

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน โรงเรียน  
วินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อำเภอเมือง สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการจากเอกสาร  
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหาร
  - 1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา
  - 1.3 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
  - 1.4 ภารกิจของการบริหารการศึกษา
  - 1.5 หลักการจัดการศึกษา
  - 1.6 หลักการบริหารโรงเรียน
  - 1.7 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการ
  - 2.1 ความหมายของความต้องการ
  - 2.2 ความต้องการการนิเทศการสอนของครู
  - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
3. การนิเทศการศึกษา
  - 3.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 3.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
  - 3.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
  - 3.4 ประเภทของการนิเทศการศึกษา
  - 3.5 ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา
  - 3.6 กระบวนการนิเทศการสอน
  - 3.7 การนิเทศต่างๆ
4. การนิเทศภายในโรงเรียน
  - 4.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

- 4.2 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 4.3 แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียน
- 4.4 หลักการนิเทศภายใน
- 4.5 รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน
- 4.6 ขอบเขตการนิเทศภายในโรงเรียน
- 4.7 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
- 4.8 บทบาทของบุคลากรในการนิเทศภายในโรงเรียน
5. ขอบข่ายและภารกิจการนิเทศการศึกษา
  - 5.1 การพัฒนาหลักสูตร
  - 5.2 การจัดการเรียนการสอน
  - 5.3 สื่อการเรียนการสอน
  - 5.4 การวัดและประเมินผลการศึกษา
  - 5.5 การพัฒนาบุคลากรทางการสอน
6. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
  - 6.1 ประวัติโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ ฯ
  - 6.2 วิสัยทัศน์
  - 6.3 ภารกิจ (พันธกิจ)
  - 6.4 เป้าหมาย
  - 6.5 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
  - 6.6 นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
  - 6.7 โครงสร้างการบริหารงาน
  - 6.8. กลยุทธ์
  - 6.9. ยุทธศาสตร์โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2553
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหาร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

อนุกูล เขียมพุกษาวัลย์ (2540 : 5) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานภายในองค์การ ซึ่งเป็นระบบของการทำงานร่วมกัน โดยการร่วมกันกระทำกิจกรรมตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2541 : 3) กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า เป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ศิลปะในการทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าที่เรียกว่า ผู้บริหาร อาศัยปัจจัยในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการต่างๆ ได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545 : 39) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่ง แนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์การ ซึ่งมีหน้าที่สั่งการให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

เกตุทิวา แก้วสุด (2550 : 7) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในองค์การเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมาย ลักษณะการแก้ปัญหาอาจดำเนินการไปในรูปของการดำเนินการตัดสินใจและหรือการปฏิบัติก็ได้ทั้งสองประการ

### 2. ความหมายของการบริหารการศึกษา

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2541 : 5) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลทั้งหลายร่วมมือกันพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม ค่านิยม ตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ประเสริฐ เศรษฐพันธ์ (2542 : 6-7) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพและสมรรถภาพของตนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

เยาวยา เตชะคุปต์ (2542 : 42) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร การศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น อย่างมีประสิทธิภาพหรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความพยายามที่จะจัดดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษาโดยให้มีผลผลิต คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

ภิญโญ สาธร (2545 : 56) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกในสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือ คุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมี ประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบ แผน

กู๊ด (Good. 1987 : 123, อ้างถึงใน ผิวพรรณ ณ สงขลา. 2546 : 11) ให้ความหมายไว้ ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการวินิจฉัยสั่งการควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการ โรงเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายปลายทางของ การศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ ครู นักเรียน บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

เกตุทิวา แก้วสุด (2550 : 9) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงกระบวนการ ร่วมมือมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้เป็นคนดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมและครอบครัวได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ต้องอาศัยการจัดการ การพิจารณา วินิจฉัยและ วางแผน สั่งการ ติดตาม ควบคุมประเมินผลหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงให้มีคุณภาพ ดียิ่งขึ้น

### 3. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

บัญญัติ ตลับทอง (2539 : 12) มีนักการศึกษาหลายท่านเคยกล่าวไว้ว่า “สังคมใด ประเทศใด หน่วยงานใดจะเจริญก้าวหน้าไปได้แค่ไหน จะดูได้ที่ระบบบริหารเพราะเป็นการ สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของสังคม ในการศึกษาที่เช่นกัน การศึกษาหรือองค์กรจะเจริญ รุดหน้า ไปเพียงใดหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ” นั่นย่อม หมายถึง ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบ วินัย กฎเกณฑ์ ตลอดจนสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การศึกษาขอมดำเนินไปได้ดี การบริหารกิจกรรม ทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลและมี ประสิทธิภาพ สูงสุด เพราะหน้าที่ของโรงเรียนทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ด้านวิชาการ มีการดำเนินงานร่วมกับ คณะครู ให้คำแนะนำประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาไม่ควรมองข้ามความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ การให้ความสำคัญในด้านการสอนของครูและการพัฒนา หลักสูตร ให้ความสำคัญในด้านการบริการนักเรียน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

เกตุทิวา แก้วสุด (2550 : 9) กล่าวว่า ความสำคัญของการศึกษาหรือองค์กรจะเจริญ รุดหน้าไป เพียงใดหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ นั่นย่อมหมายถึง ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ตลอดจนสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การศึกษาย่อมดำเนินไปได้ดี

สรุปได้ว่าการศึกษาย่อมเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับบริการสถานศึกษา เพราะการให้ความรู้ด้านวิชาการ มีการดำเนินงานร่วมกับคณะครู ให้คำแนะนำประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมองข้ามความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ การให้ความสำคัญในด้านการสอนของครูและการพัฒนา

#### 4. ภารกิจของการบริหารการศึกษา

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2542 : 22) แบ่งภารกิจการบริหารการศึกษา ออกเป็น 7 ประการ หรือเป็นที่รู้จักว่า POSDCORB คือ

1. การวางแผน (planning = p) หมายถึง การจัดโครงการและแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. การจัดองค์การ (organizing=o) หมายถึง การจัดหน่วยงาน การแบ่งงานตำแหน่งต่างๆ อำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน
3. การจัดบุคลากร (staffing=s) หมายถึง การจัดบุคคลเป็นการบริหารด้านบุคลากร
4. การสั่งการ (directing=d) หมายถึง การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การวินิจฉัย สั่งการควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมการปฏิบัติงาน
5. การประสานงาน (coordination=c) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. การรายงาน (reporting=r) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด
7. การงบประมาณ (budgeting=b) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีและการใช้จ่ายเงิน การควบคุมตรวจสอบด้านการเงิน

แนวคิดของนิวแมน (Newman, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 15) มีขั้นตอนของการบริหารงาน 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดการทรัพยากร (Assembling resources)
4. การสั่งการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

กริช (Gregg. 1991 : 52) กล่าวว่า ผู้บริหารมีภารกิจการบริหารการศึกษา 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหารควรมีการสั่งการและตัดสินใจโดยรอบคอบและรวดเร็วโดยอาศัยข้อมูลและระเบียบแบบแผนประกอบ
2. การวางแผน ผู้บริหารจะต้องทำอย่างมีแผน
3. การจัดองค์การ ผู้บริหารต้องจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารต้องจัดช่องทางที่ใช้สำหรับการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การให้ได้อย่างทั่วถึง สะดวกและรวดเร็ว
5. การจูงใจ ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการในการจูงใจคนในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6. การประสานงาน ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการติดตามประเมินผลงานที่ดี
7. การประเมินผล ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการติดตามและประเมินผลงานที่ดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารการศึกษาที่สำคัญคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

สรุป การบริหารงานของโรงเรียนมีภารกิจที่สำคัญคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากร การสั่งการ การควบคุมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 5. หลักการจัดการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 17 – 19) กล่าวว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาว่าเป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ทั้งวิชาการ และวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการความสนใจ และความถนัด เพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจและเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม



นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 3-4 เล่ม 16 ตอนที่ 74 ก) ยังได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในมาตราที่ 6, 7 และ 8 ดังนี้

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้เหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ของประเทศ โดยนัยดังกล่าว ความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 จึงเน้นการพัฒนาบุคคลใน 4 ด้าน อย่างสมดุล และกลมกลืนกัน คือ

1. ด้านปัญญา บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงเป็นผู้มีปัญญา คือ รู้จักเหตุและผล รู้จักแยกแยะ ผิดชอบชั่วดี คุณและโทษ สิ่งที่ควรกระทำและสิ่งที่ไม่ควรกระทำบนพื้นฐานของความจริง รู้จักแก้ไขปัญหาได้อย่างฉลาดและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใฝ่เรียนใฝ่รู้ เพื่อความก้าวหน้าทางความรู้และวิทยาการต่างๆ รู้คุณค่าของภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของสังคมไทยและรู้จักเลือกรับวิทยาการ และวัฒนธรรมจากภายนอก

2. ด้านจิตใจ บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงรู้จักฝึกฝนจิตใจของตนเองให้มีความเจริญงอกงามทางคุณธรรม ได้แก่ มีความละเอียดอ่อนต่อการกระทำผิด รู้จักควบคุมตัวเองให้ประพฤติตาม



กรอบความถูกต้องที่ดั่งงาม มีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ รู้จักพอ มีสมาธิ และมีความอดทนหนักแน่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต

3. ด้านร่างกาย บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงมีร่างกายที่เจริญเติบโตเหมาะสมกับวัย รู้จักดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองและสมาชิกในครอบครัว และสามารถพัฒนาสมรรถภาพของร่างกายให้เหมาะสมกับงานและอาชีพ

4. ด้านสังคม บุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงมีพฤติกรรมทางสังคมที่ดั่งงามทั้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว องค์กรและสังคม รู้จักการช่วยเหลือเกื้อกูลประโยชน์แก่กันโดยไม่เห็นแก่ตัว มีความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น สามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารกับนานาประเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารกับนานาประเทศได้ สามารถธำรงรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมที่ดั่งงามของไทย ตระหนักและปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบที่พึงมีต่อผู้อื่น ต่อสังคม และต่อมวลมนุษยชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมไทยให้สันติสุข รู้จักและเคารพในสิทธิเสรีภาพของตนเอง และผู้อื่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนร่วมส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลกในทางที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า หลักการในการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาบุคคลในด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม อีกทั้งเสริมคุณลักษณะและปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้เป็นคนที่คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ทำงานอย่างเป็นระบบ รู้จักรักษาและเสริมสร้างสุขภาพ อนามัยของตนเองและชุมชน เข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

## 6. หลักการบริหารโรงเรียน

วิจิตร วรุฒบางกูร (2542 : 112) ได้เสนอหลักการเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนเพื่อให้ เกิดความเป็นเลิศ มีลักษณะดังนี้

1. การบริหารมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ไม่ยึดกฎระเบียบเคร่งครัดจนเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน เมื่อมีอุปสรรคผู้บริหารจะให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้บริหารไม่นิยมการลงโทษแต่มุ่งสร้างความเข้าใจเพื่อป้องกันความผิดพลาด

2. ผู้บริหารไม่ทำตัวเป็นเจ้านายหรือคนชั้นสูง สัมผัสหรือแตะต้องไม่ได้ แต่จะร่วมทำงานกับทุกคนด้วยความเคารพนับถือ ทำหน้าที่ผู้นำที่มีหัวหน้าที่จะแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารและครูจะคลุกคลีอยู่กับนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อให้นักเรียนรักการเรียนรู้ด้วยความสนุกและทุ่มเทให้กับการเรียนเต็มศักยภาพ โดยได้ผลตอบแทนที่น่าสนใจและคุ้มค่า

3. ผู้บริหารจะไม่ใช้อำนาจเผด็จการในการตัดสินใจแต่จะฟังการวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และการปรึกษาหารือกับบุคลากร แก้ปัญหาและตัดสินใจโดยกลุ่มและพยายามรักษา ความเป็นกลุ่ม

4. ผู้บริหารจะคัดเลือกบรรจุครูอย่างพิถีพิถัน พัฒนาศักยภาพครูอยู่ตลอดเวลา ตอบ แทนรักษาคนดีไว้ไม่เกรงกลัวที่จะต้องขจัดคนไม่ดีออกไป

5. ผู้บริหารถือเป็นหน้าที่ที่จะทำทุกอย่างให้ครูอยู่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงานและร่วมกิจกรรมกลุ่ม แสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือจากภายนอกเข้ามาสนับสนุนการ ทำงานของครู

6. บุคลากรทุกฝ่ายมีความเชื่อมั่นในตนเอง นับถือและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและ นักเรียนมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อประสิทธิผลการเรียนการสอน คิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียน เจริญงอกงามและประสบผลสำเร็จ

7. หลักสูตรที่เปิดสอนกว้างขวางมีวิชาให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัดและ ความสนใจ มีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ครอบคลุม เป้าหมายของการจัดการศึกษา

8. การเรียนการสอนให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดค้นและขั้นตอนในการ แก้ปัญหาไม่กระตุ้นนักเรียนเพื่อสอบเพียงอย่างเดียว

9. โรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนและเข้มแข็ง โดยที่บุคลากรทุกฝ่ายรู้เป้าหมายของ โรงเรียน การประเมินผลงานจะยึดเป้าหมายเป็นหลัก วิธีการไปสู่เป้าหมายนั้นมีการยืดหยุ่นได้

10. สวัสดิภาพของนักเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องให้ความสนใจและถือเป็นเรื่อง สำคัญที่สุด

สรุปหลักการบริหารโรงเรียน เป็นการจัดระเบียบขององค์กร ประสิทธิภาพ การ แบ่งงานและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายให้ ครอบคลุมค่านิยม 4 ประการ คือ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพ เสรีภาพและความเป็นเลิศ การ จัดการศึกษาของโรงเรียนจึงมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการศึกษาที่ กำหนด

## 7. ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

กูลิค และเออวิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick, อ้างถึงใน ปราชาญา กล้าผจญ. 2540 : 79) ได้นำหลักการบริหาร 14 ข้อของฟาโยลมาปรับกระบวนการใหม่ เพื่อให้ตอบคำถามที่ว่า “What is the work of the chief executive, what does he do? คำตอบนั้นก็คือ POSDCoRB หรือ อาวุธเจ็ดประการของนักบริหารนั่นเอง ซึ่งแยกเป็นข้อต่างๆ ได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หรือการวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมทั้งการวางแผนวิธีการปฏิบัติ โดยระบุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ เอาไว้ด้วยก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

2. การจัดรูปองค์กร (Organizing) โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งงานต่างๆ ของหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน กำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ลดหลั่นกันลงไป

3. การจัดคนลงสู่หน่วยงาน (Staffing) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เริ่มตั้งแต่การแสวงหา บรรจุ แต่งตั้ง ฝึกอบรม พัฒนา บำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาให้พ้นจากงาน (เกษียณอายุ) และการดูแลหลังจากการเกษียณอายุ

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการดูแลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้รับการปฏิบัติโดยมอบหมาย กำกับดูแล ติดตามงาน นิเทศงาน อันหมายรวมถึงการวินิจฉัยสั่งการด้วย

5. การประสานงาน (Co-ordinating) เป็นการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจระหว่างกันเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานผสมผสานกลมกลืนกันไปได้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรร่วมกัน

6. การรายงาน (Reporting) การรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบโดยตรงได้ทราบความเคลื่อนไหว ความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ ซึ่งต้องมีการนำเสนออย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนเป็นขั้นตอน เป็นลายลักษณ์อักษรเก็บไว้เป็นหลักฐานได้ รวมทั้งมีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะๆ ด้วย

7. การจัดทำงบประมาณการเงิน (Budgeting) เป็นการวางแผนหรือโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับมาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการทำบัญชีการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างรัดกุม คุ่มค่า และไม่รั่วไหล

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas Mc.Gregor, อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2545 : 16) ได้กล่าวถึงความเชื่อของผู้บริหารงานตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ ซึ่งแสดงความเชื่อตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี X ผู้บริหารแบบนี้มีความเชื่อว่าคนทุกคนไม่ชอบทำงาน ถึงจะทำก็พยายามหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะหลีกเลี่ยงได้ เพราะฉะนั้นการที่จะทำให้บุคคลประเภทนี้ทำงานให้ได้ผล ก็จะต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม โดยใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้บริหาร กฎหมายระเบียบข้อบังคับ และแม้กระทั่งวิธีการลงโทษ การให้รางวัล (Punishment and Reward) คนประเภทนี้จึงจะทำงานได้ผล

2. ผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี Y ผู้บริหารงานแบบนี้มีความเชื่อว่า โดยปกติแล้วคนเราเกิดมานั้นชอบที่จะทำงานและแสวงหาความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียรเสมอ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี Y จึงคำนึงถึงความสามารถของคนโดยยึดถือว่าการกระทำของมนุษย์นั้นไม่ใช่เป็นผลมาจากการบังคับ แต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเต็มใจของเขาเอง ผู้บริหารจึงต้องจัดสถานการณ์ให้เอื้ออำนวยให้คนสามารถที่จะใช้กำลังความสามารถได้อย่างเต็มความสามารถของเขา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องรู้จักใช้ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์ และลักษณะของงานเป็นสำคัญ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการ

