



บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มโรงเรียนและครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

" กลุ่ม " ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น คูเปอร์ (Cooper 1967 : 60) กล่าวว่า " กลุ่มคือการรวมตัวของบุคคลมากกว่า 1 คน ที่เข้ามาร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมโดยมีพื้นฐานของความสนใจที่คล้ายคลึงกัน " อันสอดคล้องกับความเห็นของจินทิกา ลิมปิเจริญ (2522 : 37) และโอลด์สตีค (Olmstead, 1959:21) ที่กล่าวว่า กลุ่มหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาร่วมมือกันและเกิดความยอมรับในความเกี่ยวข้องที่มีต่อกัน โดยที่บุคคลเหล่านั้นจะมีพื้นฐานความสนใจในกิจกรรมที่จะปฏิบัติคล้ายคลึงกัน

จากความหมายที่กล่าวมานี้ จึงสรุปได้ว่า กลุ่มหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้มาประสานงานและร่วมมือกันในกิจกรรมต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์พื้นฐานในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นคล้ายคลึงกัน

แนวคิดในการรวมตัวกันของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นกลุ่มโรงเรียน เกิดขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2511 ซึ่งในส่วนของกลางมีกลุ่มโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาเกิดขึ้น 4 กลุ่มโรงเรียนคือ กลุ่มโรงเรียนพญาไท กลุ่มโรงเรียนสายน้ำทิพย์ กลุ่มโรงเรียนวัดอัมรินทร์ารามและกลุ่มโรงเรียนวัดหนัง (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 2521 : 1-2) เป็นการรวมตัวกันเองตามความสมัครใจของโรงเรียนในกลุ่มเพื่อการจัดกิจกรรมทางการศึกษาร่วมกัน

กระทรวงมหาดไทยซึ่งในช่วงเวลานั้น (พ.ศ. 2509-2523) รับผิดชอบงานด้านการบริหารโรงเรียนประชาบาลอยู่ เห็นชอบด้วยกับการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนตามแนวทางของกรมสามัญศึกษา จึงจัดทำโครงการปรับปรุงส่งเสริมการจัดกลุ่มโรงเรียนประชาบาลขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญของโครงการดังนี้

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเป็นรากฐานเบื้องต้นให้กลุ่มโรงเรียนมีการปกครองกันเองตามระบอบประชาธิปไตย
2. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาคาราคาเขินและการขาดแคลนครูที่สอนพิเศษ

โดยให้มีการช่วยเหลือร่วมมือและยืมตัวครูกันภายในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน

3. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนหรือช่วยเหลือกันในด้านอุปกรณ์การสอนตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

4. เพื่อเป็นการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการแก่ครูและนักเรียนในกลุ่มโรงเรียน

5. เพื่อเป็นการให้กลุ่มโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะในด้านการพิจารณาความคิดความชอบ การบรรจุแต่งตั้ง ย้ายครูและการบริหารการเงิน

(กระทรวงมหาดไทย 2514 : อัดสำเนา)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 กรมสามัญศึกษาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนส่วนกลางขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดโรงเรียนเข้ากลุ่มคือ เพื่อให้มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการบริหารงานทางวิชาการและการปกครองเป็นกลุ่ม เพื่อปรึกษาหารือพิจารณาปัญหาต่างๆ ร่วมกันระหว่างกรมสามัญศึกษากับกลุ่มโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายของกรมสามัญศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเน้นกำลังการทำงานของครูในด้านการปรับปรุงงานวิชาการและกิจการอื่นๆ ของโรงเรียนและเพิ่มพูนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ใหม่ๆ ของครูและนักเรียนภายในกลุ่ม (กรมสามัญศึกษา 2519 : อัดสำเนา)

การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนขึ้นทั้งของกระทรวงมหาดไทยและของกรมสามัญศึกษาต่างก็มีวัตถุประสงค์หลักที่คล้ายคลึงกันคือ การร่วมมือกันปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับปรุงงานด้านวิชาการ แต่ในระยะเริ่มและโครงการดังกล่าว ยังมีได้มีการกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการอย่างแท้จริง จึงต้องอาศัยศึกษานิเทศก์จากกรมสามัญศึกษาเข้าช่วยเหลือ ซึ่งทางศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาประจำจังหวัดเอง ก็มีปัญหาด้านการมีจำนวนบุคลากรน้อยและมั่งบประมาณจำกัด จึงทำให้ไม่สามารถทำการช่วยเหลือได้อย่างทั่วถึง (สำนวน ขนวนวัน 2524 : 150) จนพบว่า งานด้านวิชาการของกลุ่มโรงเรียนยังมีการปฏิบัติกันให้ได้ผลดีน้อยมาก (กวี รัชชชน 2521 : 66) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย ดังที่ จุล มีสมศักดิ์ (2520 : 66) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานด้านวิชาการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ว่า

