้วางใจครู แต่ในขณะเดียวกัน ต้องดูแลให้เด็กมีวินัย รู้จักกาลเทศะและมีความรับผิดชอบ โดยพูดกับเด็กนักเรียนอย่างจริงจังและมีกติกากำหนดไว้

การที่ครูจะควบคุมชั้นเรียนได้ผลดีนั้น ครูจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นคนตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ตามตารางเวลาที่กำหนดไว้ ต้องรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม เมื่อถึงเวลาเปลี่ยนกิจกรรม ต้องทำอย่างรวดเร็ว และต้องพยายามจำชื่อเด็กให้ได้

3. บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และการพัฒนาคน เป็นปัญหาสำคัญของครู ครูจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาเป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการสอนให้ตรงจุด ผู้นิเทศอาจให้คำปรึกษา แนะนำ โดยพูดคุยซักถาม กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีแก้ปัญหา การให้คำปรึกษาจะประสบความสำเร็จต้องขึ้นอยู่กับความไว้วางใจของครูกับผู้นิเทศด้วย

1.3 การสังเกตการสอน

การสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอนได้อย่างตรงจุด การสังเกตการสอนเป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศจะสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ครูได้โดยตรง ครูจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยวปราศจากที่ปรึกษา ในการสังเกตการสอน ครูจะได้ผลย้อนกลับและได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน กลิคแมน (Glickman, 1990) ได้สรุปจากผลการวิจัยหลายเรื่องซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูผู้ได้รับผลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนมากที่สุด จะเป็นผู้ที่มีความพอใจการสอนมากที่สุดและครูที่ต้องการความช่วยเหลือมักจะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนครูเป็นอันดับแรก และขอความช่วยเหลือจากผู้นิเทศหรือผู้บริหารเป็นอันดับสอง การที่ครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเป็นพี่เลี้ยงให้เพื่อนครู ทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศเป็นอย่างมาก

การสังเกตการสอน เป็นกลวิธีการนิเทศวิธีหนึ่งที่มีมุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูที่รับการนิเทศสามารถเลือกวิธีการในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534)

กระบวนการสังเกตการสอน กลิคแมน (Glickman, 1990 : 229) ได้เสนอการสังเกตการสอนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

- (1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน
- (2) การสังเกตการสอน
- (3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน
- (4) การประชุมหลังการสังเกตการสอน
- (5) ประชุมวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 - 4

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 21 - 23) ได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศ ไว้ดังนี้

- (1) วางแผนการนิเทศ (Planning)
 - สสำรวจสภาพปัญหาหรือความต้องการพัฒนา
 - กำหนดวัตถุประสงค์
 - กำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศ
- (2) ปฏิบัติการนิเทศ (Directing)
- (3) ประเมินผล (Evaluating)
- (4) รายงานผล (Reporting)

สรุปได้ว่า การสังเกตการสอนเป็นวิธีการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอนของคุณให้ตรงตามที่คุณและโรงเรียนต้องการ การสังเกตการสอนเป็นกิจกรรมที่ผู้สังเกตสามารถให้ความช่วยเหลือคุณได้โดยตรง คุณจะรู้สึกโดดเดี่ยวปราศจากที่ปรึกษา และยังได้ข้อมูลย้อนกลับและได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะของคุณในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียนที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาด้านการวัดและประเมินผลแก่ครู การจัดสร้างเครื่องมือ และการประเมินผลงานต่างๆ ของกลุ่มโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดและประเมินผล นับเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน เพราะการวัดและประเมินผลจะทำให้ครูได้ทราบว่า การดำเนินการเรียนการสอนไปแล้วนั้นบรรลุตามความหมายมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ช่วยให้คุณนำไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆ ได้ถูกต้อง ดังนั้นครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เพื่อให้ดำเนินการเรียนการสอนนักเรียนนั้นประสบผลสำเร็จ สามารถนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ เน้นให้ครูประเมินผลเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนมากกว่าการสอนเพื่อสอบ

ขั้นตอนในการวัดและประเมินผลการเรียน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2538 : 97-98) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการวัดและประเมินผลการเรียน ดังนี้

(1) การกำหนดจุดประสงค์ในการวัดและประเมินผลการเรียน ครูผู้สอนควร จะกำหนดจุดประสงค์ก่อนว่าจะวัดอะไร แค่ไหนและเพื่ออะไร ซึ่งจะต้องให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน เพราะการสอนกับการวัดและประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน ดังนั้นเมื่อจุดประสงค์ในการสอนชัดเจน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อการวัดและประเมินผลด้วย

(2) การเลือกและสร้างเครื่องมือ ควรพิจารณาว่าในการวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่กำหนดไว้นั้น ควรใช้เครื่องมืออะไรบ้างจึงจะวัดได้ตรงตามความต้องการอย่างครบถ้วน ต้องเลือกเครื่องมือให้เหมาะสม หรืออาจต้องใช้เครื่องมือหลายชนิดประกอบกันเพื่อวัดให้ครบทุกด้านตามจุดประสงค์

(3) การนำเครื่องมือไปสอบวัดผู้เรียน ครูผู้สอนหรือผู้วัดต้องจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เวลาของผู้สอบ รวมทั้งกำหนดเวลาสอบให้เหมาะสม

(4) การตรวจและนำผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เป็นการรวบรวมและแปลงคำตอบของผู้เรียนให้เป็นคะแนนแล้วจัดบันทึกที่ได้จากการวัดทุกและทุกระยะชนิดไว้ จากนั้นจึงนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(5) การประเมินผล เป็นการตัดสินว่าผู้เรียนมีความสามารถเพียงใด สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์

วิธีการวัดผลการเรียน การประเมินผลที่ดีควรมีขอบเขตกว้างขวางและใช้วิธีการวัดที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้เลือกวัดผลได้อย่างถูกต้อง วิธีการวัดผลการเรียนมีหลายประเภท ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2538 98 – 101) ได้จำแนกประเภทการวัดผลการเรียนเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

(1) การวัดโดยใช้การทดสอบ (Testing Technique) เป็นการวัดโดยมีแบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการวัด มี 3 ชนิด ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดคุณลักษณะทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถหรือพุทธิพิสัย และทักษะพิสัย แบบทดสอบวัดความถนัดและเชาวน์ปัญญา (Adtitude and Intelligence Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดคุณลักษณะทางด้านพุทธิพิสัยและทักษะพิสัย แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personality Test) หรือ วัดการปรับตัว (Adjustment Test) หรือแบบทดสอบบุคลิกภาพและสถานภาพทางสังคม (Personal-social Test)^b เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดคุณลักษณะด้านความรู้หรือจิตพิสัย เช่น เจตคติ หรือค่านิยม ความเชื่อ

(2) การวัดโดยไม่ใช้การทดสอบ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questioning) การสัมภาษณ์(Interview) เป็นการวัดคุณลักษณะทางด้านจิตพิสัย เช่น การแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เป็นคำถามที่วัดคุณลักษณะทางด้านความรู้สึกนึกคิดหรือพุทธิพิสัย เรียกว่า การสอบปากเปล่า (Oral Test) การสังเกต (Observation) และการวัดผลงานหรือการตรวจผลงาน (Product Evaluation)

ลักษณะที่ดีของการวัดและประเมินผลการเรียน ในการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ครูผู้สอนต้องดำเนินให้ถูกต้องตามหลักการ ดังนี้

(1) การวัดและประเมินผลต้องยึดจุดประสงค์เป็นหลัก

(2) การวัดและประเมินผลของนักเรียนบางด้าน เช่น ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย ไม่ควรใช้เครื่องมือเพียงชนิดเดียว ควรใช้วิธีการวัดผลอื่นๆ ประกอบด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมินผลการเรียน

- (3) การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนควรดำเนินการบ่อยครั้ง
- (4) เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของนักเรียน ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- (5) นักเรียนคนใดที่มีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ครูควรหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เช่น การสอนซ่อมเสริม
- (6) ครูต้องนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลการเรียน มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น
- (7) ครูควรเตรียมหรือสร้างเครื่องมือวัดผลและตั้งเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า และใช้เครื่องมือวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับจุดประสงค์
- (8) การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน บางครั้งควรใช้ภาษาหรือถ้อยคำและเวลาให้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะและระดับชั้นของนักเรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ฝ่ายบุคลากรทุกฝ่ายจะต้อง ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนานักเรียนไปสู่ความมีคุณภาพประสิทธิภาพสูงสุด ในการประเมินการเรียนการสอนนั้น ควรประเมินทุกด้านมิให้นำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาใช้ประเมินเพียงอย่างเดียว ควรประเมินทั้ง "ผู้เรียน ผู้สอน สื่อการเรียนการสอนและผลการเรียนการสอน"

ดังนั้น ในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงนั้น สามารถที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการเรียนการสอน จะพบว่าครูในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการสอนอย่างสูงมักจะได้รับความช่วยเหลือของครูโดยตรงจากผู้มีเทศ หรือบุคคลที่ครูให้การเคารพนับถือได้ช่วยเหลือ เปรียบเสมือนเป็นการนิเทศแบบคลินิกที่เป็นวิธีการและโครงสร้างที่ควรนำมาใช้เพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)

วิชาชีพ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า PROFESSIONAL ตามพจนานุกรม Collins Cobuild (1987) อธิบายความหมายของ วิชาชีพว่า เป็นลักษณะหนึ่งของงาน ซึ่งเป็นงานที่ผู้ทำต้องได้รับการฝึกฝนโดยเฉพาะและเป็นงานที่ทำให้ผู้ประกอบกรนั้นได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2531) ให้ความหมายของคำว่า วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ

ลักษณะของวิชาชีพ ในอดีตและปัจจุบันสังคมไทยได้ให้ความสำคัญและยกย่องอาชีพครูมาโดยตลอดว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และบุคคลผู้ยึดอาชีพครูก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นบุรุษนียบบุคคลองค์การแรงงานโลกได้จัดอาชีพครูเข้าอยู่ในระดับวิชาชีพเช่นเดียวกับแพทย์และวิศวกร รวมทั้งอารยประเทศก็ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (เมธี ปิรันธนานนท์, 2526) ทั้งนี้เพราะวิชาชีพครูมีลักษณะเข้ากับเกณฑ์ของวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสมาคมการศึกษาและนักวิชาการต่างๆ ได้กำหนดไว้ดังนี้

สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาได้กำหนดลักษณะของวิชาชีพไว้ว่า (Stinnett, 1976 อ้างถึงในเบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล, 2538 : 30)

1. วิชาชีพนั้น รวมถึงกิจกรรมทั้งหลายที่ต้องใช้สติปัญญา
2. วิชาชีพต้องใช้ความรู้โดยตรง
3. วิชาชีพต้องมีการเตรียมการทางอาชีพ
4. วิชาชีพต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้า
5. วิชาชีพเป็นอาชีพตลอดชีวิต และเป็นสมาชิกถาวรตลอดไป
6. วิชาชีพสร้างมาตรฐานในตนเอง
7. วิชาชีพเป็นงานบริการที่ได้รับการยกย่องเหมือนบุคคลทั่วไปจะพึงได้รับ
8. วิชาชีพจะต้องมีความสัมพันธ์แนบแน่นเป็นองค์กรแห่งวิชาชีพ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2535 : 75) ได้อธิบายถึงลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงต้องมีบริการให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงโดยไม่ซ้ำซ้อนกัน (Social Service)
2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method)
3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้ง โดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period of Training)
4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy)
5. วิชาชีพชั้นสูง จะต้องมีการจรรยาบรรณ (Professional Ethics)
6. วิชาชีพชั้นสูง จะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลาง ในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution)

Marks and Others, 1979 (อ้างในเบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล, 2543 : 37) กล่าวถึงลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงว่า

1. ต้องมีการควบคุมเป็นพิเศษ
2. ต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และฝึกอบรมอยู่เสมอ
3. ต้องรักษาระดับมาตรฐานอย่างสูงบุคคลที่เข้าสู่อาชีพต้องได้รับการคัดเลือกเป็นพิเศษ
4. มีจรรยาวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
5. มีฐานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง และได้รับค่าตอบแทนในอัตราสูง
6. ใช้ปัญญาอย่างมากในการประกอบอาชีพ
7. มีการค้นคว้าวิจัยทั้งภายในองค์กรวิชาชีพและส่วนบุคคลอยู่เสมอ
8. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการศึกษาค้นคว้า และเป็นเทคนิคชั้นสูง
9. มีความรับผิดชอบอย่างสูง และเป็นการให้บริการแก่สาธารณชน
10. มีความเป็นพี่เป็นน้องในหมู่อาชีพเดียวกัน
11. มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพและมีใบรับรองวิชาชีพ

การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ จึงเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม รวมค่านิยม วัฒนธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนต้องเรียนรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น ครูในยุคใหม่จึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ อมรวิทย์ นาคทรพรพ (2539 : 52) ได้สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับครูว่าปัจจุบันบทบาทของครูในยุคโลกาภิวัตน์ต้องไปจากการเป็น “ผู้บอกวิชา” มาเป็น “ผู้ชี้ทางแห่งความรู้” ทั้งนี้เพราะครูไม่เพียงแต่จะรู้เนื้อหาวิชา แต่ยังต้องหุดากว้างเกี่ยวกับแหล่งวิทยาการ เพื่อที่จะสามารถชี้ช่องทางแสวงหาความรู้แก่เด็กต่อไป ครูจึงควรมีลักษณะดังนี้

1. ครูจะต้องเป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศไปในตัว เข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ ในปัจจุบันที่ล้วนต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้น
2. ครูจะต้องเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ เพราะเป็นภาษาสากลที่จะช่วยถอดรหัสความรู้ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต มัลติมีเดียหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ
3. ครูจะต้องติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ในอนาคตอาจมีชมรมครูอินเทอร์เน็ต ที่เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคใหม่ๆ ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์
4. ครูจะต้องเป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้ชั้นเลิศ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันความรู้และการปรับตัวกับชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้

สอดคล้องกับ อารุง จันทวานิช (2540 : 15) ที่เสนอบทบาทของครูในอนาคต ว่าครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอด เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ และต้องเป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ที่เกิดขึ้นเร็วมาก เช่นความรู้ความก้าวหน้าด้านเทคนิคการสอน จะหาอ่านได้จากอินเทอร์เน็ต ดังนั้นครูไทยจะต้องเก่งภาษาอังกฤษ และครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีการสอนได้เป็นอย่างดี และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ตามมาตรา 81 ซึ่งเป็นการประกาศว่าอาชีพครู เป็น "วิชาชีพ" นอกจากนี้ สมพงษ์ พลตะสุรย์ (อ้างถึงในเบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล, 2543 : 28) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ในยุคโลกาภิวัตน์ว่า