### 1. ความหมายของความต้องการ

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความต้องการดังนี้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544 : 141) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 436) กล่าวว่า ต้องการ หมายถึง เรื่องที่อยากได้ ใครได้ ประสงค์

พรชัย ชัยมานิต (2550 : 12) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ความประสงค์ ความคาดหวังเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความประสงค์ที่จะได้หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มจากระดับต่ำไปยังระดับที่สูงขึ้น

### 2. ความต้องการการนิเทศการสอนของครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 8 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 5) ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเน้นให้เห็นถึง

การศึกษาที่ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้กำหนดในมาตรา 24 ดังนี้

มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมอันดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการต่างๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้เห็นว่าครูต้องเร่งปรับตัวเองให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าพัฒนาในหน้าที่โดยจัดการศึกษาให้มีหลักการและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ครูหลายท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว แต่ไม่ทราบว่าจะทำอย่างไร ครูเหล่านี้จึงมีความประสงค์ที่จะได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือเกี่ยวกับการสอนในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการจัดการเรียนการสอน หากครูมีการพัฒนางานในหน้าที่ดังกล่าว ก็จะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่อย่างมีความสุข

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มาสโลว์ (Abraham Maslow , อ้างถึงในมานพ สวามีชัย. 2539 : 170) ได้ตั้งทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ความต้องการในระดับต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นจุดสำคัญที่จะต้องศึกษาในการสร้างพลังใจ เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่งๆ ของบุคคล

ขึ้นอยู่กับตัวกระตุ้นหรือ แรงจูงใจและความต้องการที่มีระดับสูงในขณะนั้น มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจโดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ดังนี้คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับเขาว่ามีสิ่งนี้อยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้ว
2. ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุดโดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งขั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ
  - 2.1 ความปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากผู้ร้าย อุบัติเหตุ
  - 2.2 ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจางานโดยง่าย เมื่อออกจางานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น ดังนั้น ความมั่นคงปลอดภัยจึงมีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อไป หรือลาออกจางานหรือพิจารณาเลือกงานใหม่
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับต้องการมีส่วนร่วม

ร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าว เป็นสิ่งที่จิตใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศแต่ละบุคคล มีความมากน้อยแตกต่างกัน บางคนถึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการในระดับชาติ และบางคนต้องการในระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และไม่เปิดให้มีโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นของความ需求ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : บุญเรือน ชโลธร. 2541 : 43



มอนดี้ (Mondy , อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2539 : 37 – 38) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ McClelland พอสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland เป็นเรื่องส่วนประกอบของสิ่งแวดล้อมรวมกันกับความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างไรจึงทำให้เป็นแรงขับพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการเพื่อประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการในด้านนี้สูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีพลังงานสูง และพอใจที่จะทำงานหนัก และเห็นคุณค่าของความสำเร็จจากการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

2. ความต้องการมีพลังความสามารถ เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นคนที่ชอบการแข่งขันการเผชิญหน้า ถ้าเป็นการใช้ความสามารถในทางบวก จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จแต่ถ้าใช้ความสามารถในด้านลบก็จะหาวิธีปฏิบัติที่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง แต่เป็นผลเสียหายนต่อองค์กร

3. ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการในด้านนี้สูงจะเป็นผู้ที่พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ไว้อยากให้ผู้อื่นชอบ ชอบงานสร้างสรรค์และกิจกรรมทางสังคม ความต้องการของ McClelland นี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของหัวหน้าความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ พลังความสามารถสัมพันธ์กับผู้อื่นเข้าด้วยกัน

สมยศ นาวิการ (2539 : 37 – 38) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Vroom พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. เป้าหมายของบุคคล เป้าหมายนี้อาจจะเป็นการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้น ความมั่นคงของงาน การยอมรับทางสังคม และงานที่น่าสนใจ ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้มีอยู่เป็นจำนวนมาก

2. ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองความพอใจจากเป้าหมายและผลผลิตที่สูงขึ้น เช่น พนักงานอาจจะมองว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้เป็นเป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่งและกำลังทำงานที่ได้รับผลตอบแทนต่อหน่วยของผลผลิตสูง ดังนั้นเขาจะมีแรงจูงใจที่สูงมากในการเพิ่มผลผลิต

3. ความสามารถของเขา เขาจะมีอิทธิพลมากน้อยแค่ไหน ถ้าหากว่าพนักงานเชื่อว่าการใช้ความพยายามของเขาจะมีผลกระทบน้อยมากต่อผลผลิต พนักงานจะมีความพยายามน้อยมาก เช่น คนงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในการทำงานหรือคนงานที่ทำการผลิตแบบต่อเนื่อง

ทฤษฎีของ วรูม (Vroom, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2539 : 37- 38) นี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสามนี้จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลและงาน ดังนั้นระดับแรงจูงใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคล และแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการสรุปได้ว่า มนุษย์เรามีความต้องการทางกาย จิตใจ และสังคม ต้องการการยอมรับ ต้องการความสำเร็จ ดังนั้นจึงต้องมีการดิ้นรน ต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่ง สิ่งที่ต้องการมากน้อยแล้วแต่ระดับความต้องการของแต่ละบุคคล

## การนิเทศการศึกษา

### 1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ประทีป สยามชัย (2542 : 11) ได้กล่าวว่าความหมายของการนิเทศศึกษานั้น มีลักษณะค่อนข้างกว้างขวาง เป็นการให้ความหมายในลักษณะต่างๆ กัน ได้แก่ ความหมายในด้าน เป้าหมาย วิธีการหรือกระบวนการ ตลอดจนถึงผลที่ได้รับแต่ลักษณะเด่นก็คือ การพัฒนาด้าน วิชาชีพ ให้ครูได้ร่วมมือกันทำงาน และช่วยเหลือตนเอง เป็นการให้บริการทางด้าน ความเชี่ยวชาญ พิเศษให้แก่โรงเรียน การวางแผนปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

สมภพ อินทรจันทร์ (2542 : 6) ได้ให้ทรรศนะตามแนวคิดของสเปียร์ (Spears) ไว้ว่า “การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้”

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2543 : 55) กล่าวว่าการนิเทศ คือการให้คำปรึกษาชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงให้ได้ผล ตามเกณฑ์ที่ได้วางไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 :15) กล่าวว่าการนิเทศหมายถึงกระบวนการจัด บริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียน ให้เป็นไป ตามเป้าหมายของการศึกษา

แน่นน้อย สารระสะ (2548 : 15) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนโดยมีการวางแผนทั้งในเรื่องจุดประสงค์ หลักสูตร วิธีการสอนของครู การใช้สื่อการสอน สภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ นิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศโดยใช้สื่อเครื่องมือ และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้

ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

แฮร์ริส (Harris, 1985 : 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า“การนิเทศการศึกษา คือการที่บุคลากรในโรงเรียน ได้กระทำกับบุคคลหรือสิ่งอื่นใดเพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียนซึ่งจะเป็นผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายทางการสอนของโรงเรียน”

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

## 2. ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

เยาเวพา เดชะคุปต์ (2542 : 86-88) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

### 1. การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อระบบการศึกษา ดังนี้

1.1 การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพสังคม เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง การศึกษาก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้วย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการศึกษาให้มีเนื้อหาสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมอยู่เสมอ

1.2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอย่างไม่หยุดยั้งแนวความคิดเรื่องการเรียนการสอนมีการพัฒนาตลอดจนมีการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้บริหารและผู้นิเทศต้องมีความรอบรู้ในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ช่วยเหลือเผยแพร่แนวคิดใหม่ๆ ให้ครูผู้สอนได้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การนิเทศช่วยให้เกิดมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นระบบควบคุมดูแลระบบการศึกษาและการเรียนการสอนในโรงเรียนเมื่อพบข้อบกพร่องก็มีการช่วยเหลือแนะนำ และแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ จนได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

### 2. การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อระบบโรงเรียนเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษายังมีความไม่พร้อมในด้านบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกระบวนการศึกษาทั้งหมด การนิเทศจะช่วยให้มีความพร้อมมากขึ้นสิ่งก็คืออยู่แล้วการนิเทศจะช่วยพัฒนาขึ้นให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

2.2 ครูผู้สอนยังขาดเทคนิคในการถ่ายทอดวิชาและการเป็นผู้นำ จึงต้องมีการแนะนำช่วยเหลือด้วยการนิเทศ

2.3 การศึกษายังไม่พร้อมที่จะบริการและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีการนิเทศเพื่อทำให้การศึกษามีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว

2.4 นักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียน จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือแนะนำ

2.5 มีกิจกรรมหรือนวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นอยู่เสมอ จำต้องมีหน่วยงานทางด้านนิเทศคอยติดตามความก้าวหน้าดังกล่าว และนำเสนอหรือเผยแพร่แก่บุคลากรในโรงเรียน

2.6 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องเร่งรัดดำเนินการตามแนวหลักสูตรใหม่ทำ ให้ต้องใช้การนิเทศเข้ามาช่วยในการชี้แจง ทำความเข้าใจตลอดจนเสนอแนวทางในการดำเนินงานแก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

กรมวิชาการ (2543 : 13) กล่าวถึง ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. สังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุกๆ ด้านตลอดเวลา
2. การพัฒนาคุณภาพครูประจำการ มีความซับซ้อน ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการ

3. การพัฒนาสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา

4. การประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546 : 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงตนเอง ลดภาระของครู ทำให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ และยังเป็น การสร้างสรรค์ร่วมพลังของทุกคน ที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาคด้วย

แย่งน้อย สารระสะ (2548 : 17) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาและนิเทศการสอน มีความสำคัญคือ เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยเหลือและสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเหลือให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ชาญชัย วิเศษกุลพรหม (2549 : 20) ได้สรุปความสำคัญที่มีต่อการนิเทศการศึกษาสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้มาตรฐานการศึกษาเปลี่ยนไป การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครู สามารถพัฒนาไปได้ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศมีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นปัจจัยช่วยแนะนำ หรือชี้แนะ ในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อนำ ไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการ

จัดการศึกษาของโรงเรียน เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าการนิเทศมีความหมายใกล้เคียงกับการบริหารมากแต่อย่างไรก็ตามการนิเทศก็มีใช้การบริหารโดยตรง

### 3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 25) มีความมุ่งหมายเฉพาะการนิเทศการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. เพื่อแก้ปัญหาให้ความร่วมมือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีรูปแบบการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อันจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งให้มีขวัญกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5. เพื่อให้คำปรึกษาและประสานงานทางวิชาการแก่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหรือสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ

6. เพื่อประสานงานให้ความร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดำเนินโครงการและงานพัฒนาต่างๆ ที่กระทรวงและกรมมอบหมายไปยังเขตการศึกษาจังหวัด อำเภอ/ กิ่งอำเภอ

กวินน์ (Gwynn. 1974 : 27-31, อ้างถึงใน กชมน สถาปิตานนท์. 2546 : 45) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้อีกลักษณะหนึ่งดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจนักเรียนดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
7. กระตุ้นให้ครูรู้จักประเมินผลงานของตนเอง
8. ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จ อบอุนใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่น
9. กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตร เพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อช่วยให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและเด็ก

เน่งน้อย สารระสะ (2548 : 19) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลและยังเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครู สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูเพื่อจะได้ร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีการพัฒนาการตามมุ่งหมายของการศึกษา

ทิพวลิต อมรปาน (2548 : หน้า 13) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานการเรียนการสอน โดยความร่วมมือกันระหว่างครูผู้สอนกับผู้นิเทศ เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็น คนดี คนเก่ง และมีความสุข

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศนั้น เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาชีพ คือ ฝึกให้มีประสบการณ์ตรง เช่น การประชุมอบรมสัมมนา การทดลองหลักสูตรวิธีสอน และประสบการณ์โดยอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ครูมีโอกาสนพบปะทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนั้น ยังช่วยสร้างครูให้มีลักษณะความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอันจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนยิ่งขึ้น กล่าวโดยย่อก็คือ มุ่งพัฒนาคนและพัฒนางาน

#### 4. ประเภทของการนิเทศการศึกษา

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้  
 เยาวภา เดชะคุปต์ (2542 : 114) ได้กำหนดรูปแบบการนิเทศไว้หลายแนว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. การนิเทศแบบปล่อยปละละเลย เป็นการนิเทศที่ใช้มาตั้งแต่ดั้งเดิมที่มุ่งตรวจและจับผิด แต่ไม่มีการแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข
2. การนิเทศแบบบังคับ ด้วยการนำแนววิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติตายตัว และเกณฑ์ให้ครูนำไปใช้
3. การนิเทศแบบฝึก หรือตัวอย่างที่คิดเห็นว่าดีที่สุดแล้วให้ครูได้ฝึกหรือกระทำตาม ถ้าครูทำได้ก็ถือว่าประสบผลสำเร็จ
4. การนิเทศแบบแนะแนว มุ่งแนะแนวให้รู้จักช่วยตัวเองในการพัฒนาการสอน ให้ครูมองเห็นปัญหาและวิธีแก้ไข แล้วแสดงความสามารถแก้ไขปัญหานั้นๆ ได้
5. การนิเทศแบบผู้นำตามระบอบประชาธิปไตย ผู้นิเทศวางตนเป็นผู้ร่วมงาน กับครู เคารพสิทธิ หน้าที่แห่งความเป็นผู้ชำนาญในกระบวนการเรียนการสอนร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเพื่อที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 1) ได้กล่าวถึง การดำเนินการนิเทศการศึกษา ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในปีงบประมาณ 2543 ดังนี้

1. การนิเทศจากบุคลากรภายนอกโรงเรียน เน้นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นปีการศึกษา
2. การนิเทศภายในโรงเรียน เน้นการเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันร่วมมือกันหาจุดที่ต้องพัฒนาวางแผนแก้ไข ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล และนำผลที่ได้จากการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

เทนเนอร์ และ เทนเนอร์ (Tanner and Tanner. 1987 : 170) ได้แบ่งการนิเทศตามลักษณะของปรัชญาและลักษณะของผู้นิเทศออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection supervision) เป็นการนิเทศแบบดั้งเดิม การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่ละแห่ง
2. การนิเทศแบบให้ผลผลิต (Supervision as production) เป็นการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ คือมุ่งที่คุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก การผลิตจึงเน้นที่ ประสิทธิภาพประสิทธิผล
3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) เป็นการศึกษาวุฒิศาสตร์การเรียนการสอนของนักเรียนและครูในห้องเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การนิเทศเพื่อพัฒนา (Developmental supervision) เป็นการนิเทศที่มองครูในฐานะผู้แก้ปัญหาและการนิเทศมุ่งที่กระบวนการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ประเภทของการนิเทศการศึกษานั้นมีอยู่หลายประเภท การเลือกใช้ให้เหมาะสม ก็จะเป็นการส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นิเทศจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับครู นักเรียน เพื่อคุณภาพการศึกษา

#### 5. ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 21) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของอาดัม และดิกกี (Adams and Dickey. 1956) ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม
2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์
4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์
5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ
6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับปรับปรุงการเรียนการสอน
7. การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 33) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ

1. ก่อให้เกิดภาวะผู้นำขึ้น
2. การรวบรวมนโยบาย
3. ศึกษาสภาพการเรียนการสอน
4. ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน
5. การปรับปรุงบุคลากร
6. ปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์
7. การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ของหมู่คณะ
8. ปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา
9. ปรับปรุงการนิเทศการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการนิเทศการศึกษาเป็นการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการคิด ร่วมกันทำงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดการนิเทศ



การศึกษา จึงเป็นกระบวนการของความร่วมมือกับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนของเด็กให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

## 6. กระบวนการนิเทศการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 7-8) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติถือเป็นแนวปฏิบัติตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ มี 5 ขั้นตอนด้วยกัน

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นมีปัญหาหรือข้อจำกัดอะไร มีความต้องการอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด

ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือกในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการอันจะเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผน การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและปรับปรุงส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดไว้

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการ เป็นการค้นหาสื่อที่จะช่วยในการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา เพื่อให้ทราบที่มาของปัญหา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การสร้างสื่อ เครื่องมือจะต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนที่จะต้องนำผลจากขั้นตอนที่ 1-3 มาปฏิบัติการนิเทศให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผลเป็นขั้นตอนในการจัดหารวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์พิจารณาเพื่อสะท้อนภายในงานที่ได้ดำเนินการไปทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

แฮร์ริส (Harris, อ้างถึงใน ผาณิต มิ่งโมรา. 2542 : 18-19) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. การประเมินสภาพปัจจุบัน (Assessing) เป็นกระบวนการที่ศึกษาสภาพต่างๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการนำไปกำหนดความต้องการการเปลี่ยนแปลงซึ่งกระทำโดยการวิเคราะห์ การสังเกต การตรวจสอบ การวัดผล และการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน
2. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritizing) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการตั้ง เป้าหมาย วัตถุประสงค์เฉพาะ การจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง

3. การออกแบบวิธีการนิเทศ (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้บังเกิดผล โดยจัดเตรียมองค์ประกอบต่างๆ ทั้งหมด การกำหนดรูปแบบการทำงาน โดยรวบรวมประยุกต์ความคิดเห็น หรือหลักการใหม่ๆ เข้าด้วยกัน การจัดระบบการทำงานอย่างถูกวิธี และการจัดทำโครงการนิเทศ

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) เป็นกระบวนการจัดสรรทรัพยากรให้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดเตรียมบุคลากร จัดสรรทรัพยากรให้ได้สัดส่วน

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการประสานทรัพยากรบุคคล เวลา วัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อกำหนดภารกิจต่างๆ ในการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลให้เหมาะสมกับสิ่งต่างๆ และมีความเหมาะสมต่อความเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำได้โดยการตั้งคณะทำงาน การกำหนดวิธีการ กฎเกณฑ์ การทำงาน การจัดระเบียบและข้อกำหนดต่างๆ

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงการนิเทศการสอนให้ดียิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการของครู กระบวนการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนการนิเทศการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้นั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

## 7. การนิเทศแบบต่างๆ

การนิเทศการศึกษาจะมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือ พัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (สายใจ ประยูรสุข. 2551 : 41-50)

### 1. การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์

การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์เป็นแนวทางการนิเทศแบบหนึ่งที่อาศัยผลการวิจัยมาใช้ นำทฤษฎีทางการศึกษาที่เกิดขึ้น และการวัดผลการศึกษาได้เจริญขึ้น จึงได้นำสิ่งที่ค้นพบใหม่ๆ มาให้ครูประยุกต์ใช้สำหรับครูเพื่อที่จะได้ปรับปรุงครูให้เป็นครูที่มีคุณภาพและทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์

ดังนั้น การใช้ระบบการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์จะมีประโยชน์อย่างมาก เพราะวิธีการทางวิทยาศาสตร์นั้นเป็นวิธีการที่สามารถทดลองได้ พิสูจน์ได้ และทำงานได้อย่างมีระบบระเบียบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการนิเทศโดยอาศัยศิลปะให้เป็นวิทยาศาสตร์

การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ หมายถึง การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปช่วยในการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ได้ 2 แนวทางควบคู่กันคือ กระบวนการแสวงหาความจริงทางการศึกษา กระบวนการหาวิธีการแก้ปัญหาทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ มีขั้นตอนดังนี้

#### 1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุของปัญหา

1.1 การสำรวจปัญหาอาจทำได้โดยศึกษาความมุ่งหมายของหลักสูตร ประชุมสัมมนาครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ใช้แบบสอบถามศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยสังเกต 1) วิธีสอน 2) ผลงานของนักเรียน และลักษณะนิสัย 3) การใช้สื่อการเรียนการสอน 4) การประเมินผล 5) การออกข้อทดสอบ ฯลฯ

1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา อาจทำได้โดย 1) ตั้งสมมติฐานถึงสาเหตุของปัญหา โดยใช้วิธีการระดมสมอง (Brainstorming) 2) ทดสอบสมมติฐานและสรุปสาเหตุของปัญหาโดยการใช้ข้อมูลจากข้อ 1.1 และหาข้อมูลเพิ่มเติมในกรณีที่ยังไม่ได้ข้อสรุปที่ดี

#### 2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยคำนึงถึง

##### 2.1 นโยบายของโรงเรียน

2.2 นโยบายของหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกรมสามัญศึกษา

##### 2.3 นโยบายของชาติ

##### 2.4 ผลที่จะเกิดขึ้น

2.4.1 ถ้าไม่แก้ไขจะเกิดผลแก่คนส่วนใหญ่ในระยะยาว

2.4.2 ถ้าแก้ไขจะคุ้มค่าการลงทุนในการแก้ปัญหาเพียงใด

#### 3. ตั้งจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาที่เลือกแล้ว

3.1 จุดมุ่งหมายทั่วไป ซึ่งมีเพียง 1 ข้อ ที่มีความชัดเจน

3.2 จุดมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งอาจมีหลายข้อตามสาเหตุของปัญหา

#### 4. สร้างและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยมีแนวดำเนินการ ดังนี้

4.1 พิจารณาทางเลือกปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ คือ 1) ระดมพลังสมอง 2) ปรีกษาผู้มีประสบการณ์

4.2 เลือกทางเลือกที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากแนวทางดังนี้ เป็นนวัตกรรม พิจารณาทรัพยากรและข้อจำกัดประกอบ มีความเป็นไปได้ ใช้เวลา เงินน้อย ง่ายพอทำได้ มีกำลังคน อาจได้วิธีการแก้ปัญหา 2-3 วิธีก็ได้ พิจารณารวมทางเลือกที่มีลักษณะเดียวกันเข้ามาอยู่ในวิธีการแก้ปัญหาเดียวกัน

## 5. ทดลองนำวิธีแก้ปัญหาที่เลือกแล้วไปทำการทดลองโดย

5.1 วางแผน กำหนดสถานที่ ตัวบุคคล งบประมาณ ระยะเวลาที่จะใช้ในการทดลองให้แน่นอน เตรียมวิธีการและกระบวนการที่จะทดลองให้พร้อม

5.2 ทดลองดำเนินการตามที่กระบวนการวางไว้

5.3 สรุปผลทดลอง และนำผลการทดลองไปเปรียบเทียบกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback)

5.4 การปรับปรุงแก้ไข ถ้าข้อมูลย้อนกลับบรรลุจุดมุ่งหมายก็นำกระบวนการแก้ปัญหาดังกล่าวไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อมูลย้อนกลับไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ควรตรวจสอบจุดบกพร่องขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ การสร้างจุดมุ่งหมาย การวิเคราะห์ปัญหา วิธีเลือก วิธีแก้

## 6. นำไปใช้และประเมินผล

6.1 การวางแผน โดยการเขียน โครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical framework) เตรียมแหล่งปัญหา เตรียมตัวบุคคล กำหนดระยะเวลา กำหนดงบประมาณ

6.2 นำไปใช้ คือ นำวิธีแก้ปัญหาไปใช้

6.3 ประเมินผลตามแนวทางโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์

การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์เป็นการนิเทศที่ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยที่ผู้นิเทศจะต้องทำหน้าที่หลายอย่าง

2. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) เป็นการนิเทศที่มุ่งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเรียนการสอน ซึ่งจำเพาะเจาะลงไป เป็นการนิเทศที่ใช้ห้องเรียนโดยเฉพาะ ผู้นิเทศมีบทบาทคล้ายหมอ และผู้รับการนิเทศคือคนไข้ ซึ่งมีสภาพปัญหาและต้องการแก้ไขปัญหานั้นจึงมาปรึกษาหมอเพื่อขอรับการนิเทศ จึงรักษาคคนไข้ในคลินิกโดยสร้างเครื่องมือรักษาเฉพาะใช้ที่ผู้รับการนิเทศต้องการ

การนิเทศแบบคลินิกมุ่งการปรับปรุงครูในห้องเรียน ข้อมูลหลักได้จากการบันทึกเหตุการณ์ในห้องเรียน หรือพฤติกรรมของครู และนักเรียนที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อ เจตคติของครูและนักเรียน ตลอดจนข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนั้นการนิเทศแบบคลินิก จึงหมายถึง การแนะนำปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน ตลอดจนโครงการดำเนินงานและวิธีการที่จะปรับปรุงการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงพฤติกรรมของครู โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศเป็นรากฐาน

โดยปกติการนิเทศแบบคลินิกจะเกิดขึ้นเมื่อผู้รับการนิเทศตกลงใจให้ผู้นิเทศแก้ไขปัญหโดยหารือและวางแผนในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้นิเทศจะให้เทคนิควิธีการนิเทศเฉพาะ

อย่าง อาจสร้างเครื่องมือเพื่อค้นหาปัญหา การนิเทศจะกระทำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องจนกว่าปัญหานั้นจะสิ้นสุดลง

กระบวนการนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดของ โคนแกน (Morris I.Cogan)

1. กระบวนการนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดของ โคนแกนแบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ
- 1.2 ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูในเรื่องการนิเทศแบบคลินิก
- 1.3 ชักนำให้ครูมีส่วนร่วมในบทบาทและหน้าที่ใหม่

ในเรื่องการนิเทศแบบคลินิกทั้ง 3 ขั้นตอนย่อยๆ นี้ ควรกระทำก่อนที่ผู้นิเทศจะเข้าไปสังเกตการสอนของครูในห้องเรียนพึงระลึกเสมอว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศควรอยู่ในลักษณะเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันมากกว่าผู้แนะนำกับผู้รับคำแนะนำ ผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา หรือผู้ช่วยเหลือกับผู้รับความช่วยเหลือ ทั้งนี้ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้นิเทศ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น

2. วางแผนร่วมกับครู ครูกับผู้นิเทศเตรียมการสอนร่วมกัน อาจจะเตรียมสัก 1 บทเรียน ในที่นี้หมายถึง กระบวนการสอนที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ และอยู่ในขอบข่ายจำกัด อาจสอนจบใน 1 คาบ หรือ 1 วัน หรือ 2 วัน แผนการสอนที่รวมวัตถุประสงค์เชิงซ้อน และใช้เวลาหลายคาบเรียกว่า หน่วยการสอนขอบข่ายของแผนการสอนจะกว้างขวางแค่ไหนก็ตามจะต้องมุ่งให้เกิดผลแก่ครู และนักเรียนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เสมอ

3. วางแผนยุทธวิธีการสังเกตการสอนผู้นิเทศและครู ควรช่วยกันวางแผนปฏิบัติ แนวการสังเกต การสอน ควรมีการตกลงกันให้ชัดเจนแจ่มแจ้งว่าจะสังเกตอะไรบ้างระยะเวลาที่ใช้ในการสังเกต การมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4. การสังเกตการสอน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนการสอนของนักเรียนและครู พร้อมกับสถานการณ์ในห้องเรียนมาวิเคราะห์เพื่อหาทางปรับปรุง แก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนหลังจากสังเกตการสอน ครูและผู้นิเทศวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนในระยะเริ่มแรกต่างวิเคราะห์ระยะต่อมาอาจวิเคราะห์ร่วมกัน หรือวิเคราะห์ร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ การกำหนดข้อตกลงจะต้องเป็นไปในส่วนที่จะพัฒนาความสามารถในด้านการนิเทศแบบคลินิกและความจำเป็นของครูในขณะนั้น

6. กำหนดวิธีการประชุมปรึกษาหารือขั้นตอนต้นๆ ผู้นิเทศมักจะเป็นผู้วางแผน กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดเทคนิคการประชุมปรึกษาหารือกับครู ข้อควรปฏิบัติคือ การวางแผนเพื่อจัดประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันทั้งฝ่ายครูและผู้นิเทศ

7. ประชุมปรึกษาหารือมีวัตถุประสงค์ให้ครูได้รับทราบถึงบทเรียนและพฤติกรรมการสอนที่เสร็จสิ้นแล้ว และเพิ่มพูนความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการพฤติกรรมรวม เพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

8. ปรับปรุงแผนเมื่อตกลงกันแล้วว่า พฤติกรรมการสอนใดที่จะนำมาปรับปรุง แก้ไขผู้นิเทศและครูควรนำพฤติกรรมนั้นมาเพื่อปรับปรุง วางแผนการสอนต่อเนื่องในขั้นนี้ มีข้อเสนอแนะที่ควรพิจารณา ดังนี้

- 8.1 สรุปปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นไปพิจารณาประกอบ
- 8.2 นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการแก้ปัญหาการสอน
- 8.3 นำพฤติกรรมการสอนที่ดี และเด่นชัดมาประกอบการวางแผนต่อเนื่อง
- 8.4 นำพฤติกรรมที่เป็นปัญหามาปรับปรุงแก้ไข
- 8.5 สนับสนุนให้มีการทดลองสิ่งใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน

### 3. การนิเทศโดยการถามหาผลงาน

การนิเทศโดยการถามหาผลงาน เป็นเทคนิคของการนิเทศอย่างหนึ่ง สำหรับผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบความเชื่อถือของตนเอง ในการพัฒนาโรงเรียนและการตรวจสอบปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ในการดำเนินงานการนิเทศแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของผู้บริหารซึ่งเป็นการถามว่าได้ปฏิบัติหรือยัง ถ้ายังจะเริ่มดำเนินการอย่างไร ในส่วนที่ 2 คือ ส่วนที่เป็นคำถามของเทคนิคปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนด้านต่างๆ

4. การนิเทศเพื่อพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการสอนทักษะทางสังคมสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีปัญหามากมายที่ทำให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างไม่มีความสุขทั้งการลักขโมย การแก่งแย่งชิงดี ซึ่งเด่น การข่มขืนแล้วฆ่า สภาพแวดล้อมเสีย คนขาดจริยธรรมคุณธรรม ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่เกิดจากมนุษย์ทั้งสิ้น เพื่อช่วยขจัดปัญหาและลดปัญหาดังกล่าว หน่วยงานต่างๆ จึงได้พยายามหาวิธีการในที่จะส่งเสริมให้นักเรียนหรือเยาวชนได้มีทักษะทางสังคม คำว่า ทักษะทางสังคมในที่นี้ หมายถึง การที่บุคคลมีใจตั้งมั่น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจอย่างฉลาด และร่วมลงมือทำงานเป็นผลดีต่อคนส่วนใหญ่อย่างเป็นนิสัยด้วยความภาคภูมิใจ

การจัดกิจกรรมการเรียนเพื่อให้นักเรียนมีทักษะทางสังคม มีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ออกแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนศึกษาปฏิบัติและนักเรียนสรุปความรู้เอง โดยครูคอยช่วยกระตุ้นชี้แนะ
2. เลือกกิจกรรม วิธีการ ความซับซ้อนของเรื่องให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ใช้วิธีการเล่า การอ่าน ให้นักเรียนฟังแล้วถามตอบ มีรูปภาพประกอบ เหตุการณ์และเน้นเรื่องที่อยู่ใกล้ๆ รอบตัวเด็ก
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม ชั้นแรกๆ ควรเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ชั้นสูงๆ ควรเป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า
4. มองภาพของงานให้ตลอดแนวโดยรู้ลักษณะงาน (กิจกรรม) สามารถเลือกงานและจัดนักเรียนให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม
5. ใช้เทคนิคการสอนหลายๆ อย่าง เช่น กระตุ้นให้เก็บข้อมูล ชี้แนะ การรวบรวมข้อมูล การให้แรงจูงใจ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นสาระสำคัญต่อเนื่อง ไม่กระโดดข้ามไปข้ามมา หรือขาดตอน
7. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม สามารถจัดและบูรณาการได้ทุกกลุ่มประสบการณ์เช่นเดียวกับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการพัฒนาคน

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการกระตุ้น ชักจูง ส่งเสริม เพื่อให้เกิดการพัฒนา นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านครูและผู้บริหาร โรงเรียน ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีหน้าที่หลักในการพัฒนาครู ภายในโรงเรียนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะ กระบวนการ และทักษะทางสังคม เป็นทักษะกระบวนการหนึ่งที่มุ่งพัฒนาเด็กให้มีใจตั้งมั่น ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ อย่างฉลาด และร่วมลงมือทำงานเป็นผลดีต่อคนส่วนใหญ่อย่างเป็นนิสัยด้วยความภาคภูมิใจ ถ้าพัฒนานักเรียนของเราให้มีทักษะทางสังคม ได้ย่อมทำให้เด็กเหล่านั้นสามารถทำงานร่วมกันและดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นิเทศภายใน โรงเรียน โดยตรงต้องนิเทศให้ครู จัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่พัฒนาทักษะทางสังคมในทุกกลุ่ม มีแนวทางในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักของครูการสร้างความตระหนักของครูเป็นการทำให้ครูเห็นความสำคัญ จำเป็นในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะทางสังคม

2. การวินิจฉัยผู้เรียนเป็นการนิเทศครูให้รู้จักการศึกษาวิเคราะห์จุดที่จะพัฒนา นักเรียนด้านทักษะทางสังคม

3. การพัฒนาทักษะทางสังคมการพัฒนาทักษะทางสังคมเป็นการนิเทศครูให้ สอนตามแนวการสอนที่เน้นทักษะทางสังคม โดยสอดแทรกหรือบูรณาการในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ

4. การประเมินผู้เรียนเป็นการตรวจสอบประเมินค่านักเรียนมีการพัฒนาทักษะ ทางสังคมหรือไม่

5. การเสริมแรงเป็นการกระตุ้นให้ครู นักเรียน เกิดการประเมินตนเอง เห็น คุณค่าของตนเอง ภาคภูมิใจอย่างต่อเนื่อง และคงทนถาวร