" ... งานด้านวิชาการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มักไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานทางวิชาการที่ตั้งประจำอยู่ในแต่ละจังหวัด โดยที่หน่วยงานนั้นมักอ้างว่า " ไม่ได้รับความร่วมมือ " ... ทั้งๆ ที่ทางองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดถึงความหวังไว้ว่าจะได้รับความเอ็นดูในฐานะที่เป็น
ผู้ร่นอຍและมีประสบการณ์ในทางนี้มานานอຍกว่าและใครอຍรับความช่วยเหลือ
ทางวิชาการอຍเต็มที่แล้ว ... "

ฐชาติ ทรัพย์มาก (2521 : 6-7) ได้สรุปการปฏิบัติงานของกลุ่มโรงเรียน
ว่า งานค้ำวิชาการเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของกลุ่มโรงเรียน แต่ในช่วงเวลาที่ผ่านมา
กลุ่มโรงเรียนไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานค้ำนี้ให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ซึ่ง
สาเหตุของการล้มเหลวนี้ พอจะประมวลได้ 3 ประการคือ

1. การทำงานของกลุ่มโรงเรียนยังขาดเป้าหมายที่เหมาะสม ประธาน
กลุ่มและกรรมการกลุ่ม ยังสับสนในบทบาทของตนเอง ไม่รู้ว่าตนเองจะทำงานค้ำบริหาร
หรือค้ำวิชาการอຍ่างไรและในขอบเขตแห่งความเหมาะสมเพียงไร

2. การจัดค้ำกลุ่มโรงเรียนยังขาดความมั่นคง ขาดอุปกรณ์และปัจจัยตลอด
จนการสนับสนุนจากภายนอก

3. ขาดผู้ปฏิบัติอຍ่างจริงจัง ประกอบอຍ้วยกับหลักการปฏิบัติยังไม่เหมาะสม
กับสภาพท้องถิ่น ความพร้อมของครูและโรงเรียน

สภาพค้ำกล่าวมาอຍแล้วนี้ ค้ำเป็นสืบทอดกันเรื่อยมา จนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบ
การบริหารการประถมศึกษา โดยมีการโอนโรงเรียนประชาบาลสังกัดอຍค์การบริหารส่วน
จังหวัด กระทรวงมหาดไทย มาอຍู่ในความดูแลรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2523 (พระราชบัญญัติโอนการศึกษาประชาบาล
พ.ศ. 2523) ซึ่งเมื่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้รับโอนโรงเรียน
ประชาบาลมาอຍู่ในสังกัดแล้ว ก็เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูผู้สอนตามหลักสูตร
ประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ให้มีความรู้และมีทักษะสำหรับค้ำเป็นการสอนตามหลักสูตรได้
อຍ่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากรู้มีเหตุผลความจำเป็นค้ำงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถ
พัฒนาครูผู้สอนโดยการฝึกอบรมให้แก่อຍทุกคนได้ จึงกำหนดโครงการอบรมครูวิชาการประจำ
กลุ่มโรงเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ชั้นประถมศึกษาที่ 3-4 ขึ้นในปีงบประมาณ
2524 โดยมีเหตุผลความจำเป็นและวัตถุประสงค์ตามโครงการคือ ครูผู้สอนจำเป็นที่จะต้อง
มีความรู้และทักษะในการสอนตามหลักสูตรเป็นอຍ่างดี แต่การอบรมครูผู้สอนในชั้นนี้ทั้งหมด
ไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดค้ำงบประมาณและเวลา จึงจัดให้มีโครงการอบรม
ครูวิชาการประจำกลุ่มโรงเรียนขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือค้ำ