1. ครูควรเป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้แสวงหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์ เช่นอ่านหนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ หาความรู้ทุกด้านจากสื่อต่าง ๆ
2. ครูควรเข้าเป็นสมาชิกองค์กรที่ส่งเสริมวิชาชีพครู สมาคมการศึกษาต่าง ๆ
3. ครูควรเป็นกรรมการ เป็นผู้เสนอรายงานในที่ประชุม โดยมีส่วนร่วมอย่างมาก
4. ครูต้องรู้จักใช้เทคโนโลยี สื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ครูยังต้องสนใจกระบวนการกลุ่ม (group process) ใช้วิธีสอนแบบแก้ปัญหาให้มากขึ้น เน้นให้นักเรียนรู้จักค้นคว้าจากสื่อต่างๆ ซึ่งมีรูปแบบในการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาครู เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งการประกอบวิชาชีพครูและสังคมหลายประการดังนี้ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2541 : 25)

1. ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิของครูให้สมกับเป็นปูชนียบุคคลของสังคม เป็นผู้รู้ และเป็นผู้ปฏิบัติตนดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
2. ช่วยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่สังคมปรารถนา เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ
3. ช่วยสร้างเสริมความมั่นคง และส่งเสริมความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครู
4. ช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกสังกัดได้มีสถานภาพที่ทัดเทียมกันเพื่อให้ครูได้มีความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพ
5. ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอแก่การรักษาสุขภาพของครูในสังคมไทย

ด้วยเหตุนี้ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ จึงจะพัฒนาผู้เรียนและประเทศชาติต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพบูลย์ จันทยศ (2538 : 18) ที่ได้ให้ทัศนะว่า ถ้าครูไม่พัฒนาตนเองแล้ว การศึกษาของประชาชนไทย ทุกเพศ ทุกวัยที่ด้อยโอกาส และขาดโอกาสที่จะได้การศึกษาในวัยอันสมควรให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาคุณภาพชีวิตตอบสนองของความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ดังนั้นครูจึงต้องพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองของครูเป็นการฝึกฝนหรือปรับปรุงตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านความรู้ เทคนิควิธีการ และดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้จากการสำรวจแนวความคิดและบทความของนักวิชาการ นักการศึกษา ธีรยุทธ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2525 : 68-75) ได้สรุปความสำคัญของครูไว้ดังนี้

1. ครูเป็นนักพัฒนาคน พัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตต่อไปได้
2. ครูเป็นผู้ชี้นำทางความคิดให้แก่ศิษย์รู้จักการเลือกตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยเหตุผล
3. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป
4. ครูเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการศึกษา อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ
5. ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมเสถียรภาพของประเทศ ในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองให้มั่นคง เพราะสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังค่านิยมอันดีงามให้แก่เยาวชนของชาติได้มากที่สุด
6. ครูเป็นผู้ช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนที่ทำงานอยู่ให้เจริญขึ้นได้ เนื่องจากรู้สภาพและปัญหาของท้องถิ่นได้ดีกว่าฝ่ายอื่น

จากความสำคัญของครูดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการทั้งในด้านการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับสามารถทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่พึงจะกระทำได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เจริญขึ้น การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นการปรับปรุงหรือฝึกตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีบทบาทมากที่สุดที่ทำให้นักเรียนบรรลุพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนีย์ สินธุตชะ (2516 : 25) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครูเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครูครูจะต้องทำหน้าที่สอน อบรมแนะนำ ให้ความรู้ ข้อคิด แก่ไข ปรับปรุงเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้

บรรลู่ คือคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการทำให้ตนเองเป็นคนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นคนทันสมัย และการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานให้มีคุณภาพ ปรับปรุงตนเองให้ทันต่อสภาพและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่เพียงเฉพาะการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้นแต่อาจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้ และวิเชียร ทวีลาภ (2527 : 38) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอยู่เสมอ โดยศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ หรืออย่างไม่เป็นทางการ
2. ศึกษาหาความรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และภาวะแวดล้อม โดยการติดตาม อ่าน ฟังข่าวสารประจำวัน
3. การวิเคราะห์และประเมินตนเอง นำเอาข้อผิดพลาดของตนเองมาปรับปรุง

แต่การพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละบุคคล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครูหรือพัฒนาคุณภาพครู หรือสถานศึกษา ยังสามารถดำเนินการพัฒนาให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่างๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลหรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และลักษณะของการจัด หรือวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ ก็ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ และความต้องการหรือความจำเป็นของครู หรือสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งมีกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาดังนี้ (เบญจวรรณ ศิระพรชัยกุล, 2543 : 41)

1. การส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ (Up-grading) เพื่อเป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย หรืออาจจะใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น การศึกษาต่อเพิ่มเติมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524) ที่กล่าวว่า การศึกษาต่อหลังจากที่บุคคลได้ทำงานมาแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป และมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นวิธีการอย่างหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้งนักวิชาการและนักปฏิบัติต่างยอมรับว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง โดยจัดขึ้นภายใต้เงื่อนไขและภาวะบางประการ สอดคล้องกับ เสรี เลิศสุชาตวนิช (2531) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ด้านความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้มากกว่าการศึกษาเล่าเรียน เพราะการฝึกอบรมมักจะให้ความรู้เฉพาะด้าน และใช้เวลาน้อย

กว่าการศึกษา นอกจากนี้การฝึกอบรมมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ที่มีงานทำ อยู่แล้ว การฝึกอบรมยังมีส่วนช่วยปรับพฤติกรรมและบุคลิกภาพให้ดีและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น (ทวีป อภิลักษณ์, 2536)

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมหารือกันเพื่อแก้ปัญหา ทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจจะแก้ปัญหาร่วม กัน (พนัส หันนาคินทร์, 2524) ซึ่งหากกล่าวโดยรวมการประชุมเชิงปฏิบัติการก็คือการแก้ปัญหา ภาคปฏิบัติ โดยมีผู้สนใจร่วมกัน

4. การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527) ที่กล่าวว่า เป็น การแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วม กัน โดยเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ เป็นทั้งผู้ฟังความคิดเห็นของสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ ความเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน

5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมพัฒนาครูอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่นการจัดทำจุลสาร วารสาร การ เผยแพร่งานวิจัย หรือส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่างๆ รวมถึง สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู

จะเห็นได้ว่า ครูจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสอนและการหาความรู้เพิ่มเติม อยู่อย่างสม่ำเสมอ ในที่นี้ได้กล่าวถึง หน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ เป็นหน้าที่ของครูใน การปรับปรุงตนเอง โดยการธำรงรักษามาตรฐานที่สูงของความประพฤติส่วนตัวและทางวิชาชีพ และความเจริญงอกงามทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูที่รักงานของตนเองจริงๆ จึงมีความภูมิใจใน อาชีพของตน

นอกเหนือจากการพัฒนาตนเองแล้ว การส่งเสริมให้ครูได้มีการจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) หรือแฟ้มสะสมผลงานดีเด่นของครู เป็นการรวบรวมผลงานของครู หรือ งานที่ก้าวหน้าของครูแล้ว แฟ้มสะสมผลงาน ยังเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา การพิจารณาผล การปฏิบัติงานของครูได้ โจน ยังละออ (2540 : 35-36) ได้กล่าวถึงแฟ้มสะสมผลงานไว้ ดังนี้

1. ความหมายของแฟ้มสะสมผลงาน แฟ้มสะสมผลงาน คือ การสร้างผลงานและ การเก็บสะสมผลงานอย่างเป็นระบบไว้ในแฟ้มผลงานการปฏิบัติงาน สามารถนำมาใช้เป็นเอกสาร ที่แสดงถึงการพัฒนาความเจริญงอกงามในด้านความสามารถ เจตคติ ทักษะและความมุ่งมาต รปรารถนาที่จะพัฒนาผลงานให้มีคุณค่า เนื้อหาในแฟ้มสะสมผลงานของครูมีส่วนประกอบ ดังนี้

- 1.1 ประวัติส่วนตัว
- 1.2 กิจกรรมสำคัญ
 - การเข้าอบรมศึกษา ดูงาน
 - การร่วมโครงการพัฒนา
 - การได้รับรางวัล ค่ายกย่อง
 - การเป็นวิทยากรและมีเอกสารเผยแพร่
- 1.3 งานที่ได้พัฒนาการเรียนการสอนในด้านต่างๆ
- 1.4 ความภาคภูมิใจในผลงาน
2. ประโยชน์ของแฟ้มสะสมผลงาน
 - 2.1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการเรียนการสอนทุกระยะ
 - 2.2 เป็นที่รวมผลงานของครูและนักเรียน ตลอดจนข้อสนเทศต่างๆ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
 - 2.3 เป็นสิ่งที่ช่วยกำกับการพัฒนาการทำงานของครู และการเรียนการสอนของผู้เรียน เนื่องจากมีผลงานสะสมที่จะสามารถตรวจสอบได้
 - 2.4 ใช้เป็นเครื่องมือประเมินตนเอง เป็นการฝึกให้รู้จักประเมินปรับปรุงตนเอง ตลอดจนวางเป้าหมายของตนเองได้อย่างเหมาะสม
 - 2.5 ใช้เป็นแหล่งกระตุ้นหรือเสริมกำลังใจ และสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามอัตภาพของตน
 - 2.6 สร้างความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของและความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 2.7 เป็นแนวทางที่เที่ยงตรงในการประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง
 - 2.8 ให้ความหมายของกิจกรรมที่ครูและนักเรียนได้กระทำในชั้นเรียน
 - 2.9 เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ เพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2540)

สรุปได้ว่า การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากหน่วยงานระดับสูงจะช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพแล้ว ครูผู้ปฏิบัติจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของคนในสังคม การพัฒนาการสอนของครูผู้สอนจึงต้องมีการปรับปรุงตนเองให้ทันเพื่อรองรับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงนี้

3.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)

การพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นตัวกำหนดหรือกรอบของแนวปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้ มีผลสำคัญต่อการศึกษาของประเทศ และยังมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย งานพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ งานเกี่ยวกับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน ซึ่งผู้รับผิดชอบจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาหลักสูตรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการประเมินหลักสูตรตั้งแต่การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินผลหลักสูตรแล้ว ยังต้องประเมินบริบทที่เกี่ยวกับหลักสูตรในด้านผู้นำหลักสูตรไปใช้ ผลผลิตที่ต้องการให้เกิดตามมา จะทำให้ทราบปัญหาข้อบกพร่องเพื่อนำไปเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพิจารณาปรับปรุง แก้ไขหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ ในที่นี้จะได้กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร ดังนี้

3.3.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตร เป็นแม่บทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกสาขาวิชา หลักสูตรจะระบุสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และแนวทางในการจัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ต่างๆ ตามต้องการ หลักสูตรมีความหมายที่นักการศึกษาให้ไว้มากมายและแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่มีต่อหลักสูตร ซึ่ง ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 3 – 9) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรตามที่มีผู้กล่าวถึงและใช้กันมากมี 5 ประการ (ใช้ตัวย่อว่า SOPEA ซึ่งมาจากความหมายของหลักสูตรแต่ละลักษณะในภาษาอังกฤษ) ดังนี้

1. Curriculum as Subject and Subject Matter หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน เป็นการมองว่าหลักสูตร คือรายวิชาหรือเนื้อหาที่จัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง ผู้ที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ได้แก่ บ็อบบิท (Bobbitt, 1918 : 42) และ กู๊ด (Good, 1973 : 157)

2. Curriculum as Objectives หลักสูตร คือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ นักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ให้จุดหมายและจุดประสงค์ที่ผู้เรียนพึงบรรลุเป็นฐานในการให้ความหมาย ซึ่งหมายถึงสิ่งที่นักเรียนต้องเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้บรรลุจุดหมายและจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นักการศึกษาที่ให้ความหมายในลักษณะนี้ได้แก่ ลาวาเทลลีและคณะ (Lavatelli et al, 1972 : 1-2) และ จอห์นสัน (Johnson, Winter 1970-1971 (No. 6) : 25)

3. Curriculum as *Plans* หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน ความหมายของหลักสูตรในลักษณะเป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียนนี้ จะเน้นแสดงเกี่ยวกับจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ของ การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมตามที่กำหนดในหลักสูตร แผนนี้อาจสร้างขึ้นมาจากสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือกลุ่มบุคคล นอกจากนี้ แผนนี้ยังอาจหมายถึงกลุ่มของแผนย่อยต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่หวังด้วย นักการศึกษาที่ให้ความหมายหลักสูตรตามแนวคิดนี้ ได้แก่ เซเลอร์และแลอเคลชานเดอร์ (Saylor & Alexander , 1974 : 6) ทาบา (Taba , 1962 : 10-11) สุมิตร คุณานุกร (2523 : 2) สวัสดิ์ ประทุมราชและคณะ (2521 : 1) กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2521 : 1) และ อึ้ง บัวศรี (2531 : 6)

4. Curriculum as Learners' *Experiences* หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน แคสเวลและแคมป์เบล ได้เสนอแนวคิดในหนังสือ Curriculum Development (1935 : 69) ให้ความหมายของหลักสูตรในโรงเรียนว่า เป็นหลักสูตรที่ประกอบด้วยประสบการณ์ทุกอย่างที่จัดให้แก่เด็ก โดยอยู่ในความดูแลและการสอนของครู นักการศึกษาที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ ได้แก่ เนกเลียและอีแวนส์ (Neagley, 1967 : 2) วิลเลอร์ (Wheeler, 1974 : 11) ไครว์ (Crow, 1980 : 9)

5. Curriculum as Educational *Activities* หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน มองหลักสูตรในแง่ของกิจกรรมการเรียนการสอน ที่จัดให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นักการศึกษาที่ให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ ได้แก่ เซฟเฟอร์และเบอร์เลค (Shaver and Berlak, 1968 : 9) ทรัมป์และมิลเลอร์ (Trump and Miller อ้างในสังัด อุทรานันท์ , 2532 : 12)

จากการให้ความหมายของนักการศึกษาทั้ง 5 กลุ่มนี้ สรุปได้ว่าหลักสูตร หมายถึง เอกสารที่กำหนดเนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมาย แผน ประสบการณ์ทั้งหมด และเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้กับผู้เรียน