#### 5. การนิเทศแบบมนุษยนิยม

การนิเทศแบบมนุษยนิยม (Humanistic supervision) เป็นการนิเทศแบบหนึ่งซึ่งผู้ นิเทศมีลักษณะเป็นผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนไปในเวลาเดียวกัน รู้จักนำเอาความมุ่งมาดปรารถนาความต้องการและความสามารถพิเศษของครูออกมาใช้ประโยชน์มีเจตคติแบบมนุษยนิยม คือ มองเห็นความสำคัญของผู้อื่นในแง่ที่เป็นมนุษย์ด้วยกัน มีความรู้สึกนึกคิด ผู้นิเทศแบบนี้จะถามมากกว่าบอก ร่วมมือมากกว่าคอยควบคุม และสร้างความไว้วางใจมากกว่าไม่ไว้วางใจ เชื่อว่ามนุษย์ทำงานได้ดีเมื่อมีความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับและได้กำลังใจหนุนเป็นอย่างดี จะต้องมีลักษณะและความเชื่อต่างๆ ดังนี้ คือ

5.1 มีความเชื่อว่าทุกคนมีพลังหรือความสามารถในการที่จะแก้ไขปัญหาของตนเองได้

5.2 มีความเชื่อว่าทุกคนมีอิสระอันสูงส่งในการเลือกและการกระทำต่างๆ ตาม จุดประสงค์และความสามารถของตนเอง

5.3 มีความเชื่อว่าทุกคนจะบรรลุชีวิตที่ดีโดยประสานความพอใจส่วนตัวและการพัฒนาตนเองให้เข้ากับกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ

5.4 ยอมรับในวิถีทางประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน

5.5 มีความเต็มใจที่จะถามสมมติฐานเบื้องต้น และความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น

5.6 ยอมรับและมีความสามารถในการที่จะทำให้ผู้อื่นรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีสภาพทางจิตใจที่ดี

5.7 มีความเต็มใจและมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดี อบอุ่นและเห็นอกเห็นใจกับทุกคนโดยไม่เลือกผิว เชื้อชาติ ศาสนา และพื้นฐานการศึกษา

5.8 มีความสามารถในการรับฟังและมีความกระตือรือร้นที่จะใช้ประสบการณ์ของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์เป็นแหล่งในการวางเป้าหมาย และแนวทางไปสู่เป้าหมาย

5.9 มีความเชื่อว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีชีวิตชีวาในการเสริมสร้างความงอกงาม และความก้าวหน้าของบุคคล

5.10 ยอมรับในการยกระดับผู้อื่นในฐานะที่เข้ามาเป็นมนุษย์ผู้หนึ่งและมีความกระหายในการสืบเสาะหาความรู้ในสาขาของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศแบบมนุษยนิยม ผู้นิเทศจะมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่สามารถกระตุ้น และพัฒนาความงอกงาม และความสำเร็จส่วนบุคคลให้กับบุคคลที่ศึกษานิเทศก์ทำงานร่วมด้วย

ขั้นตอนการนิเทศการศึกษาแบบมนุษยนิยมที่จะประสบความสำเร็จนั้นมีหลายขั้นตอนดังนี้ คือ การสร้างสัมพันธภาพที่เปิดเผย ใ้วางใจซึ่งกันและกันเป็นกันเอง วินิจฉัยความต้องการ ความมุ่งมาดปรารถนา ความสามารถพิเศษ และเป้าหมายทั้งของครูและของสถาบันที่มีการนิเทศเกิดขึ้น วางแผนว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร และจะให้เกิดขึ้นเมื่อใด การสังเกตการณ์กระทำโดยคุบบทบาทของครู นักเรียน และของศึกษานิเทศก์ การวิเคราะห์การกระทำ การปรึกษาหารือและการร่วมกันประเมินผล

แนวความคิดในเรื่องของการนิเทศแบบนี้ก็เป็นเพียงแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การนิเทศการศึกษาพัฒนาขึ้นและยังเป็นแนวความคิดที่ดี เพราะคำนึงถึงคนในลักษณะที่มีความคิด ความอ่าน มีพลังความสามารถต่างๆ ที่จะตัดสินใจกระทำและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มองคนในลักษณะที่มีความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์

## 6. การนิเทศแบบวิมังสา

จากรายงานการวิจัยการสังเคราะห์งานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาในประเทศไทยพบว่า การนิเทศการศึกษาที่ผ่านมา มีความเกี่ยวข้องกับการนิเทศทั่วไปมากกว่าการนิเทศการเรียนการสอน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่ได้รับผลสำเร็จสูงเท่าที่ควร เนื่องจากการนิเทศการสอนนั้นมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนของครู ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ดังนั้นในช่วงเวลาต่อไปควรได้ส่งเสริมให้ดำเนินการนิเทศการสอนมากขึ้น และผลสืบเนื่องจากการนิเทศการศึกษาที่ผ่านมาเป็นลักษณะของการนิเทศทั่วไปมากกว่าการนิเทศการสอน ดังนั้น จึงปรากฏว่ากิจกรรมการนิเทศการศึกษาที่ใช้โดยมากจะเป็นการนิเทศทางอ้อมโดยการใช้สื่อและวิธีการต่างๆ ซึ่งกระทำกับกลุ่มใหญ่

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ศิริชัย สร้อยเพชรเกษม ในฐานะศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาค้นคว้าหารูปแบบวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการนิเทศโดยคงลักษณะที่จะทำให้บรรลุปัญหา 3

ประการ คือ ต้องเป็นเทคนิคเพื่อการนิเทศงานวิชาการหรือการเรียนการสอนโดยตรง เป็นเทคนิคที่ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนได้จริง เป็นเทคนิคสำหรับศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียนใช้ได้โดยไม่ยุ่งยากมากนัก จึงได้ศึกษาค้นคว้าและทดลองแล้วเรียกเทคนิคนี้ว่า เทคนิคการนิเทศแบบวิมังสา เพื่อการเร่งรัดคุณภาพงานวิชาการ หรือเรียกสั้นๆ ว่า เทคนิคการนิเทศแบบวิมังสา

ขั้นตอนการนิเทศแบบวิมังสา การนิเทศแบบวิมังสาเป็นวิธีการที่เข้าถึงครูผู้สอนและงานวิชาการโดยตรง โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะร่วมกันวิเคราะห์ไต่ตรองตรวจหาเหตุผลตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำ

แนวคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ที่ทำกรนิเทศ ตรวจสอบประสิทธิภาพการสอน

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยจำแนกจุดเด่น จุดด้อย วิเคราะห์แรงดึง แรงดัน วิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ

ขั้นที่ 3 วางแผนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กำหนดกิจกรรมเป้าหมาย กำหนดกิจกรรมนำไปสู่เป้าหมาย

ขั้นที่ 4 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงดำเนินการตามปฏิทินและแนวทางที่ร่วมกัน กำหนด

ขั้นที่ 5 ประเมินผลตรวจสอบข้อบกพร่อง โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

การนิเทศแบบวิมังสา เป็นการนิเทศเชิงกระบวนการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ อาจจะเป็นลักษณะกลุ่มย่อยหรือรายบุคคล มีการวิเคราะห์ไต่ตรอง ตรวจสอบหาเหตุผลและหาทางปรับปรุงแก้ไข โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดหลัก มนุษย์สัมพันธ์หลักของประชาธิปไตย หลักของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หลักของการบูรณาการและหลักของการพัฒนาองค์การ

สรุปได้ว่าการนิเทศมีหลายรูปแบบ ดังนี้ การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศโดยการถามหาผลงาน การนิเทศเพื่อพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการสอนทักษะทางสังคม การนิเทศแบบมนุษยนิยม และการนิเทศแบบวิมังสา

## การนิเทศภายในโรงเรียน

### 1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2540 : 7) ได้กล่าวถึงความหมายการนิเทศภายในว่า หมายถึง “กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่จะทำ ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์”

เอนก ส่งแสง (2540 : 136) กล่าวโดยสรุปการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง การนิเทศที่อาศัยบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ ตลอดจนครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 42) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ และสังคม ให้เต็มวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 261) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียน และในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรร่วมโครงการ

ทิพวลิต อมรปาน (2548 : 38) กล่าว การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีที่จะช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในตัวผู้เรียนทุกด้าน โดยบุคลากรในโรงเรียนรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรด้วย

โกลแฮมเมอร์และคณะ (Goldhammer, et.al. 1980 : 13) ได้ให้ความหมาย ของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน

แฮริส (Harris. 1985 : 10-11) ให้ความหมายของ การนิเทศภายในโรงเรียน (Instructional supervision) พบว่าคือสิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้กระทำลงไปกับบุคคลและวัสดุสิ่งของต่าง ๆ เพื่อที่จะรักษาไว้หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน ในแนวทางที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสอนที่กระตุ้นและส่งเสริมการเรียนของนักเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

## 2. ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ทิพทวิล อมรปาน (2548 : 39) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การนิเทศภายนอกมีบุคลากรน้อยไม่เพียงพอกับความจำเป็นและความแตกต่างของสภาพความต้องการของโรงเรียนที่ต่างกัน และความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูงเพื่อที่จะทำ การนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อร่วมกันพัฒนาจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

พรชัย ชัยมานิต (2550 : 53) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนการนิเทศจากบุคคลภายนอก อาจจะลดความจำเป็นลง ในเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รับปัญหาแท้จริงในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด

จากความจำเป็นดังกล่าวสรุปได้ว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่มีกำลังเพียงพอและไม่ทั่วถึง ประกอบกับครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาของการนิเทศได้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น และตรงกับความต้องการของโรงเรียน

## 3. แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 227) ได้ให้แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เพื่อพัฒนาครู ในโรงเรียนเป็นงานสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการแนะนำเสนอแนะ และให้บริการด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานการนิเทศควรทำอย่างมีระบบและก่อให้เกิดกำลังใจและขวัญดีแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 83) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทางอาชีพ ช่วยให้เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น และช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาการดีขึ้น

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 153) กล่าวถึงการนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับน่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547 : 206) กล่าวว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศ คือ กระบวนการส่งเสริม แนะนำ ชี้แนะ ปรีกษาหารือ ประสาน มอบหมายความรับผิดชอบ และปรับปรุงพัฒนาเพื่อคุณภาพนักเรียน

กลิคแมน (Glickman, 1995, p. 6) ได้ให้แนวคิดการนิเทศภายในว่า เป็นงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักการ การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการและการพัฒนาครู รวมทั้ง การประเมินผลกาเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนคือการทำงานร่วมกันของบุคลากร อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบโดยมุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเอง ตามหลักประชาธิปไตย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกในเชิงสร้างสรรค์เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

#### 4. หลักการนิเทศภายใน

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 105) ได้ให้หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในเป็นหลักการที่เน้นกระบวนการประชาธิปไตยเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ ขณะเดียวกันมุ่งส่งเสริมความคิดริเริ่ม การช่วยๆ และส่งเสริมความคิดอย่างเสรีให้แก่ครูในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาของตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 227) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ



2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้น ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้น ได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สีกภาคภูมิในอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถและสามารถที่จะพัฒนาได้

ทิพวลิต อมรปาน (2548 : 41) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำ งานโดยอาศัยกระบวนการทำ งานอย่างมีระบบ เป็นการร่วมมือกันทำ งาน โดยต้องเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงถูกต้อง เพื่อนำ มาแก้ปัญหาโดยยึดหลักทางวิทยาศาสตร์ จะต้องมียุทธศาสตร์ของความเป็นประชาธิปไตย ความถูกต้อง เน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ส่งเสริมให้เกิดอิสระในความคิด การยอมรับความคิดเห็น ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันมุ่งส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของครู และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับผู้เรียนสูงสุด

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและมีส่วนรับรู้ต่อความก้าวหน้าของครูใน โรงเรียนที่มีผลเนื่องจากการนิเทศ การนิเทศต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยในการดำเนินงานกล่าวคือ มีความเคารพในเหตุผลซึ่งกันและกัน เน้นความร่วมมือร่วมใจและใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ การนิเทศต้องเริ่มต้นด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงเสียก่อนแล้วจึงกำหนดแผนหลัก แนวทางในการแก้ปัญหานั้น ๆ การนิเทศเพื่อมุ่งปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ไม่ใช่การจับผิด จึงต้องพยายามให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ และดำเนินงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์ดังกล่าว บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับความจริงที่ว่า ไม่มีใครจะมีความสามารถหรือเชี่ยวชาญไปทุกเรื่อง และการนิเทศมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 5. รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน

กมล ภู่งประเสริฐ (2545 : 64) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ

1. การให้คำอธิบายหรือคำแนะนำ
2. การให้ผู้ที่มีความสามารถ สาธิตให้ดู
3. การปรึกษาหารือ
4. การระดมสมอง
5. การศึกษาเอกสารร่วมกัน
6. การศึกษาจากสื่อ เช่น วิทยุทัศน์ ซีดี ร่วมกัน
7. การช่วยกันจัดหาสื่อที่จะช่วยให้การสอนดีขึ้น
8. การจัดทีมทำการทดลองวิธีการสอนร่วมกัน
9. การผลัดเปลี่ยนกันแสดงบทบาทสมมติตามความคิด แล้วสรุปเป็นขั้นตอน

การสอนที่ดี

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 28) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายใน โรงเรียนที่เป็นรูปแบบการทำงานเป็นคณะ สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ ได้แก่ การตั้งคณะทำงานการวิเคราะห์รายละเอียด การประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู
2. ขั้นดำเนินการนิเทศ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 การนิเทศภายในกลุ่ม โดยการประชุมชี้แจง ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเพื่อพัฒนา การสัมมนาและการเยี่ยมชมสถานศึกษา เป็นต้น ลักษณะที่ 2 คือการนิเทศเป็นรายบุคคล ได้แก่ การตรวจบันทึกการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอนและการให้คำปรึกษา เป็นต้น
3. ขั้นประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน อาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ การประเมินโครงการ การวิเคราะห์ การวิจัย เป็นต้น

แฮร์ริส (Harris, 1985 : 13) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาสภาพต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงาน ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ
3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) เป็นกระบวนการ การมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิชอบ และสามารถใช้ทรัพยากรที่ได้รับจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการทำงาน

5. การประสานงาน (Coordination) เป็นกระบวนการต้องเกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่าง อย่างเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยการวินิจฉัยสั่งการการแต่งตั้งบุคลากรการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน แนวทางในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้พัฒนางานต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ มีกระบวนการศึกษาสภาพปัญหาการวางแผนดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้นิเทศจะต้องดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

#### 6. ขอบเขตการนิเทศภายในโรงเรียน

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 129) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขอบข่าย คือ

1. ผู้ทำการนิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครู
3. งานที่จะนิเทศ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2542 : 227) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพ
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 154) ได้ให้ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

- 1) การประชุม อบรม ปฐมนิเทศ 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ

ตำรา 4) การให้คำปรึกษาหารือเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล 5) การสนทนา ทางวิชาการ 6) การพาไปศึกษานอกสถานที่ 7) การสัมมนา 8) การจัดนิทรรศการ 9) การเยี่ยมชมชั้นเรียน 10) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547 : 210) ได้ให้ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. งานหลัก ได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลงาน
2. งานสนับสนุน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การใช้อาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน ธุรการการเงินและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 33) ได้ให้ขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ การที่สมาชิกทุกคนในหมู่คณะจะเล่นบทบาทเป็นผู้นำ ในเวลาที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในงานของหมู่คณะ
2. การรวบรวมนโยบาย ทำให้สามารถตอบสนองชุมชนได้เป็นอย่างดี
3. ศึกษาสภาพการเรียนการสอน เป็นการศึกษาศถานการณ์ต่างๆ ในรูปของความ ต้องการใหม่ๆ
4. ปรับปรุงการเรียนการสอน หลังจากศึกษาสภาพการเรียนการสอนแล้ว
5. การปรับปรุงบุคลากร มุ่งในการส่งเสริมการสอนและให้ครูตระหนักต่อความ เจริญออกงามในตนเอง
6. ปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์อันดีได้มาจากการอยู่และการทำงาน ร่วมกัน
7. การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ของหมู่คณะ เป็นการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน สามารถทำคุณประโยชน์ให้กับหมู่คณะมากที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์
8. ปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษาเป็นการดำเนินการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน
9. ปรับปรุงการนิเทศการศึกษา

แฮร์ริส (Harris, 1985 : 12) ได้เสนองานนิเทศไว้ 10 ประการ คือ

1. งานเกี่ยวกับหลักสูตร เกี่ยวกับการวางโครงสร้างหลักสูตร ประมวลการสอน โครงการศึกษา กำหนดตัวผู้สอน วัน เวลา สถานที่ และแบบที่จะเสนอตลอดจนสร้างเกณฑ์ มาตรฐานการสอน
2. การจัดกระบวนการสอน โดยการแปลงหลักสูตรที่วางไว้มาใช้ให้เหมาะสม กับสภาพนักเรียน

3. การคัดเลือกบุคลากรผู้สอนโดยเลือกสรรให้เหมาะสมกับงานการสอบคัดเลือก การพัฒนา และเก็บรักษาทะเบียนเกี่ยวกับบุคคล

4. การจัดอำนวยความสะดวก ออกแบบการจัดเตรียมบริบททำให้ความสะดวกและเหมาะสมกับผู้สอนรวมทั้งการจัดวางแผนอาคารเรียนที่ถูกต้อง และมีเครื่องแสดงบอกที่เก็บ บริบททางการศึกษาให้หยิบใช้ได้ง่าย