การเรียนการสอนแก่ครู โดยให้มีครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนเข้ารับการอบรมกลุ่มโรงเรียน
ละ 4 คน โดยมีวัตถุประสงค์ในการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มี
ทักษะในการสอน กล่าวคือ สามารถใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ในชั้นประถม
ปีที่ 3-4 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทางวิชาการของกลุ่มโรงเรียน เป็นที่ปรึกษา
ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือและสามารถทำหน้าที่นี้เทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้แก่
ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 ได้ทุกกลุ่มประสบการณ์ ภายในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันได้ (สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2524, ข. : อักสำเนา)

อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้มีครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนนั้น ยังเป็นเพียงการ
กำหนดตามโครงการ แต่มิได้มีเอกสารทางราชการกำหนดแต่งตั้งครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน
ขึ้นอย่างเป็นทางการ จนถึงปี พ.ศ. 2525 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนขึ้น โดยมอบให้สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนตามคำแนะนำ
ของกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้งานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาและการนิเทศ
การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2525, ก. : อักสำเนา)
และในปี พ.ศ. 2526 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก็ได้จัดการอบรม
ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนขึ้น เพื่อให้ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำและช่วยเหลือ
ก้านการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้แก่ครูในแต่ละกลุ่มโรงเรียนได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง
โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญให้ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสามารถชี้แจง แนะนำ ช่วยเหลือ สาคิต
และแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้แก่ครูในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันได้ โดยให้มีการนิเทศ
อย่างใกล้ชิดทั่วถึงและสอดคล้องกับสภาพของปัญหาของแต่ละกลุ่มโรงเรียน (สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2525, ข. : อักสำเนา)

จึงเห็นได้ว่า การจัดตั้งครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนขึ้นนั้น วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ
การปรับปรุงคุณภาพวิชาการในกลุ่มโรงเรียน โดยให้มีการนิเทศการศึกษาและช่วยเหลือ
แนะนำอย่างทั่วถึง ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521

บทบาทของผู้นิเทศการศึกษา

คำว่าบทบาท เป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับคำ 3 คำ คือ พฤติกรรม
ความคาดหวังและสังคม โดยที่ได้มีผู้กล่าวถึงเรื่องของบทบาทไว้คล้ายคลึงกันหลายท่าน

ซึ่งในความหมายที่กล่าวนั้น จะเกี่ยวข้องกับคำ 3 คำนี้ เช่น กรอสส์ แมสันและแม็คอีเชอร์น (Gross, Mason, and McEachern 1966 : 17) มีความเห็นว่า บทบาทของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น รวมทั้งพฤติกรรมที่บุคคลนั้นปฏิบัติและสิ่งที่บุคคลนั้นได้รับการคาดหวังจากสังคม ดังนั้นบทบาทจึงมีลักษณะเป็นพฤติกรรม รวมทั้งหมกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในสังคมอย่างสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลอื่นที่อยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันนั้น (วินัย เกษมเศรษฐ์ 2521 : 113 ; Parson 1951 : 38-39 ; Sergent 1951 : 360) จึงสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึงความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่มีต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคณะใดคณะหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายในสังคมเดียวกันนั้น

เกี่ยวกับบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษา วิทยุ โสทร (2516 : 333) มีความเห็นว่า เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการให้แก่ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งแตกต่างไปจากความเห็นของหน่วยศึกษานิเทศกรรมสามัญศึกษา (2504 : 9-16) ที่ระบุว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษานั้น นอกเหนือจากศึกษานิเทศระดับต่างๆ และครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในโรงเรียนแล้ว ยังมีความหมายรวมไปถึงผู้บริหารระดับต่างๆ นับตั้งแต่อธิบดีลงมาจนถึงครูใหญ่อีกด้วย ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายทั้งด้านการนิเทศการศึกษา และบริหารการศึกษา ความเห็นดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร ชีระกุล วุฒิบางกูล กาญจนาศรีภาพสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล (2519 : 19) แฮร์ริส (Harris 1975 : 106) เซอร์มาร์ค สตูปส์ และคิงสตูปส์ (Marks, Sir., Stoop, and King-Stoop 1975 : 5) ที่เห็นว่า ผู้นิเทศการศึกษานอกจากจะได้แก่ศึกษานิเทศซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายแล้ว ยังมีความหมายรวมไปถึงบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือและบริการต่างๆ ให้แก่โรงเรียน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษาได้ โดยที่บุคคลดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติตามลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางการนิเทศการศึกษาโดยได้รับการแต่งตั้ง
 2. เป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน
- ในลักษณะที่แตกต่างออกไปจากการปฏิบัติงานเดิมที่เคยเป็นมา ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลอื่นใดของบุคคลนั้นก็ไม่ได้
3. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษในหน่วยงานนั้นๆ นอกเหนือจากหน้าที่