3.3.2 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร เป็นการจัดทำหรือปรับหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น หรืออาจเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับสังัด อุทรานันท์ (2532 : 31) ที่กล่าวว่า การ

พัฒนาหลักสูตรมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน กาญจนา คุณารักษ์ (2542 : 293) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 14) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 มิติ (Dimensions) คือ การวางแผนจัดทำหรือยกร่างหลักสูตร (Curriculum Planning) การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) และการประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับแต่ละมิติว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

3.3.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

โดยทั่วไปหลักสูตรมีการแบ่งเป็นระดับกว้างๆ ได้ 2 ระดับ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539 : 15) ดังนี้

1. หลักสูตรระดับชาติหรือหลักสูตรแม่บท เป็นหลักสูตรที่กำหนดจุดหมายเนื้อหาสาระและกิจกรรมอย่างกว้างๆ เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้คล้ายคลึงกันและเพื่อสร้างเอกลักษณ์ของชาติ ซึ่งกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบ
2. หลักสูตรระดับท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่นำเอาหลักสูตรแม่บทมาปรับ เพิ่ม ขยาย หรือสร้างหลักสูตรย่อยในระดับท้องถิ่นขึ้นมาเสริมหลักสูตรแม่บท เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น หรือความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ หลักสูตรนี้จะมีลักษณะเป็นแนวปฏิบัติได้มากกว่าหลักสูตรแม่บท

การพัฒนาหลักสูตรระดับใดก็ตาม จะต้องดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอนต่างๆ ดังที่นักการศึกษาได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรหลายท่าน เช่น ไทเลอร์ (Tylor , 1971 : 1-2) เสนอหลักการและเหตุผลในการกำหนดปัญหาพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) ที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนบรรลุมีอะไรบ้าง
2. การที่จะให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดนั้น ต้องมีประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) อะไรบ้าง
3. จะสามารถจัดประสบการณ์ทางการศึกษาที่กำหนดให้มีประสิทธิภาพอย่างไร
4. จะสามารถประเมินได้อย่างไรว่าผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

จากคำถามทั้ง 4 ข้อ ที่ให้เห็นว่า การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษา ให้ผู้เรียนและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

ทาบ (Taba, 1962: 12-13) มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรคล้าย ไทเลอร์ กล่าวถึง ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. วินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of Needs) สืบหาสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ ของสังคมและผู้เรียน
2. กำหนดจุดประสงค์ (Formulation of Objectives) ให้ชัดเจน หลังจากวินิจฉัยความต้องการ
3. คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ วย ความสามารถของผู้เรียน และเนื้อหาสาระนั้นต้องมีความน่าเชื่อถือและมีความสำคัญต่อการเรียนรู้
4. จัดเนื้อหาสาระ (Organization of Content) โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่ายของเนื้อหา ภูมิภาค ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) ต้องให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและจุดประสงค์ของหลักสูตร
6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) ควรคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
7. กำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมิน (Determination of What to Evaluate and of the Ways and Means of Doing it) ตัดสินใจว่าจะประเมินอะไรด้วยวิธีใดและใช้เครื่องมืออะไร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีลักษณะที่คล้ายกันอยู่ 6 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน สังคมและปรัชญาการศึกษา
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผลหลักสูตร
6. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

เมื่อการพัฒนาหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ต้องมีการเตรียมการก่อนนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ซึ่ง อังกร บัวศรี (2542 : 303-316) ได้กล่าวว่า งานขั้นต่อไปหลังจากพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนมี 4 เรื่อง ได้แก่

1. การวางแผนการนำหลักสูตรใหม่เข้าแทนที่หลักสูตรเดิม มีหลักที่ต้องคำนึงถึงคือการเปลี่ยนแปลงต้องให้เสร็จเร็วที่สุด ผู้ที่เรียนหลักสูตรเดิมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด และไม่ต้องเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานทั้งหลักสูตรใหม่และหลักสูตรเดิม

2. การเตรียมการก่อนนำหลักสูตรไปใช้ การนำหลักสูตรไปใช้จะสำเร็จลุล่วงด้วยดีหรือไม่ต่อเมื่อมีการเตรียมที่จำเป็นอย่างอื่นควบคู่กันไปด้วย สิ่งที่จะต้องเตรียมคือการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร การเตรียมบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบบริหารของสถานศึกษา และงบประมาณ

3. การตรวจสอบความพร้อม มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแน่ใจว่า สิ่งที่น่าไปใช้นั้นมีความพร้อมและสมบูรณ์พอ ฝ่ายรับต้องตรวจสอบก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ ความพร้อมของหลักสูตรแม่บท ความพร้อมของครูผู้สอน ความพร้อมของผู้เรียน และความพร้อมของโครงการต่างๆ ที่จะสนับสนุนหลักสูตร การตรวจความพร้อมนี้ ความจริงคือการประเมินผลการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรนั่นเอง

4. การบริหารงานการใช้หลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานใด ผู้รับผิดชอบในการบริหาร ต้องดูแลกำกับงานทั้งในด้านธุรการและวิชาการ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุน กำกับ ดูแลโดยมุ่งเรื่องคุณภาพเป็นสำคัญ

และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2524 : 132) ได้สรุปว่า หลักสูตรจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมอย่างน้อย 3 กิจกรรม คือ

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน เป็นการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด รวมทั้งการแจกแจงรายละเอียดของหลักสูตรเป็นเอกสารหลักสูตรที่ให้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่น

2. การจัดปัจจัยและสภาพต่างๆ ในโรงเรียน เป็นการจัดบริการสนับสนุนและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปปฏิบัติสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ตลอดจนการนิเทศและการประเมินผลการเรียน

3. การจัดการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการเพื่อให้การจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรประสบความสำเร็จ มีครูเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงเพื่อฝึกฝนทักษะและกระบวนการที่จำเป็นต่อการดำเนิน ชีวิตและการแสวงหาความรู้ต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้น นอกจากจะต้องศึกษาเรียนรู้ ทำความ เข้าใจกระบวนการขั้นตอนต่างๆ จากนักการศึกษาที่เสนอไว้หลายท่านแล้ว ต้องมีการเตรียมการ ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ และต้องรู้ว่าหลักสูตรนั้นประกอบไปด้วยกิจกรรมใดบ้าง

3.3.4 บทบาทของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร

บุคลากรในโรงเรียนที่ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้สอน นักเรียนและฝ่ายสนับสนุนการสอน บุคคลเหล่านี้เป็นผู้รวบรวมข้อมูลความคิดเห็น และ ความต้องการให้ผู้ที่พัฒนาหลักสูตรได้ทราบ ซึ่งกาญจนา คุณารักษ์ (2542: 215) ได้กล่าว ถึงผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า

1) บทบาทของนักเรียนในการพัฒนาหลักสูตร นักเรียนควรจะได้มีส่วนร่วมใน การร่างหลักสูตรของตนเอง เปรียบเสมือนการเล่นละคร นักเรียนจะทำได้ดี ถ้านักเรียนเป็นผู้ ตัดสินใจเลือกเองว่าตนเองต้องการที่จะแสดงเป็นตัวอะไร เกี่ยวกับเรื่องโอกาสการเรียนรู้นี้นักเรียน จะเลือกเรียนจากโปรแกรมที่โรงเรียนได้จัดไว้เพื่อบริการแก่ประชาชน และในฐานะที่นักเรียนเป็น สมาชิกของประชากรกลุ่มนั้น ไม่ว่าจะนักเรียนจะอยู่ในช่วงของการศึกษาในระดับใด เช่น ประถม ศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา นักเรียนจะเลือกโปรแกรมเองได้ นักเรียนจะต้องเป็นผู้ที่สามารถ รวบรวม ยอมรับหรือไม่ยอมรับหลักสูตรที่โรงเรียนจัดให้และในฐานะของสมาชิกของกลุ่มประชากร นักเรียนมีโอกาสที่จะใช้วุฒิภาวะของตนเอง ช่วยในการวางแผนโปรแกรมทั้งหมด ในกระบวนการ ของการพัฒนาหลักสูตรนี้นักเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วม แต่นักเรียนไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางหลักสูตร

2) บทบาทของบุคคลต่างๆ ในโรงเรียนที่จะเป็นผู้นำหลักสูตรในสาขาวิชาต่างๆ คือ ผู้บริหาร วิทยากรที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะเรื่อง นักการศึกษาในชุมชนนั้นๆ และบุคคล อื่นๆ ที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในเรื่องการสอนและการแนะนำผู้เรียนแต่ละคน ผู้พัฒนา หลักสูตร ควรจะเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความชำนาญในระบบวิธีการพัฒนาหลักสูตร เป็นบุคคลซึ่งสามารถ แปลงความมุ่งหมายไปสู่ขอบเขตหลักสูตร การออกแบบหลักสูตร ขั้นตอนการเรียนการสอน และ การประเมินผล ผู้นำในลักษณะนี้จะได้มาจากครูในสาขาวิชาต่างๆ จากวิทยากรที่มีความชำนาญ พิเศษเฉพาะเรื่อง จากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาหลักสูตร ผู้อำนวยการศูนย์ให้คำปรึกษาและ

แนะแนว และผู้บริหาร บุคคลเหล่านี้เป็นที่ต้องการของระบบกระบวนการวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตร

3) ผู้มีส่วนร่วมจากภายนอก บุคคลภายนอกโรงเรียน ก็มีบทบาทสำคัญต่อการวางโปรแกรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันหนึ่งของนักเรียน ประกอบด้วยผู้ชำนาญพิเศษเรื่องหลักสูตร เรื่องการเรียนการสอนและการประเมินผล นักการศึกษาและวิทยากรที่มีความสามารถพิเศษในตำบลด ผู้ปกครองและบุคคลอื่นๆ ในชุมชน นับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรทั้งสิ้น

นอกจากนี้ แรงผลักดันหรือความคิดเห็นของบุคลากรและองค์กรจากภายนอกให้ผลต่อการพัฒนาหลักสูตรในฐานะที่เป็นแหล่งให้ข้อมูล ให้ความรู้แก่ผู้พัฒนาหลักสูตรมากกว่าที่จะเป็นส่วนหนึ่งของผู้พัฒนาหลักสูตรโดยตรง องค์กรหรือบุคคลเหล่านั้น คือผู้เขียนตำรา ผู้พิมพ์ ผู้วัดผล ผู้ยอมรับในวิชาชีพ ผู้สำรวจความคิดเห็นประชาชน องค์กรหรือบุคคลเหล่านี้จะช่วยให้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จมากขึ้น

4) ครูในฐานะผู้พัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ครูมีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ครูเป็นผู้รับมอบภาระในฐานะของผู้วางแผนหลักสูตรในชั้นเรียนของตน แต่ในปัจจุบันนี้มีความคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนเกิดขึ้นหลายอย่าง เช่น เกี่ยวกับมาตรฐานการจัดชั้นเรียนในรูปของการเรียนการสอนซึ่งเน้นการสอนเป็นรายบุคคลมากขึ้น บทบาทของครูในเรื่องการวางแผนจึงเปลี่ยนไปด้วย ครูเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับเรื่องโปรแกรมของโรงเรียน หลักสูตรและการเรียนการสอน โรงเรียนหลายๆ แห่งในประเทศอเมริกา ครูจะไม่มีชั้นเรียนเป็นของตนเอง แต่จะรับผิดชอบนักเรียนในกลุ่มต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันและรวมถึงการรับผิดชอบเป็นรายบุคคลด้วย การรับผิดชอบของครู เกี่ยวกับการวางแผนเพิ่มมากขึ้นและการเน้นพัฒนาการที่ต่อเนื่องของโปรแกรมการเรียนพิเศษที่ครูจะแนะนำแก่นักเรียน และวางแผนร่วมกับนักเรียนแต่ละคน เพื่อความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องกันตลอดโปรแกรมการเรียน

สรุปได้ว่า ถ้าบุคลากรทุกฝ่ายดังกล่าวได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองแล้ว ก็จะเป็นการช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรสำเร็จและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3.3.5 การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติโดยให้บังเกิดผลสูงสุดแก่ตัวนักเรียน การนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และผู้นำหลักสูตรไปใช้คือครูผู้สอน ยังต้องอาศัยการ

สนับสนุนจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องกระตุ้น
 ย้ำๆ สนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจแก่โรงเรียนและครู ดึงมืองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการนำ
 หลักสูตรไปใช้ ได้แก่

1) บทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์
 (2539 : 147) ได้กล่าวสรุปว่า บทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุผล
 ตามที่วัตถุประสงค์ของหลักสูตรกำหนดนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากหลายๆ ฝ่าย โดย
 เฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในโรงเรียนนั่นเอง ครูผู้สอนจะเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การพัฒนา
 หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมาย อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยที่จะทำหน้าที่บริหารและ
 ให้บริการหลักสูตร เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี นอกจากนี้ความร่วมมือจากบุคคล
 อื่นๆ อีกหลายฝ่าย เช่น ศึกษานิเทศก์ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเสริมให้การนำหลักสูตรมีประสิทธิภาพ
 ยิ่งขึ้น

2) ลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ ได้มีนักการศึกษา
 หลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 : 184 – 191) ได้กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุ
 ผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ดังนี้

1) การเตรียมวางแผนเพื่อการใช้หลักสูตรใหม่ ผู้บริหารโรงเรียน และคณะ
 กรรมการโรงเรียนจะต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาหลักสูตรและการ
 สอนครั้งนี้มีเป้าประสงค์ที่แท้จริงคืออะไร สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
 และชุมชนเพียงไร โรงเรียนมีความพร้อมต่อการนำหลักสูตรมาปรับใช้อย่างไรบ้าง วัสดุประกอบ
 หลักสูตรและแหล่งข้อมูลต่างๆที่จะนำเข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาหลักสูตรนี้จะจัดหาได้อย่างไร
 และโดยวิธีใด งบประมาณและอาคารสถานที่เพียงพอหรือไม่ การเตรียมบุคลากรเกี่ยวกับการ
 ใช้หลักสูตรจะทำโดยวิธีใด การวางแผนเพื่อการใช้หลักสูตรใหม่อย่างละเอียดรอบคอบ และมี
 ขั้นตอนจะทำให้การใช้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายได้ง่าย

2) การเตรียมการจัดอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ โรงเรียนควรจัดอบรมในรูปการ
 ประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของหลักสูตรและวิธีนำหลักสูตรไปปรับใช้
 ในห้องเรียน โดยการสร้างกำหนดการสอน ประมวลการสอน การเลือกและจัดประสบการณ์
 เรียนและทดลองสอนเพื่อแก้ไขปรับปรุง หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน
 จะต้องคอยดูแลนิเทศและบริการครูอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

3) การจัดครูเข้าสอน เป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะครูจะเป็นผู้ที่
 มีบทบาทอย่างมากในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็ก ดังนั้น ครูจะต้องมองเห็นความ

สำคัญของการเปลี่ยนแปลงในสังคม ต้องก้าวให้ทันกับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะครูจะเป็นผู้ที่ทำให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในชีวิตสังคมปัจจุบันมากที่สุด ฉะนั้น การคัดเลือกและจัดครูเข้าสอนจึงต้องระมัดระวัง แม้ว่าครูจะผ่านการฝึกอบรมการใช้หลักสูตรมาแล้วก็ตาม

4) การจัดตารางสอน การจัดตารางสอนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการใช้หลักสูตรได้เหมือนกัน ในการจัดตารางสอนควรคำนึงถึงการเรียนรู้วิชาต่างๆ ไม่ควรใช้เวลาเท่าๆ กัน ระดับของความยากง่ายของการเรียนรู้ก็ย่อมแตกต่างกัน ช่วงการเรียนรู้จะต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน รวมถึงอัตราเวลาเรียนในแต่ละภาคการศึกษาและรอบปีการศึกษา ตลอดจนชั่วโมงสอนของครู นอกจากนี้การใช้อาคารสถานที่ ห้องเรียน โรงฝึกงาน ห้องทดลอง จะต้องมีการใช้ตลอดเวลา จึงจะถือว่าการใช้อาคารสถานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน การจัดทำกำหนดการประมวลการสอน แผนการสอน พัฒนาคู่มือครู แบบเรียนและสื่อการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดทำ โดยเฉพาะแผนการสอนจะช่วยให้ครูเห็นแนวทางว่าจะเลือกกิจกรรมอะไรให้กับเด็ก และกิจกรรมอะไรที่จะทำให้นักเรียนอยากเรียน การจัดทำสื่อการเรียนการสอนควรจะร่วมกันทำเพราะจะเป็นการประหยัดแรงงาน งบประมาณและครอบคลุมเนื้อหาสาระได้มากกว่า และที่สำคัญคือผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถ ความสนใจและตรงกับความต้องการของชุมชน

6) การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนและประชาชนในชุมชนนั้น เป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจว่าการใช้หลักสูตรใหม่นั้น ลูกหลานของเขาจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เกี่ยวกับการเรียนรู้ เจตคติ ค่านิยม และความสามารถในการแก้ปัญหา การประชาสัมพันธ์หลักสูตรจะต้องทำติดต่อกันไป และแต่ละครั้งไม่ควรนานเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย การใช้สื่อมวลชนเป็นเครื่องช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตร เช่น วิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์

7) การจัดสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่และการเลือกสรรโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการเรียนรู้ของเด็กไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนก็จะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ เช่น การจัดอุทยานความรู้ภายในโรงเรียน การจัดบริการอาหารกลางวัน เด็กจะได้แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกคุณค่าอาหารที่มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต การบริโภคอาหารที่ได้สัดส่วนและถูกสุขลักษณะ และมารยาทในการรับประทานอาหาร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เด็กจะเกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติโดยไม่รู้ตัว และผลจากการเรียนรู้จะช่วยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวเด็กได้ต่อไป

8) การจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร การจัดโครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงการใช้หลักสูตร เป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องกระทำเป็นขั้นตอน ถ้าจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดไว้อย่างชัดเจน การประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรก็จะทำได้ง่ายและทราบว่า การประเมินควรจะเริ่มที่จุดใดบ้าง วิธีการทำนั้นจะทำอย่างไร การประเมินผลหลักสูตรควรจะคำนึงถึงการประเมินผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สังต์ อุทรานันท์ (2532 : 263 – 271) กล่าวถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ว่ามีงานหลักอยู่ 3 งาน คือ

1) งานบริหารและบริการหลักสูตร ประกอบด้วย

1.1) งานเตรียมบุคลากร ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ควรจะมีการให้ความรู้หรือชี้แจงให้ผู้ที่จะใช้หลักสูตรเข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง แนวการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและการวัดผลประเมินผล สามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การประชุมชี้แจง อบรม ประชุมสัมมนา เผยแพร่เอกสารและสื่อมวลชนชนิดต่างๆ

1.2) การจัดครูเข้าสอนตามหลักสูตร จำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความสมัครใจของครูแต่ละคน เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรแต่ละคนมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนให้เป็นประโยชน์ต่อการใช้หลักสูตรให้มากที่สุด

1.3) การบริหารและบริการวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความสะดวกและช่วยเหลือครูให้สามารถใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง เป็นหน้าที่ของหน่วยงานซึ่งควรจะตั้งคณะกรรมการบริการหลักสูตรให้ถึงผู้ที่อยู่ในโรงเรียนแต่ละแห่งได้ครบและทันตามกำหนดเวลา

1.4) การบริการหลักสูตรภายในโรงเรียน ได้แก่ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนใช้หลักสูตร เช่น การบริการห้องสมุด สื่อการเรียนการสอน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล เป็นต้น

2) การดำเนินงานการเรียนการสอนตามหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1) การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น เนื่องจากหลักสูตรกลางที่ยกกว้างขึ้นมาเพื่อใช้กับประชากรโดยส่วนรวมนั้น มักจะไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นจึงควรจะได้มีการปรับหลักสูตรกลางให้มีความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นที่ใช้หลักสูตรนั้นๆ การดำเนินการปรับหลักสูตรท้องถิ่นทำได้หลายลักษณะ คือ อาจทำโดยคณะกรรมการหรือบางลักษณะอาจจะทำโดยครูผู้สอนแต่ละคนก็ได้

2.2) การจัดทำแผนการสอน เป็นการขยายรายละเอียดของหลักสูตรให้ไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยการกำหนดกิจกรรมและเวลาไว้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ การ

จัดทำแผนการสอนจึงมักดำเนินการเป็นรายวิชาหรือเป็นรายชั้นเรียน แผนการสอนอาจแบ่งเป็น 2 ส่วนคือแผนการสอนระยะยาวและแผนการสอนระยะสั้น โดยการนำเอาแผนการสอนระยะยาวมาขยายเป็นรายละเอียดสำหรับการสอนในแต่ละครั้ง

2.3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องเริ่มจากพิจารณาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ในแผนการสอนว่าการสอนในครั้งนั้นๆ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอย่างไร การที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั้นจะต้องให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมอะไร บางครั้งการที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจจะสามารถจัดกิจกรรมได้หลายๆ ชนิด แต่ละชนิดอาจจะมี ความแตกต่างกันเป็นอย่างมากในเรื่องการใช้เวลา การใช้แรงงาน การใช้ทรัพยากร ตลอดจน การใช้งบประมาณ ครูผู้สอนควรเลือกกิจกรรมที่เห็นว่าจะก่อให้เกิดความรู้ หรือประสบการณ์ สามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงานและค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด

2.4) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน จัดว่าเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรของครู ทั้งนี้เพราะการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักการของหลักสูตร จะช่วยบ่งบอกถึงผลสัมฤทธิ์การใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง ครูผู้สอนจะต้องทำการศึกษาให้เข้าใจถึงจุดประสงค์และจุดเน้นของหลักสูตรอย่างชัดเจน จากนั้นจึงศึกษาเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวัดและประเมินผลให้เข้าใจ แล้วจึงปฏิบัติตามข้อกำหนดและวิธีการต่างๆ อย่างถูกต้องและครบถ้วน

3) งานส่งเสริมและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3.1) การนิเทศและติดตามผลของการใช้หลักสูตร ระหว่างการใช้หลักสูตรนั้น จะต้องมีการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนว่า ได้ดำเนินการไปด้วยความถูกต้อง มีปัญหาใดเกิดขึ้นหรือไม่ หากมีปัญหาจะได้หาทางแก้ไขและให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรเพื่อให้ครูดำเนินการใช้หลักสูตรให้ถูกต้อง การนิเทศการใช้หลักสูตรหรือการนิเทศการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงหลักสำคัญของการนิเทศว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ ไม่ใช่เป็นการตรวจสอบเพื่อจับผิด

3.2) การจัดตั้งศูนย์วิชาการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร หน่วยงานส่วนกลางควรหาทางสนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานผู้ใช้หลักสูตรให้สามารถดำเนินการใช้หลักสูตรด้วยความมั่นใจ การจัดตั้งศูนย์วิชาการอาจจะทำในลักษณะของศูนย์ ให้บริการคำแนะนำช่วยเหลือหรือจัดตั้งโรงเรียนตัวอย่าง เพื่อพัฒนาให้เป็นแกนนำในการขยายผลการพัฒนาและการใช้หลักสูตรไปสู่โรงเรียนอื่น รวมทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้โรงเรียนพัฒนาประสิทธิภาพในการใช้หลักสูตรในโรงเรียนของตน และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการใช้หลักสูตรในระหว่างโรงเรียนต่างๆ อีกด้วย

สรุปได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่จะต้องเตรียมการสอน โดยจะต้องแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จะต้องจัดทำโครงการสอน และแผนการสอน เพื่อจะได้นำแผนการสอนไปสอนนักเรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3.3.6 การประเมินผลหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตร จะทำให้ทราบข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุใดและปัจจัยใด ซึ่งจะทำให้สามารถหาทางแก้ไขข้อบกพร่องนั้นได้ทันที่ จึงต้องมีการประเมินเป็นระยะตั้งแต่การยกร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ก่อนนำไปใช้จริง และถึงแม้จะมีการนำไปใช้จริงแล้ว ยังต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลอยู่ตลอดเวลาว่านำไปปฏิบัติได้จริง และได้ผลผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงกับ ความมุ่งหมายหรือไม่

1) ความหมายของการประเมินหลักสูตร นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผลหลักสูตร จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 190-191) คือลักษณะแรกเป็นการให้ความหมายในแง่ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมิน นักการศึกษาที่ให้ความหมายลักษณะนี้ได้แก่ กู๊ด (Good, 1945 : 209) ลี ครอนบาช (Cronbach, 1970 : 231) สุมิตร คุณานุกร (2523 : 198) และวิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 : 192) และลักษณะที่สองเป็นการให้ความหมายในแง่ของกระบวนการประเมิน นักการศึกษาที่ให้ความหมายลักษณะนี้ได้แก่ สต๊ฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam et al., 1971 : 128) และสุจริต เพ็ชรขอบ (2523 : 64)

2) จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 192-193) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรใดๆ ก็ตาม จะมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

- 2.1) เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบของหลักสูตร
- 2.2) เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.3) เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรใช้หลักสูตรต่อไปอีกหรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด การประเมินผลหลักสูตรในลักษณะนี้ จะดำเนินการหลังการใช้หลักสูตรไปแล้ว
- 2.4) เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตร หลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษาแล้วหรือไม่อย่างไร การประเมินหลักสูตรในลักษณะนี้ จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้หรือหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง

3) สิ่งที่ต้องประเมินในเรื่องหลักสูตร ในการประเมินหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็น การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) หรือการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) จะต้องประเมินเมื่อการใช้พัฒนาหลักสูตรครบวงจรหรือใช้หลักสูตรมาเป็นเวลาพอสมควร เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรนั้นควรดำเนินการใช้ต่อไป หรือยกเลิก ควรประเมินให้ต่อเนื่อง สิ่งที่ต้องประเมินนั้น บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535) และใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 195 – 197) กล่าวสอดคล้องกันถึงสิ่งที่ต้องประเมิน ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้ คือ

3.1) การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรว่าจุดหมาย จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ วิธีการวัดและประเมินผลนักเรียน มีความสอดคล้องเหมาะสม ครบคลุม และถูกต้องตามหลักการพัฒนาหลักสูตรหรือไม่เพียงใด ภาษาที่ใช้สามารถสื่อให้เข้าใจและมีความหมายชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ หลักสูตรที่สร้างขึ้น เหมาะสมกับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ และสามารถสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนมากน้อยเพียงใด การประเมินเอกสารหลักสูตรมักใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้วิธีให้ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการประเมิน

3.2) การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีกับสถานการณ์จริงเพียงใด การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรทำอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรในการใช้หลักสูตร เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.3) การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร เป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนประกอบด้วยสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ (Academic achievement) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในวิชาการต่างๆ ที่เรียน และสัมฤทธิ์ผลที่ไม่ใช่ทางวิชาการ (Non - academic achievement) ได้แก่ บคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรนั้น นอกจากจะประเมินผู้เรียนที่กำลังศึกษาอยู่แล้ว ยังควรติดตามผลความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการศึกษาว่า สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนไปใช้ปฏิบัติงาน และประสบความสำเร็จในการทำงานหรือศึกษาต่อหรือไม่เพียงใด มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะแก้ปัญหาและปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้ดีหรือไม่ โดยติดตามสอบถามจากผู้เรียน ผู้สำเร็จการศึกษา นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

3.4) การประเมินระบบหลักสูตร การประเมินหลักสูตรหากประเมินแต่ละส่วน อาจทำให้เห็นภาพรวมไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง จึงควรมีการประเมินหลักสูตรไปทั้งระบบไปพร้อมกัน เพราะการประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตรและการประเมินผล

สัมฤทธิ์ของหลักสูตรเป็นสิ่งที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และใช้รูปแบบของกาประเมินระบบหลักสูตรหลายรูปแบบ

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ผู้บริหารมีหน้าที่หลักที่จะต้องดูแลให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