5. จัดวัสดุอุปกรณ์การสอน ตรวจสอบ และคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอนที่จะ นำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการสอน

6. การจัดอบรมครูประจำการ โดยจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า และมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทางด้านวิชาการ

7. จัดปฐมนิเทศครูใหม่ ครูที่ย้ายมาใหม่ให้รู้ เข้าใจสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อ ลดอุปสรรคและทำงาน ได้ผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

8. จัดบริการด้านอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหลักการของการเรียนการสอนสอน ในโรงเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การจัดบริการด้านต่างๆ ให้ครู ใช้ สมรรถภาพของตนได้เต็มที่

9. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในทางที่เกี่ยวข้องกับการสอน ประกอบด้วย การ แจ้งข่าวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชนทราบแสวงหา เลือกลงทรัพยากรในชุมชนให้เป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาให้ชุมชน

10. การประเมินผลมีการวางแผนจัดระเบียบประเมินผลและดำเนินการประเมินผล ในทุกแห่งของโรงเรียนที่จะมีผลต่อการสอนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการนิเทศภายใน โรงเรียนนั้น เป็นการที่ผู้ทำหน้าที่จะต้องหา วิธีการในการช่วยเหลือครู ทางด้านการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อม สื่ออุปกรณ์ต่างๆ การ อำนวยความสะดวก ส่งเสริมพัฒนาครู เพื่อที่จะได้นำสิ่งที่ได้พัฒนาแล้วมาปรับปรุงการเรียนการ สอน และจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 7. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54) ได้ปรับเปลี่ยน แนวคิดและสาระสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาไปจากเดิมที่เคยดำเนินการมา ตั้งแต่ ความหมาย หลักการ และขอบข่ายงาน กระบวนการนิเทศและแนวดำเนินการในการพัฒนา ระบบนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้ สามารถปรับปรุงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น ได้ มีขั้นตอนกระบวนการดังนี้คือ

1. การประเมินความต้องการความจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวม ข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่ แสดงภาพปลายทางหรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับ ข้อมูลแสดงความสำเร็จของงานหรือดีกว่าหรือสูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ไม่มีแต่จะต้องเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูล แสดงความสำเร็จของงาน หรือด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ ดีขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้คือ

1.1 กำหนดสิ่งที่ประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน

1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ที่จะประเมิน

1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล

1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ

1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศ แสดงสภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จ ของงาน หรือภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่า มี ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์ใน การกำหนดจุดที่จะพัฒนาและการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้ เหมาะสมทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสและประสบผลสำเร็จได้ จุดที่จะพิจารณาอาจ พิจารณาในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

2.1 ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ

2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง

2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

## 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพัฒนาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดโดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนา หรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การดำเนินการ ดังนี้คือ

- 3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.3 พิจารณาข้อดี ข้อเสีย ของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
- 3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

4. 'การลงมือปฏิบัติเป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้คือ

- 4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
- 4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
- 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
- 4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน
- 4.6 ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ
- 4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 4.8 ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทินนิเทศที่กำหนดไว้

4.9 ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบ

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศข้อมูลได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่า มีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่ามีวิธีการที่ดีกว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

แฮริส (Harris. 1985 : 14-16) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) ในปัจจุบันซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญ เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) ซึ่งเป็นกระบวนการ กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญ

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocation resources) ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การนำไปใช้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

5. การประสานงาน (Co-ordination) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ คนเวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ

6. การชี้นำในการทำงาน (Directing) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมอันจะสามารถบรรลุในการเปลี่ยนแปลง

จากกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาดังกล่าว เมื่อสรุปแล้ว จะมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การจัดทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศ การปฏิบัติกรนิเทศ และการประเมินผล

#### 8. บทบาทของบุคลากรในการนิเทศภายในโรงเรียน

เขาวพา เดชะคุปต์ (2542 : 135) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการนิเทศ ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศการสอนอย่างจริงจัง
2. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการแก่ครู
3. บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุกๆ ด้าน
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

กอบแก้ว ภูมเรศ (2543 : 31) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ประชุมครู เพื่อวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนการสอน

2. นิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ครู เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตร การทำโครงการ สอน แผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตสื่อ และการประเมินผล

3. ประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการนิเทศภายใน

4. จัดอบรมสัมมนา ทักษะศึกษา คูงาน สาธิตการสอน และสังเกตการสอน

5. นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน

6. บริการอำนวยความสะดวกเอาใจใส่ ดูแลสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

7. ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

8. ประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการ

9. จัดให้มีการประชุม เพื่ออภิปรายการปฏิบัติตามโครงการ เป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

อุไรพร นาคะเสถียร (2543 : 17) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ วรรณพร ภิรมย์รัตน์ และคนอื่น ๆ ไว้ดังนี้

1. จัดประชุมให้ความรู้ และทำความเข้าใจร่วมกันกับครู และบุคลากรภายใน โรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

1.3 ขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียน

1.4 การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

1.5 ทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่นิเทศ และรับผิดชอบการนิเทศภายใน โรงเรียน วางแผน การปฏิบัติงานร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน

3. ทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สบายใจ ไม่อึดอัดและลดความขัดแย้ง

4. ชักจูงความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศ ให้เข้าใจตรงกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 67) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศอยู่ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร

2. บทบาทในการเป็นผู้นำการเรียนการสอน

3. บทบาทในการเป็นผู้ประเมินการสอน

สรุปได้ว่า บทบาทของบุคลากรในการนิเทศภายใน โรงเรียนนั้น เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนที่จะช่วยเหลือกันทางการนิเทศประกอบด้วย การทำวิจัย การเตรียม การสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์ปัญหา การให้คำแนะนำ การอบรม การอำนวยความสะดวก การประชุม การอำนวยความสะดวก การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้เมื่อครูได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันแล้ว จะส่งผลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

### ขอบข่ายและภารกิจการนิเทศการศึกษา

กัมพล ธรรมแสง (2543 : 4) ได้ประมวลลักษณะงานนิเทศออกเป็น 5 อย่าง คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรการสอน ซึ่งรวมงานพัฒนาหลักสูตร การจัดระบบการเรียนการสอน และการจัดการการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการสอน
2. ด้านการเลือกสรรและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งรวมคัดเลือกบุคลากร การปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ
3. การบริหารวัสดุอุปกรณ์การสอน
4. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน
5. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545 : 145) ได้กล่าวว่า ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดภารกิจของผู้มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาแต่ละระดับที่จะต้องรับผิดชอบ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2548 : 18-22)

ภารกิจในการนิเทศการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. งานพัฒนาการเรียนการสอน

2. งานพัฒนาหลักสูตร
3. งานพัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการและสื่อ
4. งานพัฒนาการนิเทศการเรียนการสอน
5. งานสนับสนุนการนิเทศ
6. งานระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
7. การจัดทำแผนพัฒนางานวิชาการและการนิเทศทางการศึกษา
8. งานวิเคราะห์ วิจัย
9. งานทดสอบวัดและประเมินผล
10. งานพัฒนามาตรฐานการศึกษา
11. งานผลิต จัดหาสื่อ เครื่องมือการเรียนการสอน การบริการและการนิเทศ
12. การบริการและเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน
13. งานพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

ในส่วนของการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาภาระงานของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่ครู อาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองของนักเรียนและชุมชนที่จะต้องมีส่วนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด โดยมีภารกิจหลักคืองานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
  - 1.1 จัดให้มีหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร
  - 1.2 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรให้ชัดเจน
  - 1.3 วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้
  - 1.4 นิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
  - 1.5 แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร
  - 1.6 พัฒนาตนเองและครูผู้สอน โดยการประชุม อบรม
2. งานการเรียนการสอน
  - 2.1 จัดให้มีแผนการสอน
  - 2.2 จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
  - 2.3 จัดสถานที่อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน

- 2.4 จัดทำหรือจัดหาเอกสารการประกอบหลักสูตร
- 2.5 จัดครูเข้าสอนตามความสามารถ ความเหมาะสม
- 2.6 ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
- 2.7 เชื่อมชั้นเรียน สังเกตการณ์สอน
- 2.8 เป็นผู้ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
  - 3.1 จัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วน มีการสำรวจความต้องการ
  - 3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรู้จักทำ รู้จักใช้ รู้จักเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน
  - 3.3 จัดให้มีศูนย์สื่อหรือศูนย์วิชาการของโรงเรียน
  - 3.4 ส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้นสร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
  - 3.5 แสวงหาแหล่งวิทยากรที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือในท้องถิ่น
  - 3.6 จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
4. งานวัดและประเมินผล
  - 4.1 จัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้
  - 4.2 งานแผนและกำหนดระยะเวลาการวัดผล ประเมินผลและจัดทำบัญชีปฏิบัติงาน
  - 4.3 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นเพื่อใช้ในการวัดผลและประเมินผลให้เพียงพอ
  - 4.4 จัดสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
  - 4.5 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
  - 4.6 จัดทำผลการประเมินแสดงความก้าวหน้า
5. งานนิเทศภายใน
  - 5.1 ศึกษาทำความเข้าใจหลักการ วิธีการนิเทศภายในให้ชัดเจน
  - 5.2 สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูเพื่อการยอมรับซึ่งกันและกัน
  - 5.3 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานและครูที่มีความเหมาะสมเป็นคณะกรรมการ

5.4 วางแผนการนิเทศภายในตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการวางแผน การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศการปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ

5.5 จัดให้มีเครื่องมือ วัสดุ เอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศให้พร้อมที่จะใช้อย่างเพียงพอ

5.6 ดำเนินการนิเทศตามแผนและโครงการที่กำหนดโดยจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้ชัดเจน

5.7 เลือกใช้กิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

5.8 เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์สอน เพื่อทราบปัญหาและพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

5.9 จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและพัฒนาการเรียนการสอน

5.10 จัดทำแฟ้มข้อมูลและรวบรวมผลการนิเทศและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

## 6. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

6.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผนกำหนดเรื่องที่จะประชุม อบรม

6.2 จัดให้มีการประชุม อบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของงานวิชาการในโรงเรียนโดยครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน หรือเชิญบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากร

6.3 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสไปเข้ารับการประชุม อบรมทางวิชาการ

6.4 สนับสนุนครูเป็นวิทยากรเพื่อจัดประชุม อบรมทางวิชาการ

6.5 ประเมินผลการประชุม อบรม หรือสัมมนา

6.6 ให้มีการรายงานผลการประชุม อบรม หรือสัมมนา

6.7 จัดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการประชุม อบรมผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้งานวิชาการดังกล่าวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสิ่งที่จะทำให้งานวิชาการในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์คือ การนิเทศการศึกษา

แฮริส (Harris. 1985, อ้างถึงใน กัลยา หอยทอง. 2544 : 11 -12) ได้เสนอขอบข่ายของงานการนิเทศไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร คือ การออกแบบ หรือปรับปรุงหลักสูตรที่นำมาใช้โดยคำนึงถึง บุคลากร เวลา สถานที่ และเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำการใช้คู่มือหลักสูตร การจัดทำมาตรฐานทางวิชาการ การพัฒนาแผนการเรียนการสอน และบทเรียน

2. การจัดระบบการเรียนการสอน คือ การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วน ที่เกี่ยวกับบุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ ขอบข่ายของงานนี้ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การ จัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดครูเข้าสอน

3. การบริหารงานบุคลากร คือ การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถของบุคลากร

4. การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก คือ การวางแผน การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่ครูผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งจัดหาอาคารเรียน อาคารประกอบต่าง ๆ และการ พัฒนาคุณภาพของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม

5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ คือ การตรวจและการเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอนที่จะนำมาใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน

6. การศึกษาอบรมครูประจำการ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความก้าวหน้า และเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

7. การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของครูใหม่

8. การจัดบริการพิเศษแก่ครู คือ การจัดบริการแก่ครูเพื่อให้สนองจุดมุ่งหมายหลักของ การสอนในโรงเรียน

9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยใช้การเรียนการสอนเป็นสื่อ เช่น การให้ ข่าวสาร การขอความร่วมมือ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งต่าง ๆ

10. การประเมินผลการสอน การวางแผนจัดระบบการประเมินผล การปฏิบัติกิจกรรม ในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาปรับให้ เหมาะสมกับความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ซึ่งจำแนกขอบข่ายใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียน การสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลประเมินผล และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร ทางการสอน



## 1. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)

### 1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

กาญจนา คุณารักษ์ (2540 : 18) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542 : 10) ได้ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงขยายเนื้อหาสาระในหลักสูตร

ลำลี รักสุทธิ (2544 : 34) ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นการปรับปรุงเพิ่มรายเนื้อหา ปรับเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาวิธีสอนให้หลากหลายและการทำสื่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม

เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor. and Alexander. 1974 : 7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และหมายความถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง พัฒนาและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบัน และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 1.2 ขอบข่ายของการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

กรมวิชาการ (2543 : 4) เสนอขอบข่ายการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น
2. การวิเคราะห์หลักสูตร
3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร
4. การกำหนดแนวการจัดการเรียนการสอน
5. การจัดทำแผนการสอน

สุรพล พุฒคำ (2544 : 78) ได้สรุปการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม
2. การเลือกเนื้อหาต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การจัดเนื้อหาประสบการณ์ที่เป็นระบบ
4. การนำหลักสูตรไปใช้โดยดำเนินตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด
5. การประเมินหลักสูตร

6. การปรับปรุงหลักสูตร ให้ตอบสนองความต้องการของสังคม  
กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34) ให้แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้
  1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
  2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายคุณลักษณะ
  3. จัดทำโครงสร้างของหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
  4. นำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและบริหารการใช้หลักสูตร
  5. นิเทศการใช้หลักสูตร
  6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
  7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย ความเข้าใจในเรื่อง โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้อย่างเป็นระบบ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การจัดสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น การปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการวิเคราะห์และการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อหาแนวทางการพัฒนางาน

## 2. การจัดการเรียนการสอน

### 2.1 ความหมายของการเรียนการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2540 : 81) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมีลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบและบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

กรมวิชาการ (2542 : 6) ได้กล่าวถึง ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) กิจกรรมการเรียนการสอนควรเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกๆ ด้าน 2) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีควรเร่งให้ผู้เรียนได้แสดงออก และมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 3) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีควรให้โอกาส และเห็นความสำคัญของผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียน และ 4) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี ควรฝึกฝนวิธีการแสวงหาความรู้และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองของผู้เรียน

สุมาลี จันทร์ชโล (2543 : 11) กล่าวว่า การเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการจัดประสบการณ์โดยใช้รูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด โดยที่การเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้สอนจะต้องจัดทำแผนการสอนเป็นอย่างดีและดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

อรทัย มูลคำ และสุวิทย์ มูลคำ (2544 : 12) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ลักษณะลำดับขั้นตอนของรูปแบบวิธีการสอนแบบต่างๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยกิจกรรมสองลักษณะ คือ กิจกรรมของครูและกิจกรรมผู้เรียน โดยกิจกรรมครูได้แก่การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของการเรียน การจัดกิจกรรมในห้องเรียน และเทคนิควิธีการสอนของครู ส่วนกิจกรรมของผู้เรียน ได้แก่ การลงมือปฏิบัติขณะที่มีการเรียนการสอนซึ่งอาจเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มภายใต้การควบคุม ดูแลหรือการแนะนำของครูผู้สอน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน โดยครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะแนะแนวทางและส่งเสริมให้นักเรียน ได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ การฝึกนักเรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ นำความรู้ที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมได้อย่างสมบูรณ์

## 2.2 ขอบข่ายของงานการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 8) กล่าวถึงภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

1. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
2. จัดห้องเรียนรายวิชา
3. จัดครูเข้าสอนประจำชั้นประจำวิชา
4. ตรวจสอบการจัดตารางสอน ให้มีเวลาเรียนให้ครบตามที่หลักสูตรกำหนด
5. จัดทำเอกสาร คู่มือครู ให้เพียงพอต่อทุกระดับชั้น ทุกวิชา
6. ตรวจสอบการเตรียมการสอน บันทึกการสอนและแผนการสอนของครู
7. กำกับ ควบคุม การปฏิบัติหน้าที่ของครู ให้เต็มเวลา เต็มความสามารถ
8. ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
9. เยี่ยมห้องเรียน
10. จัดครูเข้าสอนแทน

นิพนธ์ กิनावงศ์ (2541 : 69-71) กล่าวว่า ขอบข่ายการจัดการเรียนการสอนอาจแยกได้คือการจัดแบ่งกลุ่มของนักเรียน การจัดตารางสอน การกำหนดแบบเรียน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2543 : 17-18) กล่าวว่าขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้ คือ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียนการปรับปรุงการเรียนการสอนและการฝึกงาน