ประจำ ซึ่งหน้าที่พิเศษนั้นเป็นการให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนหรือการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

(Lucio, and McNeil 1962 : 45)

จากความเห็นของบุคคลต่างๆ พอดีแบ่งผู้นิเทศก์การศึกษาออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. ผู้นิเทศก์ที่ดำรงตำแหน่งทางสายบริหาร ที่ปฏิบัติงานอยู่นอกโรงเรียน ในระดับต่างๆ เช่น ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด อธิบดี เป็นต้น

2. ผู้นิเทศก์ที่ดำรงตำแหน่งทางสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานประจำนอกโรงเรียน เช่น ศึกษาธิการเขตการศึกษา ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ เป็นต้น

3. ผู้นิเทศก์ที่ดำรงตำแหน่งประจำอยู่ในสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสายวิชา ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน เป็นต้น

สำหรับบทบาทของผู้นิเทศก์ในระดับต่างๆ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2522 : 176-182) ได้กำหนดบทบาทของผู้นิเทศก์ในสายบริหารตำแหน่งต่างๆ ไว้ 6 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. การติดตามผลการใช้หลักสูตร
2. การบริการคานหลักสูตร
3. การบริหารหลักสูตร
4. การประสานงาน
5. การเสริมกำลังใจให้แก่ครู
6. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร

สำหรับผู้นิเทศก์ในสายวิชาการที่ปฏิบัติงานนอกโรงเรียน ได้กำหนดบทบาทไว้ 4 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. การประสานงาน อันได้แก่
 - 1.1 การประสานงานเรื่องการจัดส่งวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนต่างๆ จาก กรม กองที่เกี่ยวข้องให้โรงเรียนโดยครบถ้วน
 - 1.2 แนะนำวิธีการใช้วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนต่างๆ เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์

2. การติดตามผลในด้านการจัดการ เรียนการสอนและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3. การนิเทศการศึกษา อันได้แก่

3.1 การสาธิตการสอนที่จะช่วยให้การสอนตามหลักสูตรบรรลุผล

3.2 การจัดอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติมให้

3.3 การจัดทำแบบฝึกหัดเสริมทักษะและเสริมประสบการณ์ที่เหมาะสม

กับสภาพท้องถิ่นเพิ่มเติม

3.4 การจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

3.5 การส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในระดับกลุ่มโรงเรียนเพื่อจัดทำ

ตารางสอน กำหนดการสอน เครื่องมือประเมินผล สื่อการเรียน ฯลฯ ตลอดจนอบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและเสริมความรู้ที่จำเป็น

3.6 การเป็นวิทยากรให้ ตามข้อ 3.5 และ/หรือจัดทำตารางสอน

กำหนดการสอน เครื่องมือประเมินผล สื่อการเรียน ฯลฯ เป็นตัวอย่าง

3.7 การจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ตลอดจนแสวงหาวิธีการที่ดีกว่าในการใช้หลักสูตรในระดับต่างๆ ทั้งระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอและระดับจังหวัดเป็นครั้งคราว

4. การเสริมกำลังใจ อันได้แก่

4.1 เสริมกำลังใจครูด้วยการแสดงความสนใจถึงปัญหาของครูและให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา

4.2 ประชาสัมพันธ์ผลงานของครู ตลอดจนรายงานให้ผู้บริหารตามสายงาน ได้รับทราบ

4.3 วางโครงการและวิธีการติดตามผลการใช้หลักสูตรร่วมกับทุกฝ่าย

ในค่านูนิเทศที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สามารถแบ่งบทบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกได้แก่ผู้นิเทศที่อยู่ในสายบริหารในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชา เป็นต้น และกลุ่มที่สองได้แก่ ผู้นิเทศที่อยู่ในสายงานผู้สอน เช่น ครูที่ได้รับการแต่งตั้ง ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน เป็นต้น

เกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศในสายบริหารของโรงเรียน ปัจจุบันถือว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นิเทศในโรงเรียน มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบงานด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนด้วย (ภาณุ โยธิน สาร 2516 :