3.4 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เกิดจากการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นหลักสำคัญ การที่จะต้องสร้างหรือพัฒนากลุ่มโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิกและจะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม โดยทุกคนในกลุ่มจะต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาในกลุ่ม อรุณ รักรธรรม (2530 : 60) กล่าวถึง การสร้างกลุ่มหรือทำงานกันแบบทีมว่าเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงในด้านของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะสำเร็จได้หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับ ความเข้าใจและความรับผิดชอบร่วมกัน การติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนร่วมมือกัน การบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการใช้แนวทางของความคิดเรื่องกลุ่มอย่างเหมาะสมกับกลุ่ม ใช้ทักษะของบุคคลของกลุ่มให้เป็นประโยชน์และพัฒนาลักษณะผู้นำ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 57) กล่าวว่า การสร้างทีมมีขั้นตอนการสร้างเป็นทีม ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจหรืองานที่จะทำ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการกำหนดภารกิจหรืองานที่จะทำ วัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น หน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนก่อนที่จะมีการประชุมชี้แจงให้สมาชิกทราบ โดยพร้อมจะเปลี่ยนแปลงถ้าสมาชิกมีข้อเสนอแนะที่ดีหรือมีความจำเป็นที่จะเปลี่ยน

2. สร้างความเข้าใจกับสมาชิก เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ในการทำงานคืออะไร ทำไมต้องทำงานนี้ มาตรฐานในการทำงานมีอะไร เป็นต้น ผลจากการสร้างความเข้าใจกับสมาชิกโดยให้มีส่วนร่วมนี้ จะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันกับทีมงานอย่างมากทีเดียว

3. ระดมความคิด เมื่อผู้บริหารกับทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน สิ่งที่ต้องการจากการทำงานตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำแล้ว ในขั้นนี้เป็นการระดม

ความคิดของสมาชิกทุกคนของทีมในเรื่องเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่างๆ ทักษะการทำงานที่จำเป็น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ อัตราความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ที่จะได้รับ ทรัพยากรในการทำงานที่มีอยู่ และข้อจำกัดต่างๆ ในการทำงาน สำหรับวิธีการระดมความคิดให้ได้ผลนั้น ควรใช้เทคนิคการระดมสมอง (Brain Storming)

4. คัดเลือกความคิด เป็นการพิจารณาความคิดต่างๆ ที่ได้จากการระดมสมอง โดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานซึ่งผู้บริหารและทีมงานเห็นว่าดีที่สุด เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงาน

5. กำหนดแผนปฏิบัติงาน หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเพื่อให้สมาชิกของทีมทุกคนรับทราบแผนงานตรงกันว่า ใครมีหน้าที่ทำอะไรบ้าง ทำที่ไหนและเมื่อใด ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่าสมาชิกของทีมงานทุกคนเข้าใจตรงกันว่า แต่ละคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้างในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามแผน

6. การปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในขั้นการปฏิบัติตามแผนนี้ ผู้บริหารอาจจะไม่ต้องลงมือปฏิบัติเอง แต่ต้องคอยส่งเสริม สนับสนุน สั่งการ ให้คำแนะนำและกระตุ้นให้กำลังใจแก่ลูกทีม

7. การประเมินผล เป็นการสรุปผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของการทำงาน คุณภาพของงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น วิธีการดำเนินงานที่ได้ผลซึ่งควรจะปฏิบัติต่อไป ตลอดจนประสบการณ์ที่จะได้จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ถวิล ธาราโกชน์ (2532 : 108-111) เสนอว่า องค์ประกอบอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกลุ่มหลายประการ คือ

1. พฤติกรรมของคนในกลุ่ม (Individual) สมาชิกในกลุ่มจะต้องร่วมมือกันรวมพลังกันทั้งทางกายและสมอง โดยปฏิบัติตามตามบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบจนเต็มความสามารถให้มากที่สุด ซึ่งบุคคลในกลุ่มแยกได้ 2 ประเภท คือ ประเภทแรก ผู้นำและหัวหน้า (Leadership) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกทำงาน ช่วยเพิ่มพูนพัฒนาสมรรถภาพของสมาชิกและในขณะเดียวกันจะต้องมีการปรับปรุงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำของตน ให้เป็นไปตามที่สังคมยอมรับนับถือด้วย ประเภทที่สอง ผู้ตามหรือสมาชิก (Follower of Membership) สมาชิกทุกคนจะต้องทำความรู้จักกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักว่าแต่ละคนจะต้องทำตามบทบาทหน้าที่ของตน

2. เป้าประสงค์ของกลุ่ม (Group Goals) กลุ่มจะดำเนินการไปได้ดีเมื่อสมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องร่วมมือกัน และสมาชิกทุกคนจะร่วมมือกันอย่างดี ต่อเมื่อเป้าหมายของกลุ่มสามารถสนองความต้องการของสมาชิกทุกคนได้มากที่สุด เมื่อกำหนดเป้าหมายได้แล้ว การ

ดำเนินงานตามเป้าประสงค์จะต้องมีความกระฉับกระเฉงที่ทำให้ทุกคนมองเห็นได้ ผลที่ตามมาย่อมประกันได้ว่า สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมมือกันจนเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่เป้าประสงค์ที่กลุ่มต้องการ

3. ขนาดของกลุ่ม (Group Size) กลุ่มจะมีสมาชิกจำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและสภาพแวดล้อมของกลุ่ม กลุ่มขนาดเล็กจะมีจำนวนสมาชิก 10 คน เป็นอย่างมาก และกลุ่มที่มีจำนวนตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป จัดว่าเป็นกลุ่มขนาดใหญ่

4. บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group Norms) หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่กลุ่มกำหนดให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มยึดถือและยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ บรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอันมาก เพราะบรรทัดฐานต่างๆ ในกลุ่มจะได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของกลุ่ม กลุ่มที่มีบรรทัดฐานดี สมาชิกทุกคนยอมรับและเชื่อถือเป็นหลักในการปฏิบัติ ย่อมทำให้กลุ่มเกิดความมั่นคงและมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบรรทัดฐานไม่เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม สมาชิกส่วนใหญ่ไม่พอใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มลดน้อยลง

5. กำลังใจหรือขวัญของกลุ่ม (Group Morale) กำลังใจของกลุ่มนั้นเป็นการรวมถึงกำลังใจของแต่ละคนภายในกลุ่ม เมื่อกำลังใจของสมาชิกแต่ละคนดี เขาก็จะยินดีและเต็มใจที่จะร่วมกิจกรรมหรือมีบทบาทในกลุ่ม

6. การสื่อสารภายในกลุ่ม (Communication) เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้กลุ่มเกิดความมั่นคงได้ ในฐานะที่เราต้องเป็นสมาชิกของกลุ่ม จะต้องมียุทธวิธีที่จะทำให้การสื่อสารเกิดความเข้าใจตรงกัน

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พิจารณาได้จากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ พฤติกรรมของคนในกลุ่ม เป้าประสงค์ของกลุ่ม ขนาดของกลุ่ม บรรทัดฐานของกลุ่ม กำลังใจหรือขวัญของกลุ่มและการสื่อสารภายในกลุ่ม

จำนง พรายแย้มแข (2534 : 57) กล่าวว่า ก่อนที่ผู้บริหารจะเข้าไปจัดการให้มีการทำงานเป็นทีมนั้น ควรจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของการทำงานเป็นทีมเสียก่อนว่ามีปัจจัยเงื่อนไขในเรื่องต่างๆ อะไรบ้างจึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ โดยทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มิใช่เพียงแต่ได้ชื่อว่ามีการทำงานกันเป็นทีม ซึ่งอาจจะเป็นไปตามคำสั่งแต่งตั้งของผู้บริหาร แต่ในทางปฏิบัติกลับเป็นแบบต่างคนต่างทำ หรือมิฉะนั้นก็ทำด้วยความจำใจตามคำสั่ง โดยที่ผู้ร่วมทีมมิได้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในทีมเท่าที่ควร

1. ปัจจัยเงื่อนไขการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือและความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคนในทีม โดยที่ผู้อยู่ในทีมมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความรู้สึกดังกล่าวนี้ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทุกคนมีเป้าหมายตรงกันในการทำงาน เช่น ในการจัดการเรียนการสอน ผู้ที่อยู่ในทีมทุกคนควรมองเห็นตรงกันถึงเป้าหมายและความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนว่า จะนำไปสู่ผลลัพธ์ในเรื่องต่างๆ นอกจากเป้าหมายจะตรงกันแล้ว ผู้ที่อยู่ในทีมควรมุ่งสู่จุดหมายเดียวกันจึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกัน โดยในการดำเนินงานควรมีกระบวนการที่จะช่วยชี้ให้เห็นชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินงานว่าจะปฏิบัติอย่างไร และผู้ที่อยู่ในทีมแต่ละคนจะมีหน้าที่อย่างไร จึงจะมีส่วนร่วมในทีมงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ถ้าผู้บริหารสามารถจัดการให้เกิดเงื่อนไขต่างๆ ตามที่กล่าวข้างต้น คือ ทำให้ครูทุกคนหรือครูส่วนใหญ่มีเป้าหมายตรงกันหรือมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน พร้อมกันนั้นก็มุ่งการทำงานไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และมีกระบวนการที่ชี้ให้เห็นแนวทางปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่อยู่ในทีม ก็จะช่วยให้งานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำทีมคอยดูแลให้ผู้ร่วมทีมมีความสุขในการทำงานพอสมควร ถ้าปราศจากเงื่อนไขดังกล่าวนี้ การทำงานเป็นทีมก็อาจจะเป็นเพียงรูปแบบ แต่มิได้มีการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างแท้จริง

2. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน วิธีการจัดการให้ครูทำงานเป็นทีม นั้น เริ่มที่การทำให้ครูมีเป้าหมายตรงกันและมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกันเสียก่อน โดยการดำเนินงานในเรื่องนี้ อาจทำได้ 2 วิธี ดังนี้

1) การให้การนิเทศหรือทำความเข้าใจกับครูทั้งโรงเรียน เกี่ยวกับเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยผู้บริหารอาจจะเป็นผู้ให้การนิเทศ หรือเชิญผู้รู้ เช่น ศึกษานิเทศก์ หรือบุคคลอื่นๆ ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนทำการวิเคราะห์เป้าหมายเรื่องหลักสูตรร่วมกับครู จนเกิดความเข้าใจว่า เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนมิได้อยู่ที่การให้ทักษะและความรู้เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องสอนเพื่อให้เด็กรู้จักคิดวิเคราะห์ มองเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ มีคุณลักษณะที่ดีต่อการทำงาน และการดำเนินงานด้านอื่นๆ ด้วย การจะจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายนี้ต้องมีองค์ประกอบหลายวิชามารวมกันและเกี่ยวพันกัน ถ้าสามารถทำให้ครูทุกคนเข้าใจภาพรวมและแนวปฏิบัติโดยมีเป้าหมายที่ตรงกันดังนี้แล้ว การจัดการทำงานเป็นทีมช่วยกันคิดและช่วยกันทำในขั้นตอนต่อไปก็จะทำได้ง่ายและสะดวกขึ้น

2) การจัดการให้ครูมองเห็นปัญหา และมีจิตสำนึกร่วมกัน ในการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน อาจกระทำในรูปของการระดมสมองบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือใช้วิธีซักถามเพื่อกระตุ้นให้ครูช่วยกันคิดวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงาน หรือแก้ปัญหาร่วมกัน เมื่อทุกฝ่ายมองเห็นเป้าหมายและตระหนักในปัญหาร่วมกัน และมีสำนึกร่วมที่จะดำเนินการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือแก้ปัญหานั้นๆ แล้ว ก็ถึงขั้นตอนของการวางแผนซึ่งควรจะต้องเป็นเรื่องที่ทุกคนควรจะมีส่วนร่วมเช่นเดียวกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนมีส่วนช่วยกันคิด ไม่ใช่เกิดจากการคิดของคนคนเดียว หรือคนกลุ่มเดียว ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมกว้างขวางมากพอ นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนต่อไป การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการวางแผนร่วมกันนี้ อาจใช้วิธีระดมสมองโดยการถามคำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการดำเนินงานที่จะทำต่อไปได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

ขั้นที่ 3 การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่ตกลงกันได้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวนี้ ควรจะมีการแบ่งงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับวัยและความรู้ ความสามารถฯ ของแต่ละคน และในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งนั้นก็ควรจะมีการปลูกจิตสำนึกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็ผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพได้ผลตามที่ต้องการมากขึ้น ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควรใช้ความคิดของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการสกัดกั้นความคิดของคนอื่นๆ และทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

3. ผลดีของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม ช่วยแก้ปัญหาในข้อจำกัดของการบริหารงานด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพได้ไม่มากนักน้อย ดังนี้

3.1 ช่วยทำให้ทุกคนมีความคิดและความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพตรงกันและไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 ช่วยทำให้ครู- อาจารย์ทุกฝ่าย ทุกคนเกิดความสามัคคี

- 3.3 ช่วยทำให้เกิดประสานสัมพันธ์อันดีต่อการทำงานของทุกฝ่าย ทั้งในสายวิชา
สามัญและสายวิชาอาชีพ
- 3.4 ช่วยทำให้เกิดความคิดริเริ่มต่อการพัฒนางานที่ดีร่วมกัน
- 3.5 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งทั้งด้านความคิด การกระทำของทุกฝ่ายลงได้
- 3.6 เป็นการช่วยให้เกิดการบริหารจัดการแบบกระจายคน กระจายงานและทำงาน
เป็นทีมอย่างจริงจัง
- 3.7 ช่วยสร้างบรรยากาศการบริหารแบบประชาธิปไตยมากขึ้น
- 3.8 ช่วยทำให้ครู-อาจารย์มีขวัญกำลังใจ ที่จะร่วมกันแก้ปัญหาในการจัดการเรียน
การสอนวิชาอาชีพได้มากขึ้น
- 3.9 ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถจัดการเรียนการสอนในด้านวิชาอาชีพในท่ามกลาง
ความขาดแคลนให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรได้