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 147) กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี 3) นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่งจากหลายแห่งและเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน 4) เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับการทฤษฎี 5) เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลายๆ รูปแบบ 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด มากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัวเพียงคำตอบเดียว 7) ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 8) ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 123) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนนั้นจะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า งานการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย จัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็นรักการอ่านและ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่พึงงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการเรียน การสอน เรียนรู้ไปพร้อมๆ กับนักเรียน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ และประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ให้ทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ

### 2.3 บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2542 : 36) โดยกองวิจัยการศึกษา ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ครูในการจัดกระบวนการเรียนการสอนจากแนวคิดของบุคคลต่างๆ พบว่า มีจุดเริ่มต้นที่การวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อให้ทราบว่า ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนมากน้อยเพียงใด แม้ว่าลักษณะโดยทั่วไปจะไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาบทเรียน แต่ก็ช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกกิจกรรม การเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ได้มากขึ้น สิ่งที่ครูจะต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียน ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ 1) ทักษะที่มีมาก่อน (Prerequisite skill) เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานหรือทักษะเกี่ยวกับบทเรียนก่อนที่จะเริ่มเรียนอย่างไร 2) ทักษะเป้าหมาย (Target skill) เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความชำนาญในทักษะนั้นมาก่อนหรือไม่ เพื่อที่จะได้สอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย 3) ทักษะในการเรียน (Study skill) เพื่อวัดความสามารถเบื้องต้นด้านภาษาและการอ่าน การเขียน และ 4) เจตคติ (Attitudes) เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีเจตคติอย่างไรต่อวิชาที่จะเรียน

วัฒนาพร ระจับทุกซ์ (2542 : 12-13) กล่าวถึงบทบาทครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดไว้ดังนี้ 1) การเตรียมการประกอบด้วย การศึกษาและวิเคราะห์เรื่องที่จะสอน การเตรียมแหล่งข้อมูล หรือแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า จัดทำแผนการสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ไว้อำนวยความสะดวก เตรียมการจัดและประเมินผลให้ตรงจุดประสงค์การเรียนรู้และครอบคลุมกระบวนการ 2) บทบาทด้านการดำเนินการเป็นบทบาทขณะผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วยการเป็นผู้ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ติดตามตรวจสอบการทำงาน ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร 3) บทบาทด้านการประเมินผล ผู้สอนจะต้องดำเนินการตรวจสอบว่าสามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและการประเมินผลทุกครั้ง และการวัดควรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง จากการใช้ปฏิบัติและจากแฟ้มสะสมงาน โดยอำนาจกำหนดผู้ประเมินเป็นผู้เรียนหรือผู้ปกครองร่วมด้วยก็ได้

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2543 : 38-40) กล่าวเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครูไว้ดังนี้ 1) การเตรียมแผนการสอน ได้แก่ ศึกษา และวิเคราะห์เรื่องที่จะสอน ศึกษาหาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย วางแผนการสอน จัดเตรียมสื่อ วัสดุ เอกสาร หนังสือ ข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ติดต่อแหล่งความรู้ต่างๆ ซึ่งอาจเป็นบุคคล สถานที่ หรือ วัสดุทัศนวัสดุต่างๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ ห้องเรียนหรือ

สถานที่เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การสอน โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้วางไว้ โดยอาจมีการปรับแผนให้เหมาะกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง 3) การประเมิน โดยการเก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลงาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

รุ่ง แก้วแดง (2543 : 140–145) ได้เสนอแนวการจัดการเรียนการสอนของครูยุคใหม่ว่าประกอบไปด้วย 10 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) การวิเคราะห์ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน 3) การร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ระหว่างครูกับผู้เรียน 4) ร่วมวางแผนการเรียนการสอน 5) แนะนำช่วยเหลือเรื่องการเรียนรู้ 6) สรรหาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน 7) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้เอง 8) ครูต้องเสริมแรง 9) ร่วมกันประเมิน และ 10) เก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล จะเป็นข้อมูลย้อนกลับที่นำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป

สรุปการบริหารงานด้านการจัดการเรียนการสอน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ บุคคลสำคัญยิ่งในการนำหลักสูตรไปใช้ คือ ครูผู้สอน ซึ่งควรมีบทบาท คือ จัดการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ โดยเน้นทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

### 3. สื่อการเรียนการสอน

#### 3.1 ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

สุกัญญา แพงโสม (2545 : 117) สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่ผู้สอนหรือผู้เรียนใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะเป็นวัสดุ รวมทั้งอุปกรณ์ วิธีการและกิจกรรม

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545 : 235) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ อุปกรณ์ทั้งหลายที่ช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผลการเรียนที่ดี ทั้งนี้มีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่เฉพาะแต่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมือเท่านั้น เช่น การศึกษานอกสถานที่ การแสดงบทบาทนาฏการ การสาธิต การทดลอง ตลอดจนการสัมภาษณ์และการสำรวจ เป็นต้น

จริยา เหนียวเฉลย (2546 : 9-10) สื่อการเรียนการสอน คือ การนำเอาเทคโนโลยี ซึ่งเป็นระบบการประยุกต์ผลิตรวมทางวิทยาศาสตร์ (ในแง่วัสดุ) และผลิตรวมทางวิศวกรรมศาสตร์ (ในแง่เครื่องมือ) โดยยึดหลักทางพฤติกรรม (ในแง่วิธีการ) มาช่วยในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ ทำให้บทเรียนที่เป็นนามธรรมกลับกลายเป็นรูปธรรม ผู้เรียนจะเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น โดยมีครูเป็นผู้ส่งข้อมูลที่เรียกว่า สาร (Message) ส่งผ่านทางสื่อ (Media) หรือ (Channel) และผู้รับสารก็คือ ผู้เรียนซึ่งจะมีการสนองกลับในเชิงการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way communication)

หทัยชนก พึ่งยงค์ (2548 : 12) ได้สรุปว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ผู้สอนได้นำ มาเป็นตัวกลางถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และช่วยทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เนตรนภา ภูพันธ์ทอง (2549 : 9) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ตัวกลางที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียนเพื่อให้ผู้สอนบรรลุวัตถุประสงค์ สื่อการเรียนการสอนไม่จำกัดอยู่แค่เพียงวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และกระบวนการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบุคคล เหตุการณ์ สถานที่ ประสบการณ์ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นวัสดุของจริง บุคคล สถานที่ เหตุการณ์หรือความคิดเห็น ซึ่งเป็นตัวกลางที่สำคัญในการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ทำให้เข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น และทำให้การเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 ขอบข่ายของการเลือกสื่อการเรียนการสอน

กิดานันท์ มลิทอง (2543 : 99) ได้แนะนำ วิธีการเลือกสื่อมาใช้ประกอบการสอน โดยมีหลักการอื่นๆ ประกอบการพิจารณาดังนี้

1. สื่อนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน
2. เลือกสื่อที่มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ และเป็นสื่อที่จะให้ผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุด ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชานั้นได้ดีเป็นลำดับขั้นตอน
3. เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน
4. สื่อนั้นควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ที่ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป
5. ต้องเป็นสื่อที่มีคุณภาพเทคนิคการผลิตที่ดี มีความชัดเจนและเป็นจริง
6. มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองควรคุ้มกับเวลาและการลงทุน

ชุตินา นิธิพงษ์ (2545 : 20) กล่าวถึงการเลือกและใช้สื่อการเรียนการสอนว่า ได้ให้ทักษะเกี่ยวกับ โอกาสและขอบเขตการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการศึกษาว่า จะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเนื่องจาก

1. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถใช้เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการจัดองค์การการให้การศึกษาและฝึกอบรม

2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดวิธีการ และเทคนิคการเรียนการสอนรูปแบบใหม่มากมาย อันนำไปสู่การศึกษาที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันสำหรับคนทุกคน ทุกระดับฐานะและสถานที่ รวมทั้งเกิดการติดต่อแบบสองทาง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นในประเทศไทย

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545 : 273) ได้ให้แนวคิดในการเลือกใช้สื่อ ดังนี้

1. การเลือกสื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอน

2. อย่าให้ความพึงพอใจส่วนตัวเป็นตัวตัดสินคัดเลือกสื่อชนิดใดมาใช้ ผู้สอน

ควรเปิดใจกว้างแล้วให้เลือกสื่อที่มีความเหมาะสมมาใช้

3. ผู้สอนต้องศึกษาทำความเข้าใจธรรมชาติของสื่อแต่ละชนิดให้ถ่องแท้ เช่น

3.1 มีรายละเอียดของเนื้อหาสาระอะไรบ้าง

3.2 มีระดับความยากง่ายของสื่อในการใช้หรือทำ ความเข้าใจมากน้อย

เพียงไร

3.3 หากนำ สื่อ นั้นมาใช้เหมาะกับขั้นตอนใดในการสอน

3.4 จะมีเวลาในการใช้สอนที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใดเพราะหากนาน

เกินไปส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายได้

4. ควรเลือกสื่อให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการเรียนการสอน เช่น การสอน

กลุ่มเล็ก การสอนกลุ่มใหญ่ การสอนแบบศูนย์การเรียน เป็นต้น การใช้สื่อในสภาพการเรียนแตกต่างกันย่อมเลือกสื่อมาใช้แตกต่างกัน

5. เลือกสื่อที่มีคุณภาพในทางเทคนิค (Technical quality) และการผลิตที่ดี

6. เลือกสื่อที่มีวิธีการใช้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไป

7. เลือกสื่อที่มีเนื้อหาทันสมัย ถูกต้อง ไม่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

8. เลือกสื่อที่หาได้ง่ายไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากเกินไป เหมาะสมกับสภาพ

เศรษฐกิจ

9. เลือกสื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน เช่น ให้เหมาะสมกับระดับความรู้ ความ

สนใจ อายุ และความสามารถของผู้เรียน

เดวิส (Davies. 1981 : 192) กล่าวถึงแนวคิดในการเลือกสื่อการเรียนการสอนของ ซึ่งได้ให้หลักการเพื่อประกอบการพิจารณาเลือกสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. สื่อ นั้นจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน

2. เลือกสื่อเนื้อหาที่ถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ และเป็นสื่อที่จะให้ผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุด ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชานั้น ได้ดีเป็นลำดับขั้นตอน
3. เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน
4. สื่อนั้นควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป
5. ต้องเป็นสื่อที่มีคุณภาพเทคนิคการผลิตที่ดี มีความชัดเจนและเป็นจริง
6. มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองควรคุ้มกับเวลาและการลงทุน

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย จัดหาสื่อสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างหลากหลายไปใช้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรม โรงเรียนส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุที่มีในท้องถิ่น ความรู้ความชำนาญสาธิตการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคนิควิธีการในการใช้สื่อการเรียนการสอนสร้างความสนใจของผู้เรียน โรงเรียนจัดทำคู่มือการใช้สื่อการเรียนการสอนทุกประเภท ครูจัดเก็บสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นระบบและเอื้อต่อการนำไปใช้ และโรงเรียนสนับสนุนด้านงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอน

#### 4. การวัดและประเมินผลการศึกษา

##### 4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษา

ธำรง บัวศรี (2542 : 257) ได้กล่าวถึงความหมายของการวัดผล และประเมินผลว่า การวัดผลหมายถึง การวัดคุณสมบัติของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการวัดในด้านปริมาณหรือคุณภาพก็ได้ การวัดในด้านปริมาณ ได้แก่ การวัดความยาว ความกว้าง ความสูง น้ำหนัก ปริมาตร ความถี่ ความเร็ว ฯลฯ ส่วนในด้านคุณภาพ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับเชาวน์ปัญญา พฤติกรรม เจตคติ ส่วนการประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการประเมินค่าและตัดสินใจ

สุบิน จันทะนันท์ (2543 : 28) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลการศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษา หรือกระบวนการเรียนการสอน เพราะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า การจัดการเรียนการสอน ได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ เพียงใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 199) ได้กล่าวว่า การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับ วัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้น ๆ ส่วนการประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับ คุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียง

อย่างเคียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูล หรือ รายละเอียดจากการสังเกต การตรวจงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา

ศิริชัย กาญจนวาที (2545 : 283) ได้ให้ความหมายการวัด และการประเมินผลว่า การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์ โดยการวัดจะเกิดขึ้นได้อาศัยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) จุดมุ่งหมายของการวัด 2) เครื่องมือที่ใช้วัด 3) การแปลผลและการนำผลไปใช้ ส่วนการประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์หรือตามมาตรฐาน โดยทั่วไปการประเมินต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดที่เป็นปรนัย แต่บางครั้งก็อาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวัดเป็นอ้อม และบางครั้งก็อาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่า ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดได้หรือไม่ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน

#### 4.2 ขอบข่ายของการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภัทรา นิคมานนท์ (2543 : 20-21) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการศึกษา มีลักษณะการดำเนินการเพื่อ

1. จัดประเภทหรือจัดตำแหน่ง
2. เพื่อวินิจฉัย
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนา
4. เพื่อพยากรณ์
5. เพื่อประเมินผล

กรมวิชาการ (2542 : 33) ได้กำหนดลักษณะการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมายการวัดและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียน
2. กำหนดแผนปฏิบัติงานครอบคลุมทางด้านส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษา กำกับ ตรวจสอบ คุณภาพการวัดและประเมินผลการศึกษา ประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในภาพรวมของโรงเรียนเป็นรายระดับชั้น
3. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในเรื่องคุณภาพผลการเรียนแก่นักบุคลากรของโรงเรียน
4. พัฒนาบุคลากรในด้านเทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา
5. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุตามนโยบาย
6. ตรวจสอบคุณภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาตามขอบข่ายที่กำหนด

7. ประเมินคุณภาพผู้เรียน ภาพรวมของโรงเรียนเป็นรายระดับชั้น
  8. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544 : 20–22) ได้กล่าวถึง การวัดและประเมินผลการศึกษาเพื่อ

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน
2. เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน
3. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
4. เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียนและการสอน ของครู
5. เพื่อตัดสินผลการเรียน
6. เพื่อจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท
7. เพื่อเปรียบเทียบระบบพัฒนาการ
8. เพื่อพยากรณ์หรือทำนาย

9. เพื่อประเมินค่าความมุ่งหมาย ของการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อการจัดประเภทของผู้เรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจ เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนการสอน เพื่อนำผลการวัดและประเมินผลมาปรับปรุงการเรียน การสอนเพื่อพยากรณ์ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี (2544 : 40) ได้กล่าวถึงลักษณะการวัดผลและประเมินผลไว้ดังนี้

1. ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากหลักสูตรของโรงเรียน

2. ศึกษาทำความเข้าใจให้ชัดเจนกับลักษณะ และความหมายของผลสัมฤทธิ์
3. กำหนดแนวทางที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ทุกคนต้องทำและงานที่ทำตามความสนใจ

4. กำหนดรายละเอียดของงาน
5. กำหนดรอบการประเมิน
6. กำหนดวิธีการประเมิน
7. กำหนดผู้ประเมิน (ครู นักเรียน ผู้ปกครอง)
8. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาที (2545 : 288) กล่าวถึง ลักษณะการประเมินผลตามสภาพจริง ว่า ครูสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผล



2. วิเคราะห์เป้าหมายของการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้น
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้วัด
4. นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิเคราะห์ข้อมูล
6. ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้
7. รายงานผลและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย เป้าหมายการวัดผล และประเมินผล สอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน มีการกำหนดแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ กำหนดมาตรฐาน เครื่องมือ ระยะเวลา ระเบียบ และผู้รับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุน ประสิทธิภาพการดำเนินงานวัดผล ประเมินผล พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก ตลอดจนเทคนิควิธีการวัดผล และประเมินผล จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนตามแผนปฏิบัติงาน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการวัดและประเมินผล ตามขอบข่ายที่กำหนด และรายงานผล และนำผลไปใช้พัฒนา ปรับปรุงการเรียนรู้ และการประเมินผล

## 5. การพัฒนาบุคลากรทางการสอน

### 5.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2540 : 343) ได้รวบรวม และให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจทำงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542 : 226) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการเสริมสร้าง ป้องกันและแก้ไขทักษะ ความรู้และจิตลักษณะของบุคคล หรือกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถและมีพฤติกรรมปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อมเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงของสังคมหรือองค์การที่ร่วมอยู่นั้น

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2543 : 5) ได้รวบรวมความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากนักวิชาการต่างประเทศ และในประเทศ ไว้ดังนี้ ฮาบีสัน และไมเยอร์ กล่าวว่า การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะ และความสามารถของประชากรในสังคม โดยในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการเพิ่มพูนทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางรัฐศาสตร์ หมายถึงการเตรียมประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง ส่วนเนคเลอร์ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติ และจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และจรรยาบรรณ มีความเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุน ด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย สร้างความรู้ สร้างประสบการณ์สร้างทักษะ ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเศรษฐกิจ

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 192) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นการ ส่งเสริมให้บุคคลมีวินัย ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนา กิจกรรมการวางแผน อาชีพและการพัฒนาอาชีพ กิจกรรมการจัดการวินัยบุคลากร