396 ; สุจริต เพียรชอบ 2514 : 17) สำหรับกิจกรรมในการนิเทศที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องปฏิบัติมีอยู่หลายประการ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาหารือกับครู
2. เข้าเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ
3. ส่งเสริมและจัดทำกรวิจัยเชิงปฏิบัติในโรงเรียน
4. ประสานงานวิชาการระหว่างหมวดวิชาในโรงเรียน
5. สาธิตการสอนและเข้าสอนแทนในกรณีที่ครูขาด
6. ร่วมประชุมเกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาการในโรงเรียน
7. มีบทบาทในการร่วมพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน

(Neagley 1964 : 55)

สุจริต เพียรชอบ (2514 : 19-27) มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน นอกจากจะทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในโรงเรียนแล้ว ยังต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนในด้าน การให้กำลังใจและสร้างขวัญให้แก่ครู รวมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอีกด้วย โดยที่ได้กำหนดวิธีการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 4 ประการ คือ

1. การช่วยเหลือครูด้านวิชาการและด้านบริหาร
2. การช่วยเหลือครูในค่านิยมส่วนตัว โดยครูใหญ่ต้องสอดส่องดูแลทุกข์สุขของครูในโรงเรียนและให้ครูได้มีโอกาสปรึกษาหารือ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยการอาศัยหลักของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. สร้างขวัญให้กับครูในโรงเรียน ซึ่งอาจทำได้โดยการให้สวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความอบอุ่นมั่นคง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การทำงานแบบประชาธิปไตยและความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งอาจทำได้โดยการรับฟังความคิดเห็นของครูและนักเรียน รวมทั้งพิจารณาข้อเสนอแนะต่างๆ ทำการวิจัยประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการสอนของตนเองและประเมินผลการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

จากความคิดเห็นของทั้งสองท่านนี้ สรุปได้ว่า บทบาทการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนจะมีอยู่ 4 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. งานด้านส่งเสริมและปรับปรุงการสอน เช่น การช่วยเหลือครูด้านวิชาการ การเยี่ยมชั้น การประชุมปรับปรุงงานวิชาการ

2. งานพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมอบรม การให้คำปรึกษาหารือ เป็นต้น

3. งานสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การประสานงาน การให้คำปรึกษา การให้สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

4. งานวางแผนและประเมินผลงาน เช่น การวิจัยและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนี้ ผลการวิจัยของกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2524 : 12) ซึ่งให้เกี่ยว่ายังขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ยังไม่เข้าใจหรือมีความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับวิธีการสอนตามแนวทางของหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 จึงไม่มีความสนใจที่จะสนับสนุนการใช้หลักสูตรเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังได้ให้ความสนใจงานด้านธุรการมากกว่างานวิชาการ ทำให้ขาดความสนใจงานการสอนของครูและงานการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน จากสาเหตุดังกล่าว จึงมีผู้เสนอแนะ (Cooper 1967 : 169) ให้มีการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนโดยครูผู้ที่มีประสบการณ์และมีความสามารถขึ้น เพราะการกระทำดังกล่าว นอกจากจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพดีขึ้นแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูได้อีกด้วย บทบาทของผู้นิเทศก์ในสายงานผู้สอน ซึ่งเป็นกรณีพิเศษโดยครูกับครูนี้ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ เป็นการปฏิบัติต่อกันในทำนองความร่วมมือกัน ปรึกษาหารือกัน โดยมีพื้นฐานของความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก สำหรับกิจกรรมในการนิเทศวิธีนี้ อากุม จันทสุนทร (2519 : 11-14) กล่าวว่า จะกระทำได้โดย

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
2. การสาธิต
3. การให้ดูงาน
4. การประสานงานร่วมกัน
5. การบริการทางวิชาการ เช่น การให้ยืมหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
6. การร่วมประเมินผลการเรียนการสอนโดยการทำการวิจัย
7. การฝึกงานการสอนในชั้นเรียน
8. การร่วมกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นในการทำงาน
9. การสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

ในแนวปฏิบัติว่าด้วยครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2525, ก. : อัครสำเนา) ได้กำหนดหน้าที่ของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนไว้กว้างๆ 3 ด้าน คือ