4. ปัญหา อุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและแนวทางแก้ไข แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะมีผลดีดังกล่าวข้างต้น แต่ในการจัดให้มีการทำงานเป็นทีม นั้น อาจจะมีปัญหาอุปสรรคบางประการ เช่น อาจมีปัญหาที่ครูบางคนชอบทำงานคนเดียว เพราะคิดว่าการทำงานหลายๆ คนนั้น มักมีปัญหาความขัดแย้ง ตกลงกันไม่ค่อยได้ เสียเวลา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกให้เกิดกับครูดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สำหรับเรื่องความขัดแย้งนั้น ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาสำหรับการทำงาน การใช้เหตุและผลพูดจาตกลงกันในเรื่องต่างๆ แม้จะเสียเวลาบ้าง แต่ก็เกิดผลดีในแง่ที่ได้มีการพูดและคิดปัญหานั้น ซึ่งจะนำไปสู่การแสวงหาแนวทางในการแก้และการทำงานเป็นทีมต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาได้บริการจัดการองค์กรในรูปแบบเป็นทีมให้ดีแล้ว อาจจะช่วยแก้ปัญหาหรือลดอุปสรรคลงได้ และยังเป็นส่วนช่วยให้ครู-อาจารย์ทุกฝ่ายทุกคนเกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน มีความคิด เจตคติที่ดีต่อวิชาอาชีพ และจะเป็นผลพวงไปถึงผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งเท่ากับเป็นการถ่วงโยงวิธีการอยู่ร่วมกัน และการทำงานอย่างเป็นทีมไปสู่สังคมของท้องถิ่นและโดยส่วนรวมอีกด้วย และการที่จะทำงานเป็นทีมได้นั้น จะต้องเกิดจากความเข้าใจที่ถูกต้องของผู้บริหารและครู-อาจารย์ และการมองเห็นประโยชน์ตลอดจนความจำเป็นของการทำงานเป็นทีมเสียก่อน จึงจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่ร่วมกันคิดและร่วมกันทำงานเป็นทีมได้ต่อไป

3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นงานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้ทำงานศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนทั้งในส่วนหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อ รวมทั้งการวัดและประเมินผล เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

3.5.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ดังนี้

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2536) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียน คือ การหาความรู้ใหม่เพื่อประยุกต์กับสภาพการณ์ของการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน หรือการแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังหมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ เช่น อุปกรณ์ สื่อการสอนโดยอาศัยระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ หรือดัดแปลงอุปกรณ์บางประเภทที่ใช้ในสาขาอื่นมาใช้ในการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2542 : 3) ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ผู้วิจัยประสบอยู่ จากนั้นทำการศึกษา กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของผู้วิจัย (for Improvement) ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถแก้ปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและเข้าใจสภาพการเรียนการสอนที่แท้จริง

พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์และคณะ (2544 : 9) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการ คือ การวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อนำผลไปปฏิบัติงานจริง โดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยเพื่อนำผลจากการวิจัยไปพัฒนา และถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการวิจัยและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษาและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ทางการศึกษา ความรู้ใหม่ทางการศึกษา

3.5.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เกิดจากแนวคิดพื้นฐาน คือการบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยมีความสำคัญ ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2542 : 3)

- 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
- 2) เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู
- 3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ
- 4) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

3.5.3 บทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียน

ภารกิจที่สำคัญของครู คือ (1) การพัฒนาคน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร และ(2) การพัฒนาตน เพื่อพัฒนาตนเอง (ผู้สอน) ทางด้านวิชาชีพ

การที่ครูจะสามารถพัฒนาคน และพัฒนาตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องมีบทบาทที่สำคัญ 3 ประการ (กรมวิชาการ, 2542 : 4)คือ

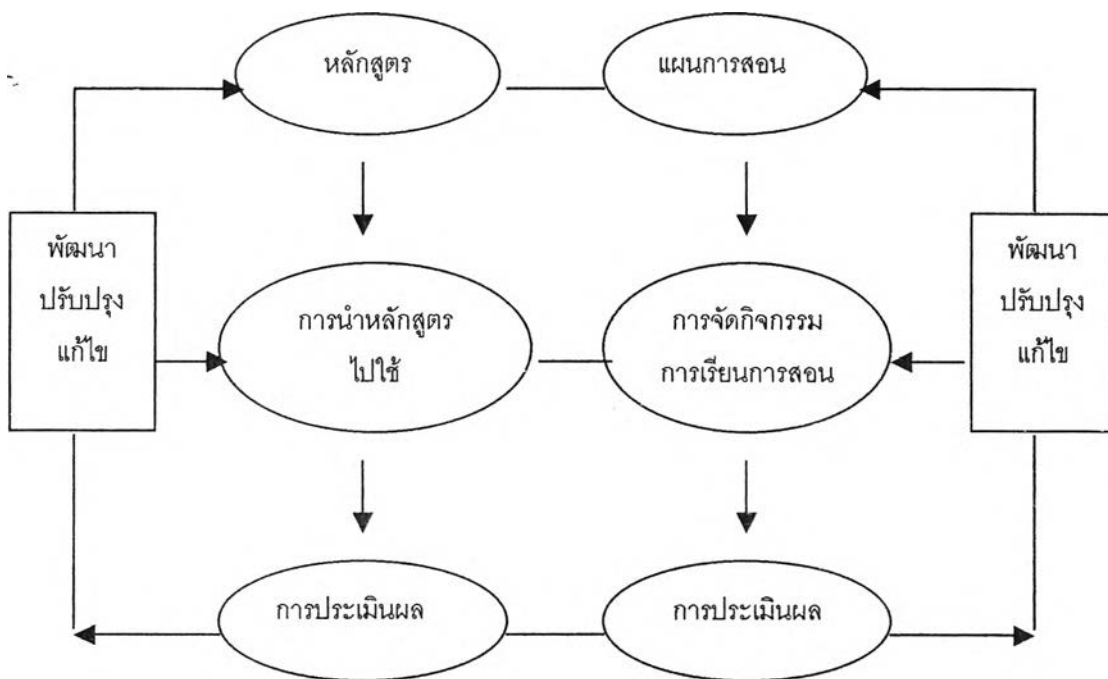
- 1) ครูในฐานะนักการสอน
- 2) ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร
- 3) ครูในฐานะนักวิจัย

ซึ่งบทบาทของครูทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นบทบาทที่มีความสัมพันธ์และต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ในส่วนของความเป็นนักการสอนและนักพัฒนาหลักสูตรนั้น มีความหมายและแนวทางการปฏิบัติเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร และขั้นตอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น มีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณาเหมือนกัน ดังภาพประกอบที่ 1

การที่ครูทำการพัฒนาและ/หรือปรับแผนการสอน นำแผนการสอนไปใช้และนำข้อมูลที่ได้จากการใช้แผนการสอนไปปรับปรุง แก้ไข นั่นคือ ครูกำลังทำบทบาทหน้าที่ในฐานะนักการสอนและนักพัฒนาหลักสูตร

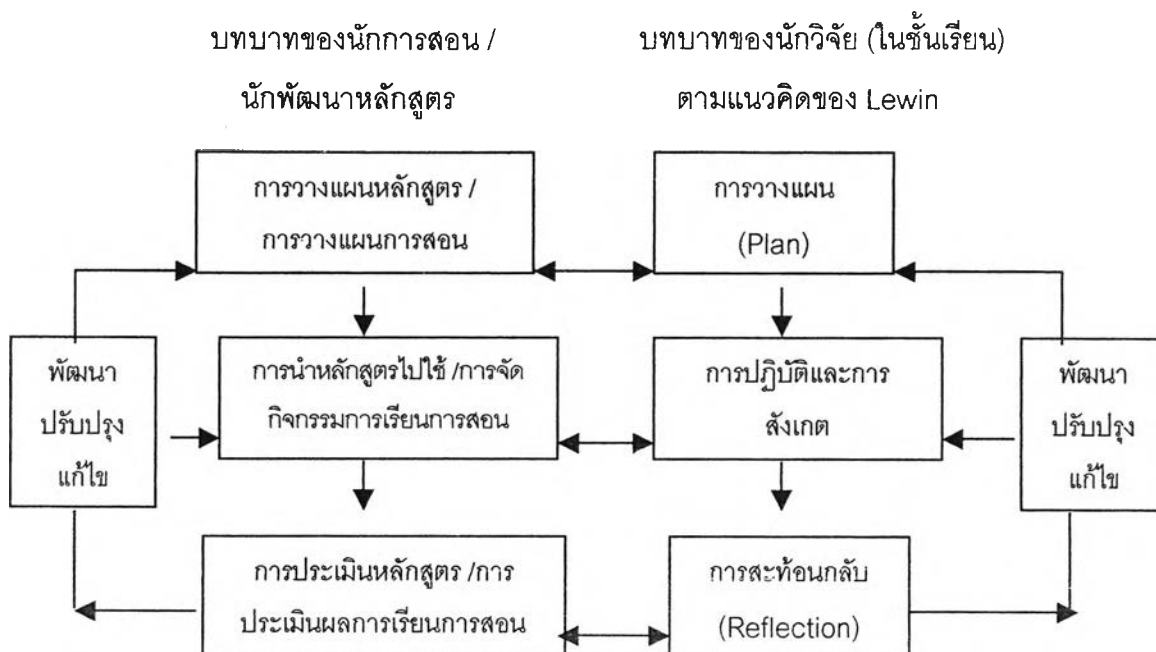
ระบบหลักสูตร

ระบบการสอน



ภาพประกอบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างระบบหลักสูตรและระบบการสอน

ทั้งนี้ การพัฒนาปรับปรุง แก้ไขหลักสูตร และการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันไป ดังนั้น “ครูในฐานะนักวิจัย” จึงเป็นบทบาทของครูที่เกิดขึ้นไปพร้อมกับ “ครูในฐานะนักการสอน” และ “ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร” เนื่องจาก “ครูในฐานะนักวิจัย” เป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาของครูอันเกิดจากการใช้หลักสูตร กล่าวคือ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน รวมทั้งปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข ในด้านต่างๆ เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านพฤติกรรมของนักเรียน ด้านบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูกำลังทำบทบาทหน้าที่ของนักการสอน นักพัฒนาหลักสูตร และนักวิจัยไปพร้อมกัน ทั้งนี้บทบาทของครูในฐานะนักวิจัยดังกล่าวนี้คือ ครูกำลังทำการวิจัยในชั้นเรียนนั่นเอง โดยเมื่อใดก็ตามที่ครูวางแผนการสอน นำแผนการสอนไปสู่การปฏิบัติและนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การกระทำเช่นนี้เป็นบทบาทของนักการสอน นักพัฒนาหลักสูตร และนักวิจัย ซึ่งบทบาททั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้ ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของนักการศึกษา นักพัฒนาหลักสูตรและนักวิจัยในชั้นเรียน

3.5.4 แนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียน (กรมวิชาการ, 2542 : 6-10)

1) ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัย เป็นวิธีการหนึ่งที่ครูผู้สอนสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนได้ ครูจะเข้าใจว่าวิจัยเป็นวิธีการยุ่งยากซับซ้อนต้องใช้สติปัญญา และต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเป็นอย่างดี แต่แท้ที่จริงแล้วครูได้ทำงานในลักษณะของการวิจัยอยู่บางส่วนแล้วคือสอนไปพร้อมกับแก้ปัญหาในห้องเรียนไป

การทำวิจัย เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบอย่างมีระบบ มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน

การทำวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและ/หรือพัฒนาการสอนของตนเองและเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

กล่าวโดยสรุปขอบเขตของการทำวิจัยในชั้นเรียน จะให้ความสำคัญกับการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

- (1) สื่อการเรียนการสอนที่เป็นสิ่งประดิษฐ์
- (2) กิจกรรมการพัฒนาหรือเทคนิคการสอน

2) กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน

การทำวิจัยในชั้นเรียน มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่างๆ การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ครูจะพบปัญหาข้อสงสัยที่เกิดจากผู้เรียน ครูและกระบวนการเรียนการสอน เช่น

- ผู้เรียนมีความสามารถในการทำโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ต่ำ
- ผู้เรียนส่วนใหญ่ในชั้นมีอัตราเร็วในการอ่านภาษาไทยต่ำ
- ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในวิชา.....
- ครูสอนเคร่งเครียด จริงจัง ผู้เรียนไม่สนุกและไม่มีความสุขในการเรียน
- ครูใช้สื่อไม่เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะและความสามารถของผู้เรียน
- ครูไม่ได้จัดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

ฯลฯ

เมื่อครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหา ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อน ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัย แหล่งข้อมูล

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อที่จะให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเอง ทำให้ครูทราบว่า ปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเราเองมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหา

เป็นอย่างไร จะทำให้คุณเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนของคุณ ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยการสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

จากขั้นที่ 2 คุณจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ ในขั้นนี้คุณต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วจัดทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

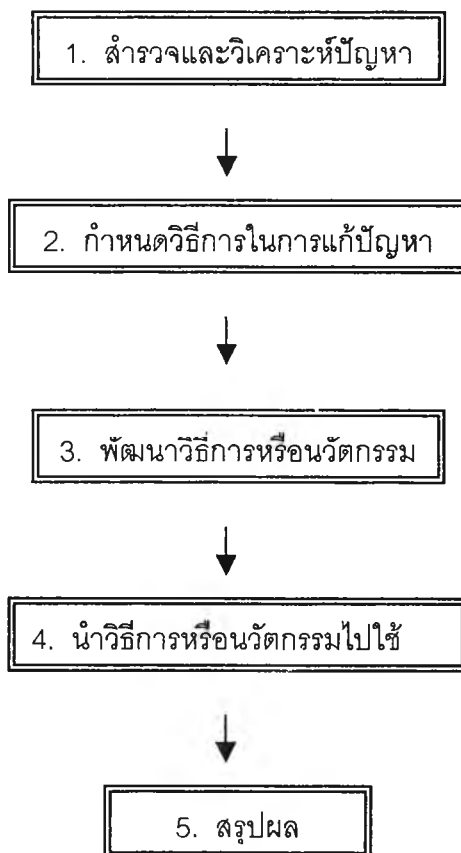
ขั้นนี้คุณนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นที่ 3 ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป

ขั้นตอนนี้ ต้องมีเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ ก็ต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือดำเนินการขั้นที่ 2 – 4 ใหม่ จนกระทั่งแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4

จากขั้นตอนนี้ จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหาจากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามแผนภูมิ ครูสามารถดำเนินการได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

3.5.5 การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่ง เพราะครูสามารถใช้ข้อมูล หรือนวัตกรรมที่ค้นพบในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งการนำไปใช้ดังกล่าวจะทำให้การวิจัยในชั้นเรียนมีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

1) ความสำคัญของการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ มีความสำคัญดังนี้

1.1) ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรยิ่งขึ้น เพราะครูสามารถใช้นวัตกรรม วิธีการ เทคนิคการสอนหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการตรวจสอบที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหการเรียนการสอน

1.2) ทำให้ครูได้พัฒนางานของตนเองให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นเพราะครูสามารถนำข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัย มาใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

- 1.3) ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจนบรรลุศักยภาพสูงสุดเนื่องจากครูสามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนแต่ละคน
- 1.4) ทำให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 1.5) ครูใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้
- 1.6) ทำให้มีข้อมูลในการปรับปรุงหรือดัดแปลงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบ
- 1.7) ทำให้มีแนวทางในการดำเนินงาน หรือกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร

2) จุดมุ่งหมายในการนำผลการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

- 2.1) เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน
- 2.2) เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2.3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานเฉพาะด้าน
- 2.4) เพื่อให้ประเมิณผล และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูหรือหน่วยงาน

3) แนวทางการนำผลการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้มีแนวทาง ดังนี้

- 3.1) นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3.1.1) ผู้บริหาร นำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่
 - การใช้ในการวางแผน / กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตร
 - ใช้ปรับปรุงดัดแปลงงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ เช่น การดำเนินโครงการต่างๆ ด้านวิชาการ การผลิตเอกสารวิชาการ
 - 3.1.2) ครูผู้สอน นำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนซึ่งได้แก่

- ใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยตรง เช่น การใช้เทคนิคการสอนซ่อมเสริมแบบต่างๆ ที่ครูคิดค้นขึ้นมาสอนซ่อมเสริมผู้เรียนที่เรียนช้าไม่ทันเพื่อนๆ
- ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การใช้นิทานพื้นบ้าน พัฒนาทักษะการอ่านจับใจความของนักเรียน
- ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร เช่น ครูสอนแบบหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการ สาระการเรียนรู้ กลุ่มวิชาต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด

3.2) นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อครูได้ข้อค้นพบความรู้ใหม่ๆ จากการวิจัยแล้ว ควรมีการเผยแพร่ให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.2.1) เผยแพร่ เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงค้นคว้า

3.2.2) เผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งและมีประโยชน์ต่อไป

3.3) นำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ

การวิจัยในชั้นเรียน นอกจากจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูอีกด้วย กล่าวคือ เมื่อครูทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เป็นการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการของตนเอง ทำให้ครูมีนวัตกรรม สื่อและวิธีการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งทำให้เกิดมาตรฐานในการเรียนการสอนตามระบบประกันคุณภาพ สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 อีกประการหนึ่งครูยังสามารถนำผลงานที่เกิดจากการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์การขอเลื่อนระดับหรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยผลงานนั้นควรมีลักษณะที่สำคัญ กล่าวคือ ผลงานสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด มีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีรูปแบบการเขียนรายงานที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับ

4) การส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้

4.1) ครู

- จัดทำสรุปผลการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายๆ เผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- ครูควรนำวิธีการ / นวัตกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
- ครูแลกเปลี่ยนงานวิจัยของตนกับผู้อื่น เช่น การนำเสนอผลการวิจัยในที่ประชุม การเข้าร่วมสัมมนา และการเผยแพร่เอกสาร

4.2) ผู้บริหาร

- กระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนโดยการใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน
- ส่งเสริมให้ครูค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสนทนากับผู้รู้ ฯลฯ
- จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
- เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู
- นำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. โรงเรียนเอกชน

4.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน โดยเอกชน คณะบุคคลหรือมูลนิธิลงทุนจัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์จำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532 : ค) ประวัติการจัดการศึกษาของเอกชน (สุรวุฑ แก้วอำไพ, 2544 : 12-15) เริ่มตั้งแต่สมัยสุโขทัย แต่ยังไม่มียุทธวิธีที่แน่นอน ใช่วัด วัง หรือบ้านเป็นสถานที่สอน ผู้เรียนเป็นกุลบุตรกุลธิดาในวงศ์ตระกูลที่มียศฐาบรรดาศักดิ์ ต่อมาสมัยอยุธยาได้มีมิชชันนารีนิกายโรมันคาทอลิกชาวฝรั่งเศสเข้ามาเผยแพร่ศาสนา และได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนหนังสือของพวกสอนศาสนาขึ้นเป็นครั้งแรก เรียกว่า “โรงเรียนสามเณร” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2507 : 1) จนถึงสมัยกรุงธนบุรี กิจการการศึกษาได้หยุดชะงักลงรวมทั้งโรงเรียนสามเณรด้วย เนื่องจากเกิดภาวะสงคราม และสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงเนรเทศสังฆราช และบาทหลวงชาวฝรั่งเศสให้ออกนอกประเทศทั้งหมด ปลาย พ.ศ. 2322 ซึ่งเป็น

ช่วงใกล้สิ้นรัชกาลของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช บาทหลวงคูเต๋ได้แอบลักลอบเข้ามาอยู่ที่ เกาะภูเก็ตอีกครั้ง (พจน์ สะเพียรชัย, 2526 : 3) และต่อมาสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้ทรงมีพระราชดำรัสให้สังฆราชเลอ-บอง บาทหลวงคูเต๋และบาทหลวงกาโนต์ ที่เคยถูกเนรเทศออกนอกประเทศในสมัยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช นั้นให้กลับเข้ามาอยู่ในประเทศไทย และได้มีการฟื้นฟูโรงเรียนสามเณรขึ้นใหม่ สมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีคณะมิชชันนารีอเมริกันนิกายโปรเตสแตนต์ 3 คณะ ได้แก่ คณะแบปติสต์ คณะเพรสไบทีเรียนและคณะอเมริกันมิชชันนารี เข้ามามีบทบาททางการศึกษา ครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2371 ได้ก่อตั้งโรงเรียนชั้นสอนหนังสือแก่บุตรธิดาในราชสำนัก แต่การจัดการศึกษายังคงมีลักษณะเป็นการจัดเฉพาะหมู่คณะ ไม่ได้เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ราษฎรทั่วไป ดังนั้นสถานที่ที่ใช้ในการเรียนการสอนจึงเรียกได้ว่าเป็นโรงเรียนบุคคล (พจน์ สะเพียรชัย, 2526 : 5) ปี พ.ศ. 2395 นางแมททูน (Mrs. Matton) ได้จัดตั้งโรงเรียนแบบไป-กลับ บริเวณหมู่บ้านมอญ ใกล้วัดอรุณราชวราราม และใช้ภาษาไทยเป็นสื่อการสอน ในปีเดียวกันนี้ ชินแสก็เอง ก๊วยเขียน แห่งคณะเพรสไบทีเรียนได้จัดตั้งโรงเรียนประจำขึ้นในบริเวณข้างวัดอรุณราชวราราม โดยได้รับพระราชทานที่ดินมาจากพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและใช้ภาษาจีนเป็นสื่อการสอน อีก 4 เดือนต่อมา โรงเรียนของนางแมททูนได้ยุบรวมกับโรงเรียนของชินแสก็เอง ตั้งชื่อโรงเรียนว่า โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยและได้ดำเนินกิจการด้านการศึกษามาจนถึงปัจจุบัน (พจน์ สะเพียรชัย, 2526 : 5) ปี พ.ศ. 2408 นางแม็คฟาแลนด์ แห่งคณะอเมริกันมิชชันนารี ได้ตั้งโรงเรียนสำหรับสตรีขึ้นเป็นแห่งแรกบนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเพชรบุรี เพื่อสอนวิชาการฝีมือให้แก่สตรี ปัจจุบันมีชื่อว่าโรงเรียนอรุณประดิษฐ์ ที่เกิดจากการรวมโรงเรียนอรุณสตรี กับโรงเรียนประดิษฐ์วิทยาคมซึ่งเป็นโรงเรียนสำหรับเด็กผู้ชายเข้าด้วยกัน เมื่อปี พ.ศ. 2490 ปี พ.ศ. 2413 คณะเพรสไบทีเรียน โดยหมอสอนศาสนาชื่อ เอส.ซี.ยอร์ซ ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับสตรีขึ้นในบริเวณพระราชวังหลัง (บริเวณโรงพยาบาลศิริราชในปัจจุบัน) เรียกว่า โรงเรียนสตรีแฮเรียต เอ็ม.เฮาส์ ต่อมาได้ย้ายไปอยู่ที่แขวงคลองเตย เขตพระโขนงและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยจนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2420 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนไทย-ฝรั่งขึ้น ต่อมาเรียกว่า โรงเรียนอัสสัมชัญ เป็นโรงเรียนเอกชนในเครือพระคริสตศานานิกายโรมันคาทอลิก

นอกจากที่กล่าวแล้ว ยังมีโรงเรียนเอกชนอื่นๆ อีก ที่ได้ดำเนินการจัดการศึกษาแก่เยาวชน เช่น โรงเรียนบำรุงวิทยา ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2442 โดยนางบุญเกิด ปาจิณพยัคฆ์ มารดาของหลวงสารานุประพันธ์ จัดโรงเรียนขึ้นในบริเวณวังของพระบาทสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระยาเทววงศ์วโรปการ ที่ถนนตีทอง ต่อมาปี พ.ศ. 2446 ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนราชินีขึ้น

โดยสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ถนน อัมพวงค์และถนนจักรเพชร ตำบลปากคลองตลาด และสุดท้ายย้ายไปอยู่ที่โรงเรียนสุนันทาลัยจนถึงปัจจุบัน (วรวิทย์ วศินสรากร, 2535 : 643)

ต่อมาในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยเอกชนหรือคณะบุคคลเรียกกันในสมัยนั้นว่า "โรงเรียนเฉลยศักดิ์" ได้เปลี่ยนมาเรียกเป็น "โรงเรียนบุคคล" อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงธรรมการ และในปี พ.ศ. 2461 ได้เปลี่ยนอีกครั้งเป็น "โรงเรียนราษฎร" ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎรฉบับแรกของไทย เพื่อใช้ควบคุมโรงเรียนเงินที่มีปัญหาทางด้านการเมือง (พรสิริ อิงคชัยโชติ, 2527 : 12 ; วุฒิชัย มูลศิลป์, 2535 : 7; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 : 22)

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนราษฎรเริ่มมีความสำคัญเมื่อรัฐได้เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษา และได้เริ่มให้การสนับสนุนการศึกษาเอกชน โดยเริ่มทำแผนการศึกษาชาติ ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 ซึ่งระบุว่าให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ แต่ในขณะที่รัฐมีความต้องการที่จะสนับสนุนราษฎรนั้น โรงเรียนเงินกลับมีปัญหามากขึ้น ดังนั้นรัฐจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร ฉบับที่ 2 ขึ้นใน พ.ศ. 2479 เพื่อควบคุมโรงเรียนราษฎรที่เป็นโรงเรียนเงิน ทำให้จำนวนโรงเรียนเงินลดลง แต่สำหรับโรงเรียนของมิชชันนารีนั้นมีผลงานเป็นที่ยอมรับของรัฐ และผู้ประกอบการ จึงสามารถดำเนินกิจการแพร่หลายจนมีชื่อเสียงและได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 : 22)

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2503) รัฐได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการศึกษามากขึ้น มีการขยายการจัดการศึกษาถึงระดับวิทยาลัย และในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้น เพื่อดูแลรับผิดชอบโรงเรียนราษฎรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานที่ทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปี พ.ศ. 2525 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎรอีกครั้งเป็น พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน และให้เรียกโรงเรียนราษฎรว่า "โรงเรียนเอกชน" (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 : 23) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 – 2539) รัฐมีนโยบายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในภาคเอกชนให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 11) และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 – 2544) รัฐได้หันมาให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาในภาคเอกชนในระดับการอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษาให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 15)

สรุปได้ว่า เอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนในประเทศไทย และมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอด และมีส่วนช่วยลดภาระด้านงบประมาณของชาติในด้านการศึกษาได้ปีละหลายหมื่นล้านบาท ช่วยให้รัฐนำงบประมาณนั้นไปใช้ในการพัฒนางานด้านอื่นๆ ดังนั้น การที่เอกชนได้เข้ามามีบทบาทในด้านการจัดการศึกษาจึงนับว่าเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ ทำให้รัฐสามารถนำเงินส่วนนี้ไปใช้ในการขยายการศึกษาในภาคบังคับได้มากขึ้น เป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสอีกทางหนึ่ง

4.2 โรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

โรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (สุคิลป์ วัฒนกิจเจริญ, 2535 : 40-45) ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งคริสตศาสนา มุ่งฝึกอบรมและให้การศึกษาแก่เยาวชนโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และฐานะของบุคคล มุ่งมั่นที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและพัฒนาบุคคลทุกด้าน ให้เกิดการเรียนรู้โดยการกระทำและการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง นั่นคือ การเรียนรู้ที่ผู้สอนและผู้เรียนจะแสวงหาประสบการณ์ร่วมกัน ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะทั้งเป็นผู้ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ศิษย์ ให้มีพลังแก่กล้าในการตัดสินใจเลือกค่านิยมที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ให้ถึงความสมบูรณ์ด้วยการเป็นพลเมืองดี มีความรักชาติ ศรัทธาในศาสนาและจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ มีศีลธรรม มีมนุษยธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีสุขนิสัยและสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีจิตใจและอารมณ์ที่มั่นคง มีความรอบรู้ เป็นเลิศทางวิชาการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประกอบอาชีพ มีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตโดยสันติสุขในสังคม เป็นผู้มองการณ์ไกลและอุดมด้วยคุณธรรม มุ่งบำเพ็ญประโยชน์และอุทิศตัวเพื่อการดีทุกอย่าง เป็นการเตรียมกุลบุตร-ธิดาให้เผชิญสถานการณ์ในอนาคต ด้วยการฝึกฝนตนในปัจจุบันและการเข้าใจอดีต เป็นการศึกษาด้วยชีวิตและเพื่อชีวิตที่สมบูรณ์ตามแบบพระเยซูคริสต์

วัตถุประสงค์การก่อตั้งโรงเรียนของมูลนิธิ เพื่อเป็นพยานแห่งความรักของพระเยซูคริสต์ เพื่อให้ปรัชญาชีวิตสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญขึ้นตามศักยภาพของตน ทั้งมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เป็นพลเมืองดีรับใช้สังคมและประเทศชาติ และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษา

การก่อตั้งโรงเรียน ประธานมูลนิธิฯ เป็นผู้ลงนามรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และอาจมอบหมายให้บุคคลอื่นลงชื่อแทนผู้รับใบให้จัดตั้งโรงเรียนได้

องค์กรโรงเรียน

1. กรรมการอำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วยบุคคลตามมาตรา 25 ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการหนึ่งคน และบุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินแปดคน ในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้นหนึ่งคนเป็นกรรมการและให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ

1.1 คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ

2) รองประธานกรรมการ

3) เลขานุการกรรมการ

4) กรรมการอื่นๆ

1.2 กรรมการอำนวยการโรงเรียน ได้รับแต่งตั้งจากมูลนิธิฯ โดยการเสนอแนะตามขั้นตอนของระเบียบบริหาร ซึ่งมีอายุประจำการสมัยละ 4 ปี แต่ไม่เป็นติดต่อกันเกิน 2 สมัย