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร (2544 : 42) อธิบายว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้ เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547 : 169) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่และบทบาทที่ผู้บริหารต้องดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน และ พัฒนางานของตนเอง นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหารในการวางแผนปรับปรุงขีดความสามารถ การวางแผน และพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของ องค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก

กัฟฟ์ (Guff .1975 : 8-16) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน หรือ วิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์เป็นสำคัญ การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้าน ความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค่อนมีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นจะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานการถ่ายทอดความรู้ เพิ่ม ความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสตื่นตัว ใน วิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

แคสเต็ดเตอร์ (Casterter.1996 : 273) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัด และเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้ ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการสอน หมายถึง การวางแผนดำเนินการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เข้าร่วมประชุมอบรมเกี่ยวกับวิชาต่างๆ ในเรื่องหลักสูตร และวิธีการสอนแบบใหม่ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

## 5.2 ขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

‘ อวาคม จันทสุนทร, และคนอื่นๆ (2540 : 223) กำหนดขอบข่ายงานบุคคลออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การแสวงหาบุคลากรการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าเลือกได้คนดีก็นับว่าดีไป ถ้าได้คนไม่ดีหรือทำงานไม่เป็น ไม่มีความรู้พอที่จะทำงาน หรือไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ฉะนั้นในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในโรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

### 1.1 เลือกคนดี

### 1.2 เลือกคนที่เหมาะกับงาน

2. การบำรุงรักษาบุคลากร เมื่อได้บุคลากรมาแล้วก็ต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ในโรงเรียนให้นานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด การที่คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจหลายอย่าง เช่น

### 2.1 สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น เกียรติยศ มีอำนาจ ได้ตำแหน่งสูงขึ้น

2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลักเช่นให้ที่นั่งทำงานดีมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น พัดลม พิมพ์ดีดี เป็นส่วนตัว

2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในโรงเรียนน่าอยู่ ทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา

### 2.5 ควรจูงใจสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลาย

2.6 การสร้างขวัญที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกรู้สึกว่าอยู่ในโรงเรียนด้วยความอบอุ่น ได้รับความยุติธรรม มีความสนุกเพลิดเพลินอยู่กับงาน รู้สึกว่ามีอนาคตแจ่มใส

3. การพัฒนาบุคลากร คือ กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทำที่ต่างๆ

4. การให้พ้นจากงาน การให้บุคลากรที่ทำงานไม่ได้ผล ขาดประสิทธิภาพในการปรับปรุงงานตนเอง ให้พ้นจากหน้าที่ไปเป็นเรื่องปกติธรรมดาสำหรับในต่างประเทศ แต่ในสังคมไทยเป็นเรื่องยากสลับซับซ้อนมาก ยิ่งเป็นข้าราชการด้วยแล้วเมื่อไม่มีความผิดอะไรก็จะให้บุคคลพ้นไปเสียจากตำแหน่งนั้นย่อมทำได้ยากมาก

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2542 : 50-56) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูอาจารย์ว่าการพัฒนาครูอาจารย์ เป็นแนวทางการพัฒนาการสอนระหว่างปฏิบัติการ (In-service training) การพัฒนาการสอน จะมีคุณค่าสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องกัน กิจกรรมแต่ละอย่างมีการประสานสัมพันธ์กัน ไม่ใช่จัดเป็นยุค ๆ เป็นช่วง ๆ เพราะการสอนนั้นเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุด การดำเนินงานในด้านนี้ควรมีโครงการ มีการวางแผนมีการรับผิดชอบ กำหนดเวลาและทำตารางเวลาให้แน่นอน การพัฒนาครูอาจารย์โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนนั้นจะดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อเป็นกิจกรรมที่ครูและอาจารย์เห็นคุณค่าด้วยตนเองเห็นว่ากิจกรรมเหล่านี้เป็นประโยชน์ และเอื้อต่อการทำงานของครูอาจารย์ ผู้บริหารมีหน้าที่โน้มน้าวชี้ให้เห็นความสำคัญ และส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้รู้จักเข้าใจและเห็นปัญหาด้วยตนเอง การพัฒนาการสอนจะไม่มีผลเลยถ้าทำด้วยการบังคับ เพราะแม้จะบังคับให้ครูอาจารย์ร่วมกิจกรรมได้ แต่ครูอาจารย์จะไม่นำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ ถ้าครูอาจารย์ไม่เห็นคุณค่าด้วยตนเอง การพัฒนาครูอาจารย์ควรมีการประเมินผลอยู่เสมอเพื่อสำรวจงานที่ทำอยู่และปรับปรุงให้ดีขึ้นทุกครั้งที่มีการประเมินผลนี้จะต้องมีการประเมินผลร่วมกันทุกฝ่ายถือจุดมุ่งหมายหลัก และประเมินอย่างตรงไปตรงมาตามหลักวิชา ในการพัฒนาครูอาจารย์ด้านการเรียนการสอนนั้นอาจพิจารณาใน 3 ประเด็นหลักคือ

1. การสำรวจสภาพความต้องการ การพัฒนาครูอาจารย์ที่เหมาะสม และมิตคุณค่ามันจะต้องตรงกับความต้องการของครูอาจารย์ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบัน และสนองความจำเป็นในสังคมพร้อมกันไปด้วยโดยเหตุนี้เมื่อเริ่มต้น การพัฒนาครูอาจารย์จึงควรพิจารณาสภาพของสังคม จุดมุ่งหมายของสถาบันให้ชัดเจนก่อนว่าสังคมมีความพร้อม และมีความต้องการมากมายเพียงใด สิ่งสำคัญมากก็คือ ความต้องการของผู้สอนว่าผู้สอนมีความต้องการเรื่องอะไรด้านไหนมากน้อยเพียงใด ได้ความต้องการของครูอาจารย์แล้วจึงนำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณาดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป



2. เทคนิคการพัฒนาโดยตรง การพัฒนาโดยตรง หมายถึงกิจกรรมการดำเนินงานที่ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครูอาจารย์ได้จัดขึ้นเพื่อส่งผล โดยตรงต่อการเรียนการสอน หรือการทำงานของครูอาจารย์ และครูอาจารย์มีส่วนร่วมโดยตรงเช่นกัน เทคนิคเหล่านี้อาจประมวลเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้คือ

2.1 การประชุมปฏิบัติการ เป็นเทคนิค และกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน การประชุมปฏิบัติการ (Work shop) นี้ มีลักษณะที่สำคัญคือ มีผู้นำการประชุมและสมาชิกที่เข้าประชุมมีบทบาทในการลงมือปฏิบัติการ หรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง การประชุมจะเป็นระยะสั้นระยะยาวในสถาบัน นอกสถาบันแล้วแต่ความเหมาะสมของเรื่อง กลุ่มผู้เข้าประชุม คณะวิทยากร และข้อจำกัดอื่น ๆ

2.2 การประชุมอภิปราย การอภิปรายเป็นกิจกรรมที่ผู้สอนทุกคนสนใจ และคุ้นเคย การอภิปรายมีความสำคัญในการพัฒนาการสอนเพราะมีความเชื่อว่าการที่ผู้สอนได้อภิปรายกันอย่างจริงจังและลึกซึ้ง (In-depth discussion) นั้นจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และหรือมีความมั่นใจในการสอนของตนเองดีขึ้น การอภิปรายในที่นี้ถือว่าผู้เข้าประชุม คือครูอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้มีประสบการณ์อยู่แล้ว แต่ถ้าได้ผู้มีพื้นฐานความรู้ด้านนี้มานำการอภิปราย และเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ได้เตรียมตัวมาก่อนก็จะทำให้การอภิปรายได้ผลดีขึ้น รูปแบบของการอภิปรายนี้จะเรียกว่า การสัมมนา ประชุม การประชุมกลุ่ม (Seminar, Conference, Group Discussion) ฯลฯ

2.3 การให้คำปรึกษา หรือการให้ข้อติชม (Feedback) รวมทั้งการให้การเสนอแนะ แก่บุคลากร ในเรื่องของการสอนให้คำปรึกษาให้ข้อติชม และช่วยแก้ไขในบางเรื่อง การให้เทคนิคนี้จะต้องแนบเนียนไม่ให้อาจารย์รู้สึกว่าคุณเองมีปัญหาแต่เป็นการช่วยให้ทำดีขึ้น ไปกว่าที่เป็นอยู่ และควรเป็นไปโดยความสมัครใจ กิจกรรมประเภทนี้มักจะมีแบบฝึกหัดให้อาจารย์ทดสอบฝึกการสอน โดยใช้วีดิโอเทป (Video-tape) หรือมีผู้สังเกตการสอนช่วย เป็นต้น

2.4 การเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรมนี้ถือว่า ความรู้นำไปสู่ความเข้าใจ ความเข้าใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การให้ข่าวสารความรู้ในเรื่องของงานในระดับอุดมศึกษากับครูอาจารย์จึงจะช่วยให้ครูอาจารย์เข้าใจในเรื่องของการเรียนการสอนดีขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นคู่มือแผ่นปลิว เอกสารข่าว จุลสาร ฯลฯ ก็ได้

2.5 การจัดทำอุปกรณ์การสอน เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอนและต่อตัวครูอาจารย์ อุปกรณ์การสอนในที่นี้รวมทั้งอุปกรณ์ประเภทส่วนใช้งาน (Softwares) และส่วนเครื่อง (Hardwares) พร้อมกันไปแต่อุปกรณ์ที่จัดให้กับอาจารย์นั้นต้องใช้ง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อนเกินไป ถ้าซับซ้อนมากจะต้องมีคนคอยบริการให้

2.6 การให้ความสำคัญความชอบ การพัฒนาการสอนที่มีคุณค่า ต้องติดตามด้วยระบบการให้ความสำคัญความชอบที่เหมาะสมด้วย อาจารย์ที่สอนดีสอนอย่างตั้งใจเสียสละและใช้เวลาแก่ผู้เรียน ควรได้รับความดีความชอบพิเศษกว่าคนที่สอนธรรมดาพอพัน ๆ ไปวันหนึ่งเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติมักจะทำได้ยาก เพราะการประเมินผลการสอนนั้นไม่ผู้ชัดเจนนัก

3. เทคนิคการพัฒนาโดยอ้อม เทคนิคการพัฒนาโดยอ้อมนี้ เป็นกิจกรรมที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการสอนแต่จะส่งผลโดยอ้อมคือ ทำให้การพัฒนาการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี เทคนิคต่าง ๆ ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารเป็นผู้สนใจในทางวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนการสอน ครูอาจารย์ก็จะมีแนวโน้มสนใจตามไปด้วย

3.2 ย้ำและเน้นในเรื่องการสอนอยู่เสมอ ครูอาจารย์และผู้บริหารควรย้ำและเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ของการสอนอยู่เป็นประจำ

3.3 ยกย่องชมเชยและสนทนาในเรื่องของการสอน และการพัฒนาการสอนเพื่อให้ทุกคนเห็นว่าเรื่องของการสอนสำคัญ

3.4 จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ มีหนังสือ มีข่าว มีรายงาน ความก้าวหน้าทางวิชาการ มีผลงานการสอนดีเด่น แจกติดประกาศเสนอให้ครูอาจารย์ทราบอยู่เป็นประจำ

3.5 ประกาศเกียรติคุณครูอาจารย์ที่ดีเด่นประจำปีด้วยการยกย่องชมเชย มอบรางวัลหรือเชิญบุคคลสำคัญามอบของที่ระลึก เพื่อให้ครูอาจารย์ภูมิใจในความสำเร็จในการสอนของตน

3.6 บริการความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้กับครูอาจารย์อย่างแท้จริง เช่น การพิมพ์เอกสาร การติดต่อบุคคล การใช้บริการอุปกรณ์ต่าง ๆ

3.7 จัดหา หรือแนะนำครูอาจารย์ให้ได้มีโอกาสไปเยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

3.8 เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีเวลาพัก หรือลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง เพื่อให้อาจารย์ได้ไปเตรียมตัวสอน ฟื้นฟูความรู้ หรือหาความรู้เพิ่มเติม

3.9 มีการเปลี่ยนแปลงงาน เปลี่ยนวิชาสอน เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนความสนใจบ้าง แต่ไม่ควรบ่อยจนเกินไป เพราะจะทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะขาดหายไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการสอนประกอบด้วย การส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีตำแหน่งสูงขึ้น การสนับสนุนการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา ให้คำปรึกษาการพัฒนาครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะแสดงความ

คิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างขวัญ กำลังใจของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา เสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาความคิดความชอบของครูหรือบุคลากร เป็นคณะทำงานในภารกิจของสถานศึกษาเพื่อบริหาร และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้ข้อเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการให้คำปรึกษาข้อมูลและสารสนเทศในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา

## สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

### 1. ประวัติโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

พระเดชพระคุณหลวงพ่พระพุทธรญาณอดิตเจ้าอาวาสวัดกวีศรารามราชวรวิหาร เจ้าคณะจังหวัดลพบุรี และเจ้าคณะตรวจการคณะสงฆ์ภาค 6 ได้ก่อตั้งโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อปีพุทธศักราช 2489 โดยมีจุดประสงค์เพื่ออุปการะเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ให้มีสถานที่ศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และเพื่อให้เยาวชนไทยได้รับการฝึกอบรมคุณธรรมทางพุทธศาสนา และต้องการเผยแผ่ศาสนา ให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง ควบคู่กับการเรียนวิชาสามัญ เพื่อเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี อันเป็นการจรจรโลงพระพุทธรศาสนาที่สำคัญประการหนึ่งระยะเริ่มต้นของโรงเรียนวินิตศึกษา สถานที่เรียนใช้ศาลา วัด หอสมุดมนต์และกุฎิหลวงพ่ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนได้รับความอุปการะบริจาคจากเจ้าอาวาสวัดต่าง ๆ และพุทธศาสนิกชนในจังหวัดลพบุรี ครูผู้สอนได้ศิษย์ของหลวงพ่และข้าราชการครูในจังหวัดลพบุรีบางท่านมาช่วยสอนให้เปล่าโดยไม่คิดเงินค่าจ้าง โรงเรียนวินิตศึกษา โดยการบริหารงานของหลวงพ่พระพุทธรญาณ ด้วยความเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ และด้วยสติปัญญา ความรอบรู้ในการจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนได้เจริญก้าวหน้าโดยรวดเร็ว ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากทางราชการและประชาชนผู้ปกครองนักเรียนเป็นอย่างดีโดยลำดับจนถึงปัจจุบัน

สถานที่ตั้ง เลขที่10 ถนนเพชรราชา ตำบลท่าหิน อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี(อยู่ติดกับพระนารายณ์ราชนิเวศน์ ทางด้านทิศใต้) รหัสไปรษณีย์15000 โทร 0-3641-1235 , 0-3642-1088 โทรสาร 0-3642-1088 ต่อ 121 Information : [http : //winitsuksa.ws.ac.th](http://winitsuksa.ws.ac.th) E-mail : [winituksa@ws.ac.th](mailto:winituksa@ws.ac.th)

ปี พ.ศ. 2492 กระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะเทียบเท่าโรงเรียนรัฐบาล

ปี พ.ศ. 2493 ได้โอนโรงเรียนให้เป็นสมบัติของกวีศรารามมูลนิธิและได้โอนเป็นของวัดกวีศรารามราชวรวิหาร เมื่อปี พ.ศ. 2530 โรงเรียนวินิตศึกษา จึงมีฐานะเป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2548 โรงเรียนได้กำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนระยะ 5 ปี โดยกำหนดโครงการพัฒนาระบบการบริหาร ระบบการเรียนการสอนการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนจนอาคารสถานที่เพื่อเข้าสู่การเป็นสากล

ปี พ.ศ. 2534 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงพระเมตตา รับโรงเรียนวินิตศึกษา ไว้ในพระราชูปถัมภ์ หลังจากที่พระองค์ได้เสด็จศึกษาดูงานบริหาร โรงเรียนเมื่อปี พ.ศ. 2530 ก่อให้เกิดความปลื้มปีติยินดี และเป็นขวัญ กำลังใจแก่ชาววินิตศึกษาอย่างยิ่ง

ปีพ.ศ. 2538 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

ปี พ.ศ. 2539 โรงเรียนได้เริ่มทดลอง โครงการสอนบางรายวิชา เป็นภาษาอังกฤษ (Bilingual Programme)

ปี พ.ศ. 2540 กระทรวงศึกษาธิการ ได้เลือกเข้าโครงการเป็นโรงเรียนเครือข่าย (Partner Schools) กับ โรงเรียน Anderson Secondary School ประเทศสิงคโปร์

ปี พ.ศ. 2541 ได้ลงนามข้อตกลงเป็นโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง (Sister Schools) กับ โรงเรียน Pittwater House School ประเทศออสเตรเลียเพื่อการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนครู- อาจารย์ นักเรียน ระหว่างกันและกัน

ปี พ.ศ. 2545 ได้ทำโครงการ International School Trip เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนด้านภาษา และวัฒนธรรม กับ โรงเรียนต่างประเทศ

ปี พ.ศ. 2548 ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ ประจำปีการศึกษา 2548

ปี พ.ศ. 2552 ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านมัธยมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2551 (โรงเรียนวินิตศึกษา. 2552 : 4-5)

## 2. วิสัยทัศน์

โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียน “มีวินัย ใฝ่คุณธรรม จริยธรรม เลิศล้ำวิชาการ สู่มาตรฐานสากล บนความเป็นไทย” (โรงเรียนวินิตศึกษา. 2553 : 13)

### 3. การกิจ (พันธกิจ)

- 3.1 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกในความเป็นไทย
- 3.2 มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง
- 3.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 3.4 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

(โรงเรียนวินิตศึกษา. 2553 : 13)

### 4. เป้าหมาย

- 4.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นคนดีของสังคม
- 4.2 บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
- 4.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (โรงเรียนวินิตศึกษา. 2553 : 13)

### 5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 5.1 มีจิตสำนึกในความเป็นไทย
  - 5.1.1 การใช้ภาษาไทยถูกต้อง ชัดเจน
  - 5.1.2 การร่วมกิจกรรมตามประเพณี- วัฒนธรรมไทย
  - 5.1.3 การเป็นผู้นิยมไทย
- 5.2 มีสัมมาคารวะ
  - 5.2.1 การให้ความเคารพบุคคล – สถานที่
  - 5.2.2 การใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย
  - 5.2.3 การมีมารยาทในที่ประชุม
- 5.3 มีวินัย
  - 5.3.1 การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน
  - 5.3.2 การตรงต่อเวลา
  - 5.3.3 การมีระเบียบแถว
- 5.4 เสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, ซื่อสัตย์
  - 5.4.1 การร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน



5.4.2 การช่วยเหลือผู้อื่นและชุมชน

5.4.3 การแบ่งปันผู้อื่นและชุมชน

5.5 ความกตัญญู

5.5.1 การตอบแทนช่วยเหลือโรงเรียนและชุมชน

5.5.2 การตอบแทนช่วยเหลือครูและผู้มีพระคุณ

5.5.3 การตอบแทนช่วยเหลือบิดามารดาและญาติพี่น้อง (โรงเรียนวินิตศึกษา.