1. ปฏิบัติการสอนให้เป็นแบบอย่างแก่ครูในกลุ่มโรงเรียน
2. ช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียนทางด้านวิชาการเพื่อให้เป็นตัวอย่างในด้านการเรียนการสอนแก่โรงเรียนภายในกลุ่ม
3. ช่วยเหลือปรับปรุงงานวิชาการภายในกลุ่มโรงเรียนและประสานงานวิชาการกับศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ

จากข้อมูลทีกล่าวนี้นี้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่า บทบาทของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน จะครอบคลุมงานด้านต่างๆ 6 ด้าน คือ

บทบาทด้านหลักสูตร

สมิธ สแตนเลย์และชอร์ (Smith, Stanley, and Shore 1957 : 3) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรคือลำดับขั้นของประสบการณ์อันมีประโยชน์ที่ได้จัดขึ้นในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนคิดเป็นและปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของคอลล (Doll 1974 : 2) ที่มีความเห็นว่า หลักสูตรคือประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้กับเด็กเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการ สำหรับเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, and Alexander 1954 : 3) มีความเห็นว่า หลักสูตรมิใช่เพียงแต่ประสบการณ์ที่จัดขึ้นในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นผลรวมของกิจกรรมทั้งหมดที่ก่อให้เกิดผลิตผลทางการศึกษาอันพึงปรารถนา ภายใต้สถานการณ์ที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งในความหมายนี้สอดคล้องกับความเห็นของสมิธ คูณานุร (2523 : 3) ที่กล่าวว่า หลักสูตรคือโครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียนไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นหลักสูตรจึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียนทั้งหมด ที่ช่วยส่งผลให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ต้องการได้ โดยที่หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานด้านหลักสูตร เพราะอย่างน้อยที่สุด ผลที่ได้จากการกระทำดังกล่าว จะช่วยให้ครูได้มีความรู้เพียงพอที่จะกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการสอนของตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัด

การเรียนการสอนได้ (Tyler 1975 : 126)

ไวลส์ (Wiles 1967 : 96-97) ได้กำหนดหลัก ในการปรับปรุงหลักสูตรไว้ 6 ประการ คือ

1. การปรับปรุงหลักสูตรจะต้องมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด
2. การปรับปรุงหลักสูตรจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เปลี่ยนแนวคิดในการพิจารณาหลักสูตรแตกต่างออกไปจากเดิม
3. การปรับปรุงหลักสูตรจะเป็นผลมาจากการให้ความรู้ขณะปฏิบัติการแก่ครู ซึ่งผลจากการให้ความรู้ดังกล่าว จะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการทำงานดีขึ้น
4. การปรับปรุงหลักสูตรจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการให้ความรู้แก่ครูใหญ่ก่อน อันจะเป็นผลให้ครูใหญ่เปลี่ยนแปลงรูปแบบและกระบวนการทำงานเดิมของตนเอง
5. การปรับปรุงหลักสูตรจะมีประสิทธิภาพเมื่อมีผู้ให้การช่วยเหลือใน คำนวณนวัตกรรมต่างๆ ที่จำเป็น
6. การปรับปรุงหลักสูตรจะมีประสิทธิภาพ หากมีโอกาสได้จัดการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูในโรงเรียนที่มีความสามารถได้แสดงบทบาทในการ เป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำในการปรับปรุงหลักสูตร

จากหลักการนี้ จะเห็นได้ว่า การปรับปรุงหลักสูตรจะต้องมีผู้นำ ผู้ร่วมมือและผู้ที่ให้การช่วยเหลือ กระตุ้นให้มีการปรับปรุงหลักสูตรในโรงเรียนให้เหมาะสม อันก่อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้ การปรับปรุงหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นลักษณะของการทำงานที่มีการร่วมมือและประสานกันของบุคลากรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวครูผู้สอนเองมีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นผู้ใช้หลักสูตรเองโดยตรง และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กจริงๆ (Taba 1962 : 478-479) ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในฐานะที่เป็นทั้งผู้สอนและผู้นำทางวิชาการในกลุ่มโรงเรียน จึงต้องมีบทบาทในการปรับปรุงหลักสูตรอยู่ค่อนข้างมาก

คานิง สุวรรณรัตน์ (2523 : 24) ได้วิจัยและสรุปบทบาทในการทำงานด้านหลักสูตร ของผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรให้เข้าใจเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูได้