1.3 การพ้นสภาพการเป็นกรรมการอำนวยการ

1) ตาย

2) ลาออก

3) ขาดการประชุมติดต่อกัน 3 ครั้งโดยไม่มีเหตุผล

4) คณะกรรมการมูลนิธิฯ มีมติให้ลาออก

1.4 เมื่อกรรมการอำนวยการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเสนอบุคคลที่เหมาะสมตามขั้นตอนต่อกองการศึกษาฯ ซึ่งเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งต่อไป และให้ผู้ที่ได้รับตำแหน่งใหม่อยู่ในตำแหน่งตามวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการเหลือไม่ถึง 90 วัน

1.5 ให้ประธานกรรมการอำนวยการโรงเรียนชุดเก่าเรียกประชุมเพื่อมอบหมายงานให้กับกรรมการอำนวยการโรงเรียนชุดใหม่ก่อนสิ้นเดือนธันวาคม และให้กรรมการอำนวยการโรงเรียนชุดใหม่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม เป็นต้นไป

1.6 คุณสมบัติกรรมการอำนวยการ

1) เป็นสมาชิกสมบรูณ์คริสต์จักร สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในท้องถิ่นที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่ ในกรณีที่หาผู้เหมาะสมจากสภาคริสตจักรในท้องถิ่นไม่ได้ ให้หาจากคริสตจักรต่างท้องถิ่น

- 2) เป็นนักเรียนเก่าที่อยู่ในท้องถิ่น
- 3) เป็นบุคคลที่คณะกรรมการอำนวยการกองการศึกษา เห็นสมควร
- 4) เป็นบุคคลที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525
- 5) ไม่เป็นคู่สมรส พ่อ แม่ พี่ น้อง และลูกของผู้บริหารในโรงเรียนนั้นๆ
- 6) ไม่เป็นครูน้อยของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิ

1.7 อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน

1) พิจารณาและเสนอแต่งตั้ง ถอดถอน ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยครูใหญ่ ต่อคณะกรรมการอำนวยการกองการศึกษา

2) พิจารณาและเสนองบประมาณของโรงเรียน

3) ควบคุมการรับ-จ่ายเงินของโรงเรียนให้อยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ โดยเคร่งครัด

4) พิจารณาค่าธรรมเนียมการเรียน และค่าธรรมเนียมอื่นๆ ตลอดจนการขยายและลดชั้นเรียน และจำนวนนักเรียนไม่เกินที่ได้รับอนุญาตจากทางราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการกองการศึกษา

5) พิจารณาเสนอเงินเดือน และสวัสดิความชอบของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยครูใหญ่ ต่อคณะกรรมการอำนวยการกองการศึกษา

6) พิจารณาอนุมัติบัญชีเงินเดือนของครูน้อยและลูกจ้างประจำของโรงเรียนตามข้อเสนอขอเสนอของคณะกรรมการคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

7) รับผิดชอบดูแลโรงเรียนให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และระเบียบของมูลนิธิ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด

8) รับผิดชอบพิจารณาแบบแปลน แผนผังก่อสร้างภายในโรงเรียน แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการกองการศึกษา

9) พิจารณาเสนอต่ออายุการทำงานหลังเกษียณของผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยครูใหญ่ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการกองการศึกษา

10) พิจารณาอนุมัติต่ออายุการทำงาน และต่ออายุการทำงานหลังเกษียณของครูน้อยและลูกจ้างประจำของโรงเรียน ตามข้อเสนอขอเสนอของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

1.8 คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน อาจแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานทำหน้าที่แทนในระหว่างที่คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนไม่มีการประชุม

2. คณะกรรมการบริหารโรงเรียน

2.1 คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน แต่ไม่เกิน 8 คน โดยผู้อำนวยการหรือผู้จัดการโรงเรียนเป็นประธานโดยตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่และเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าอื่นๆ

2.2 คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่

1) บริหารงานโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของกรรมการอำนวยการโรงเรียนกองการศึกษา ฯ มูลนิธิฯ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด

2) บริหารการเงินของโรงเรียนในวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากมูลนิธิฯ

3) ให้ความเห็นชอบในการว่าจ้างหรือเลิกจ้างครูน้อย และลูกจ้างประจำของโรงเรียน แล้วเสนอผู้แทนผู้รับใบอนุญาตเพื่ออนุมัติ

4) ให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดี ความชอบของครูน้อยและลูกจ้างประจำของโรงเรียน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน

5) พิจารณาเสนอต่ออายุการทำงานหลังเกษียณของครูน้อย และลูกจ้างประจำของโรงเรียนต่อคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน

2.3 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนพ้นสภาพเมื่อ

1) ตาย

2) ลาออก

3) หัวหน้าหน่วยงานพ้นวาระ

4) เมื่อพ้นหน้าที่ผู้บริหาร และหรือเจ้าหน้าที่ชั้นหัวหน้า

5) หมดวาระตามระเบียบของหน่วยงาน

ปัจจุบันมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ดำเนินนโยบายการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 - 2544) ที่รัฐได้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาเช่นที่ผ่านมา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาว่า การศึกษาต้องพัฒนาคนให้มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี การศึกษานั้นต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ สำหรับการจัดการเรียนการสอนนั้นเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อจะได้ผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาช่วยพัฒนาประเทศไทยให้ยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกได้ โรงเรียนเอกชนได้สนองตอบโดยการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน พัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด และในขณะเดียวกันผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ดำเนินการบริหารการศึกษา และให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อการขอรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐาน แทนการรับรองวิทยฐานะเช่นในอดีต

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวภา เชาวน์ชลากร (2524) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มัธยมศึกษาส่วนกลางสังกัดกองการมัธยมศึกษา พบว่า กิจกรรมหลักที่เหมาะสมกับงานนิเทศ ภายในโรงเรียน คือการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ใช้เอกสารให้ความรู้ การประชุมปรึกษาหารือ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การให้คำแนะนำ การพบปะสังสรรค์และการจัด นิทรรศการ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วน กลาง พบว่า ปัญหาด้านขาดบุคลากรผู้นิเทศภายในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีดำเนินงานนิเทศภายใน ครูไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน ครูไม่เข้าใจเป้าหมายที่ แท้จริงของการนิเทศ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ผู้นิเทศไม่ได้รับการยอมรับจากครู ด้านการดำเนินงาน ระดับการบริหารในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร ครูขาดความสามัคคี ขาดการประสานงานกันภายในโรงเรียน ขาดการติดตามผลและประเมินผล สภาพของโรงเรียน ไม่เอื้ออำนวยด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ขาดงบประมาณ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ นอกจากนี้บุคลากรในโรงเรียนไม่มีเวลาพอที่จะปฏิบัติงานนิเทศ

โชคดี ศักดิ์สวัสดิ์ (2531 : ง) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศการศึกษาของคณะผู้ดำเนินงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการ การศึกษาของคณะผู้ดำเนินงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับ มาก เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของความเข้าใจการนิเทศการศึกษาของหัวหน้า หมวดวิชาน้อยกว่าความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียน และน้อยกว่าผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่าย วิชาการ มีเจตคติต่อการนิเทศการศึกษาในระดับมาก หัวหน้าหมวดวิชามีเจตคติที่ดีต่อการ นิเทศการศึกษาในระดับค่อนข้างมาก ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ของคณะ ผู้ดำเนินงานนิเทศการศึกษา และครูผู้รับการนิเทศเห็นว่ามี การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดย ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมนักเรียนในด้านการ วัดและประเมินผลการเรียนการสอนในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการวัดการ

เรียนการสอน และด้านการพัฒนาสื่อการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของคณะผู้ดำเนินงานนิเทศการศึกษา และครูผู้รับการนิเทศเห็นว่าไม่แตกต่าง ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และเจตคติต่อการนิเทศการศึกษาในด้านการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในทัศนะของผู้ดำเนินงานนิเทศและผู้รับการนิเทศ เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ประสงค์ แยมศิริ (2534 : ง) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของผู้นิเทศศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 พบว่า บุคลิกภาพของครูผู้นิเทศตรงข้ามกับบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ซึ่งมีบุคลิกภาพเฉพาะตำแหน่ง มีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษาและมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศการศึกษา ทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ กล้าทำ ไม่มีการปิดบัง แต่ผู้นิเทศศึกษาภายในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นครูในโรงเรียนนั้นๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นิเทศศึกษาภายในโรงเรียนนอกเหนือไปจากงานสอน ส่วนใหญ่เป็นครูวิชาการ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือรวมถึงผู้บริหารโรงเรียน คือส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง นั่นคือ ถ้าเป็นครูวิชาการหรือผู้บริหารก็ต้องทำหน้าที่ด้านกรนิเทศด้วย จึงเป็นไปได้ว่าผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศนั้นมีความรู้ทางด้านกรนิเทศการศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านนี้ ทำให้ไม่มีความมั่นใจ ไม่กล้าพูด ไม่กล้าทำ ทำให้มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว และครูผู้ร่วมงานในโรงเรียนก็อาจมีส่วนต่อบุคลิกภาพของผู้นิเทศในโรงเรียนด้วย เนื่องจากว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศการศึกษาอยู่แล้ว เมื่อครูนิเทศมาทำหน้าที่ปฏิบัติกรนิเทศในโรงเรียน ทำให้มองไปในแง่ที่ว่า มาประเมิน มาจับผิดหรือมาตรวจตรา จึงมักไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศ ทำให้ผู้นิเทศเกิดความเกรงใจไม่กล้าที่จะแนะนำหรือเสนอแนะหรือทำการช่วยเหลือ เพราะเกรงว่าจะไม่เป็นที่พอใจแก่ผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน

นิรทัศน์ รัชตากร (2538 : ง) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้นิเทศ สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า (1) การเตรียมกรนิเทศ ครูผู้นิเทศส่วนใหญ่สำรวจความต้องการจำเป็นโดยวิธีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของครู มีการวางแผนกรนิเทศโดยกำหนดเป็นงานโครงการในหน่วยศึกษานิเทศก์ เตรียมปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดและเลือกกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศโดยพิจารณาถึงความต้องการของครู งบประมาณที่ได้รับจัดสรรได้นำไปเป็นค่าพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการสร้างเครื่องมือกรนิเทศโดยศึกษาเอกสารและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและการประสานงานกับโรงเรียนที่จะไปนิเทศ โดยเสนอโครงการ

ปฏิบัติงานนิเทศให้โรงเรียนทราบ (2) การดำเนินงานนิเทศ ครูผู้นิเทศส่วนใหญ่จัดกิจกรรมการนิเทศโดยให้ครูมีส่วนร่วมเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยใช้วิธีการแนะนำ / ให้คำปรึกษาหารือในการเขียนแผนการสอนและทำผลงานทางวิชาการ มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยตรวจสอบสภาพปัญหาและความต้องการของครู และร่วมมือกับครูในโรงเรียนในการทำงานวิจัยทางการศึกษาหรือการวิจัยในชั้นเรียนและวิจัยเชิงปฏิบัติการ (3) การจัดทำรายงานการนิเทศและรายงานสรุปการนิเทศ ครูผู้นิเทศส่วนใหญ่จัดทำรายงานการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานวิธีดำเนินการ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียน โดยรายงานเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานในชั้นตอนต่างๆ สำหรับปัญหาที่พบในการเตรียมการและดำเนินการนิเทศส่วนใหญ่ ได้แก่ เวลาและงบประมาณไม่เพียงพอ ครูผู้นิเทศมีภารกิจในโรงเรียนมาก ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ส่วนการรายงานการนิเทศส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีปัญหา

สุศิลป์ วัฒนภิเจริญ (2535 : ง) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกองการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกองการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาครบทั้ง 10 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ปฏิบัติโดยการจัดประชุมแนะนำหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ปฏิบัติโดยส่งเสริมให้ครูตกแต่งห้องเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ด้านการบริหารบุคคล ปฏิบัติโดยประชุมสัมมนาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารส่วนใหญ่สนับสนุนให้ครูพัฒนาคุณภาพอาคารเรียน อาคารประกอบและเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดีอยู่เสมอ ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ปฏิบัติโดยให้ความรู้แก่ครูในด้านการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ ปฏิบัติโดยส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับด้านวิชาการตามที่สถาบันต่างๆ จัดขึ้น ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยแจ้งให้ครูใหม่ทราบถึงงานในหน้าที่ และให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกัน ด้านการจัดบริการพิเศษ ส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยให้มีการพบปะสังสรรค์รื่นเริงในบางโอกาส ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ และด้านการประเมินผลการสอน ซึ่งแจ้งให้ครูทราบวัตถุประสงค์ของการประเมินผลอย่างชัดเจน ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ที่ผู้บริหารพบคือขาดงบประมาณ ขาดบุคลากรบางสาขาวิชา อาคารสถานที่ไม่เหมาะสม และครูบางคนไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

สมานจิต พงษ์สนาม (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า (1) โรงเรียนมีการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ มีการแจ้งนโยบาย ซึ่งแจ่มชัดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการโดยการคัดเลือก และนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการดำเนินงาน มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ศึกษาการประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศแบ่งเป็นการวางแผนระดับโรงเรียนและระดับหมวดวิชา เพื่อกำหนดกรอบแผนงาน นโยบาย และโครงการนิเทศ ขั้นที่ 3 เป็นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ มีการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาสื่อและพัฒนาวิธีการนิเทศ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ เป็นการกำกับติดตาม ควบคุมคุณภาพงาน (2) ปัญหาในการดำเนินงานการนิเทศภายในพบว่า บุคลากรขาดความรู้ทางการนิเทศการศึกษา บุคลากรไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร มีงานรับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาเพียงพอ ปฏิบัติงานไม่จริงจัง คณะกรรมการนิเทศภายในไม่ได้รับการยอมรับจากคณะครู การดำเนินงานยังขาดเอกสาร สื่อและอุปกรณ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานนิเทศ การจัดการนิเทศการศึกษาและการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยซึ่งศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ยังไม่มีผู้ใดศึกษาการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานนิเทศตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 1990 : 279) ซึ่งประกอบด้วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ว่าปฏิบัติการนิเทศอย่างไร และปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีมากน้อยเพียงใด