2549 : 6)

## 6. นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

มุ่งที่จะพัฒนานักเรียน ให้มีความสำเร็จในชีวิตดังต่อไปนี้

1. ให้มีความรู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ สามารถที่จะศึกษาต่อในระดับสูงได้อย่างดี

2. มีวินัย มีความกตัญญูกตเวที เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีและยึดมั่นในหลักธรรมของ

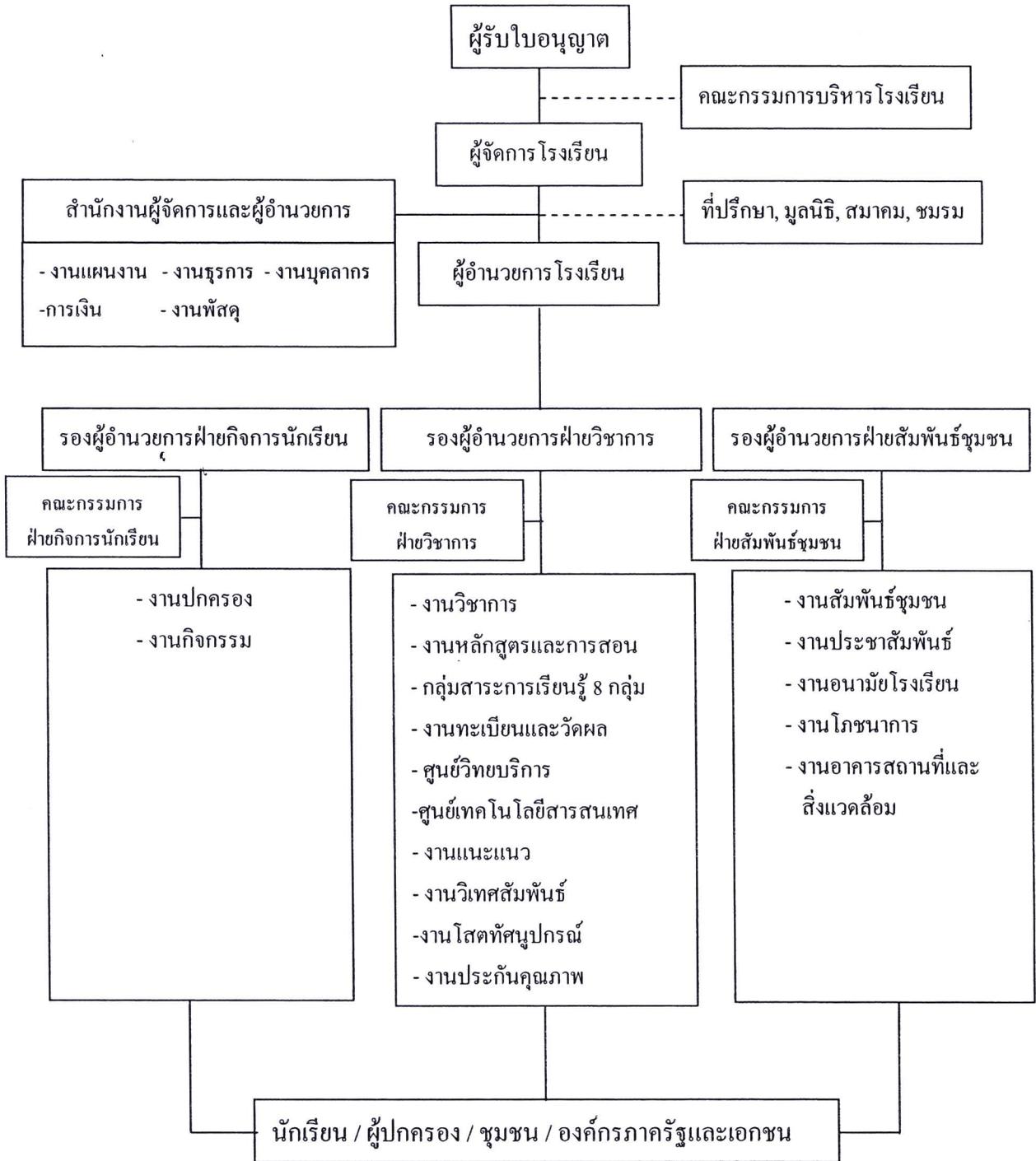
พระพุทธศาสนาในการดำรงชีวิต

3. ขยัน เป็นนักสู้และมีความมุ่งมั่นที่จะประกอบสัมมาชีพมั่นคง

4. เป็นผู้มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมและรับใช้สังคมด้วยความเต็มใจ (โรงเรียนวินิต

ศึกษา. 2549 : 7)

## 7. โครงสร้างการบริการงาน



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริการงานโรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพ

รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ที่มา : โรงเรียนวินิตศึกษา. 2553 : 1

## 8. กลยุทธ์

- 8.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 8.2 พัฒนาครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ปรับปรุง 2545)
- 8.3 พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 8.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- 8.5 พัฒนาอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม
- 8.6 ส่งเสริมความสัมพันธ์ชุมชนและร่วมมือกับผู้ปกครองในการจัดการศึกษา

## 9. ยุทธศาสตร์โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2553

- 9.1 ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9.2 ส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจของนักเรียนให้สมบูรณ์ครบถ้วน
- 9.3 พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม นำความรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติสร้างสรรค์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 9.4 พัฒนาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- 9.5 เพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเข้าถึงบริการชุมชนตามกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
- 9.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

เสริมศิษฐ์ พิมพันธ์ดี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอทุ่งทราย จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 150 คน จาก 12 โรงเรียน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการหาค่าสถิติโดยใช้ร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงทั้ง 4 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาการวัดผลและประเมินผลการเรียน

ฉวีวรรณ ชรรมิگانนท์ (2541 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศการสอนของครูภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการนิเทศการสอนของครูภาษาไทยทางด้านจุดประสงค์ และโครงสร้างของ หลักสูตรภาษาไทย ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิธีสอนและเทคนิคการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดและการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการนิเทศด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก และครูภาษาไทยมีความต้องการนิเทศมากกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

อรณรินทร์ สุนทรสถิตย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลสุธีธร จังหวัดนครปฐม ในด้านตัวนักเรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางด้านคณิตศาสตร์สูงขึ้น ส่วนด้านความคิดเห็นของนักเรียนพบว่า มีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ส่วนในตัวครูผู้สอนพบว่า ครูมีพัฒนาการทางการสอนสูงขึ้น และครูมีความพึงพอใจและเห็นประโยชน์ของการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน

บุญธรรม ทองไกร (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูวิทยาศาสตร์ ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์วิจัย เพื่อศึกษาความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการนิเทศการสอนของครูวิทยาศาสตร์ ประชากรจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนวิทยาศาสตร์มีความต้องการนิเทศการสอนในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอน และครูวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การสอนวิทยาศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการการนิเทศการสอนแตกต่างกันในด้านหลักสูตร ด้านธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ และด้านการวัดผลประเมินผล โดยครูที่มีประสบการณ์การสอนวิทยาศาสตร์มานานกว่ามีความต้องการการนิเทศการสอนน้อยกว่า ส่วนด้านจุดประสงค์การเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ดวงศ์ เสนอสรสัง (2544 : บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาปัญหาการสอนและความต้องการนิเทศการสอนครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี และเปรียบเทียบปัญหาการสอนและความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และโรงเรียนที่สังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 90 คน ซึ่งได้มาโดยการ

สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัญหาการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ ป้อมบุบผา (2544 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

จิมลิ้ม คมจำ (2545 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความต้องการได้รับการนิเทศการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการได้รับการนิเทศการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

กชมน สถาปัตตานนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาในการสอนและ ความต้องการในการนิเทศการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐานของครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอ เมือง จังหวัดนนทบุรี วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการสอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาความต้องการในการนิเทศการสอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาในการ สอนและความต้องการในการนิเทศการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบ ประสบการณ์ในการสอน และ ขนาดโรงเรียนต่างกัน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ระดับ ประถมศึกษาชั้น ป.1-ป.6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัด นนทบุรี จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า มีสภาพปัญหาใน การสอนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูง ที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล และมีความต้องการในการนิเทศการสอนทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยของความต้องการในการนิเทศการ สอนสูงที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการในการนิเทศการสอนด้านหลักสูตร เมื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหาในการสอนและความต้องการในการนิเทศการสอนรวมทุกด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพ ปัญหาในการสอนและความต้องการในการนิเทศการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบ ประสบการณ์ใน การสอน และขนาดโรงเรียนต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุษา จริตธรรม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศภายใน โรงเรียนด้านวิชาการ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการการนิเทศ ภายในโรงเรียนด้านงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านหลักสูตรและด้านสื่อการเรียนการสอน และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายใน โรงเรียนด้านงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ต่างกันพบว่า มีความต้องการการนิเทศภายใน โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

แนนน้อย สารระสะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาในการสอน และความ ต้องการการนิเทศการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วง

ชั้นที่ 1-2 ของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการสอนและความต้องการการนิเทศการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามหลักสูตรการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 และเปรียบเทียบสภาพปัญหาในการสอนและความต้องการการนิเทศการสอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และประสบการณ์ในการสอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 1-2 อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน การทดสอบทางสถิติใช้ระดับนัยสำคัญที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการสอนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดผลและประเมินผล สื่อการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน 2) ความต้องการการนิเทศการสอนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาในการสอนและความต้องการการนิเทศการสอน ครูที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพปัญหาในการสอนและความต้องการการนิเทศการสอนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีสาขาวิชาเอกต่างกัน มีสภาพปัญหาในการสอนแตกต่างกัน ความต้องการการนิเทศการสอนไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีสภาพปัญหาในการสอนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอนแตกต่างกัน ส่วนความต้องการในการนิเทศการสอนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอนแตกต่างกัน

ชุตินา ไตรบุทธรรงค์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทรรัตน์ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทรรัตน์ จังหวัดชลบุรี ในด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ และศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทรรัตน์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการสอน และระดับช่วงชั้นที่สอน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนสุทรรัตน์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทรรัตน์ จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่ถามถึงลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการสอน ระดับช่วงชั้นที่สอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นข้อ

คำถามความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 37 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยเรียงลำดับความต้องการ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนก (Discriminating power) ตั้งแต่ .20-.84 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร และใช้ค่าขนาดของผลวิจัย (Effect size) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี ด้านการผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่าประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี กับ 3-10 ปี แตกต่างกันในระดับน้อย ต่ำกว่า 3 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันในระดับปานกลาง และ 3-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือโรงเรียนสุทธรรัตน์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับช่วงชั้นพบว่าระดับปฐมวัยกับช่วงชั้นที่ 1 มีความแตกต่างในระดับน้อย ระดับปฐมวัยกับช่วงชั้นที่ 2 มีความแตกต่างกันในระดับปานกลาง ระดับปฐมวัยกับช่วงชั้นที่ 3 มีความแตกต่างกันในระดับปานกลาง ช่วงชั้นที่ 1 กับ ช่วงชั้นที่ 2 มีความแตกต่างกันในระดับน้อย ช่วงชั้นที่ 1 กับช่วงชั้นที่ 3 มีความแตกต่างกันในระดับน้อย

พินิจวัลย์ สุทธิดี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนในอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนในอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นนทบุรีเขต 2 และเปรียบเทียบระดับความต้องการในการนิเทศการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.87 ประชากร คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอไทรน้อย ปีการศึกษา 2548 ทุกคน จำนวน 58 คน สถิติที่ใช้คือ 58 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของประชากร ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ร้อยละ 87.93 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 18.96 วิชาเอกสาขาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 81.03 วิชาเอกสาขาวิชาอื่นๆ ร้อยละ 60.34 มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และร้อยละ 46.55 เป็นครูสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการนิเทศการสอนในระดับมาก ทุกด้าน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนครูมีความต้องการนิเทศมากที่สุดและด้านหลักสูตรครูมีความต้องการนิเทศน้อยที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการนิเทศการสอน พบว่า สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการนิเทศต่างกัน

พรชัย ชัยมานิต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 278 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วก็ดำเนินการกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ระดับความต้องการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการจัดระบบการสอน ด้านการประเมินผล ด้าน

การปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ทางการสอน 2) เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามอายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3) เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่าความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความคิดต่อการนิเทศภายในสถานศึกษามากกว่าครูระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 6) เมื่อเปรียบเทียบตาม ขนาดสถานศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สายใจ ประยูรสุข (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนของครูผู้สอนโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.947 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่าความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้ง 5 ด้านในภาพรวมมีความต้องการการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการ การนิเทศการสอนของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดประเมินผลและอยู่ในระดับมาก 4

ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

เทรนเนอพอล (Trennepohl. 1956, อ้างถึงใน กชมน สถาปิตานนท์. 2546 : 58) วิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือในการนิเทศการศึกษาที่ครูใหม่ซึ่งสอนระดับประถมศึกษาในรัฐแคนซัส ต้องการและที่ได้รับจากศึกษานิเทศก์ ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูใหม่มีความต้องการมากในเรื่องการวางแผนการสอนเด็กที่เรียนอ่อนและที่เรียนเก่ง การพัฒนาและการรักษาระเบียบวินัย การช่วยให้ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์และการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ปกครอง การฉายภาพยนตร์ที่เกี่ยวกับการศึกษาการสังเกตการสอน การประชุมปฏิบัติการ การเยี่ยมชมและการสังเกตการสอนต่างโรงเรียน ส่วนความช่วยเหลือที่ครูใหม่ได้รับมากที่สุด คือการทำความเข้าใจกับสภาพชุมชนและด้านพัฒนามนุษยสัมพันธ์ทางอาชีพ และได้รับน้อยที่สุดเกี่ยวกับการปฐมนิเทศระบบโรงเรียน

กูส (Guss. 1973, อ้างถึงใน กชมน สถาปิตานนท์. 2546 : 59) ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อการนิเทศพบว่าครูคิดว่าการนิเทศยังไม่เป็นศูนย์กลางในการปรับปรุงการเรียนการสอน และยังไม่ได้เตรียมช่วยในการสอน ครูต้องการการนิเทศที่ช่วยเหลือเขาในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

มัวร์ (Moore, อ้างถึงใน นำฝน โชติสุวรรณ. 2539) ได้ประเมินความต้องการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ของครูวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาในรัฐเท็กซัส จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูวิทยาศาสตร์ต้องการความช่วยเหลือในด้านต่างๆมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้

1. พัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในตัวนักเรียน
2. กระตุ้นและจูงใจผู้เรียน
3. ใช้ประโยชน์จากวัสดุและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์
4. แนะนำแนวทางให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการขั้นพื้นฐาน
5. ฝึกหัดวิธีสอนวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การสอนเป็นทีม การสอนเป็นรายบุคคล และการสอนสืบเสาะหาความรู้
6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในวิชาวิทยาศาสตร์ให้มีความหมายและเหมาะสมกับนักเรียน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศสรุปได้ว่า ความต้องการการนิเทศของครูผู้สอน ต้องการการนิเทศการศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตร การนำ

หลักสูตรไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น