2. ประสานงานกับครูใหญ่จัดอำนวยความสะดวกให้แก่ครูช่วยการนำเอกสารประกอบหลักสูตรไปใช้

3. ดูแลให้ครูใช้เอกสารประกอบหลักสูตรให้เกิดประโยชน์แก่การเรียนการสอน

4. จัดทำหรือปรับปรุงโครงการสอน กำหนดการสอนให้ใช้ได้คืออยู่เสมอ

วิจิตร ชีระกุล วุฒิบางกูร กาญจนาศรีภาพสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล (2519 : 103) ได้สรุปบทบาทของผู้นี้เทศก์ในด้านการปรับปรุงหลักสูตรไว้คล้ายคลึงกันว่า ต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือของบุคคลต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการในการปรับปรุงหลักสูตรและทำหน้าที่แสวงหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยในการสอนตามหลักสูตรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นขอบเขตของบทบาทครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรในฐานะผู้นี้เทศก์ จึงควรจะมีอยู่ 4 ด้าน คือ

1. เป็นผู้นำและประสานงานในการปรับปรุงหลักสูตร

2. จัดทำและแสวงหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตามหลักสูตรอันจะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี

3. ศึกษาหาความรู้และให้คำแนะนำแก่ครูในค่านต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตร

4. ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาค

เกิดขึ้น

บทบาทด้านสาริการสอน

การสาริการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้เห็นตัวอย่างที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการสอนวิชาต่างๆ ซึ่งครูในระดับประถมศึกษาที่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับทราบวิธีการสอนโดยการสาริการมากกว่าครูในระดับอื่นๆ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาจะเน้นที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชากับนักเรียน ดังนั้นวิธีการที่จะกระตุ้นให้นักเรียนสนใจการเรียนและมีปฏิริยาตอบสนองตามที่ต้องการได้ จึงเป็นสิ่งที่ครูในระดับประถมศึกษาต้องการมากที่สุด (McKean, and Mills 1965 : 92-93) บทบาทของครูผู้นำทางค่านวิชาการจะต้องพัฒนาทักษะในด้านการสอนให้แก่ครูโดยส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาและมีประสบการณ์ในกลวิธีดังกล่าว อันจะช่วยส่งเสริมการสอนของครูให้ดีขึ้นได้ (Morphet, Johns, and Reller 1982 : 300)

วิจิตร ชีระกุล วุฒิบางกูร กาญจนาศรีภาพสินธุ์และสุพิชญา ชีระกุล (2519 : 137-138) กล่าวว่า การสาริการสอนจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีและก่อให้เกิด

ศรัทธาแก่งานของผู้นี้เทศได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการแก้ออกล่าวหาที่ว่า "ศึกษานิเทศก์ก็แต่พูด" ได้ และได้สรุปหลักสำคัญในการสาธิตการสอนไว้ 3 ประการ คือ

1. ควรให้ครูรู้ถึงความมุ่งหมายของการสังเกตการณ์ในการสาธิตการสอน
2. ควรจะมีการทำบันทึกการสอนในเรื่องที่จะทำการสาธิตให้แก่ครู
3. ควรให้ครูมีความเข้าใจที่แท้จริงต่อการสาธิตการสอนว่า ไม่ต้องการ

ให้คอยจับผิดผู้สาธิตการสอน แต่ให้เห็นสิ่งที่ถูกที่ควรเพื่อนำไปปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดีขึ้นเท่านั้น

แม็คคีนและมิลล์ส (McKean, and Mills 1965: 93-95) ทำให้เห็นว่า การสาธิตการสอนอาจกระทำได้โดยตัวผู้นี้เทศเอง ครูผู้มีความรู้ความสามารถหรืออาจเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ได้ และเพื่อให้ครูได้เห็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชัดเจน จะต้องมีการศึกษาแผนการสอนร่วมกันเสียก่อนระหว่างผู้สาธิตการสอนกับผู้สังเกตการสอนและหลังจากที่ได้มีการสาธิตการสอนแล้ว ควรจะมีการพบกันอีกครั้งหนึ่งเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน ในปัจจุบันที่กลวิธีและวิธีการต่างๆ ในการจัดการศึกษาได้พัฒนาไปมาก ครูและผู้บริหารยังมีความต้องการข้อเสนอแนะ ตัวอย่างและวิธีจัดดำเนินการต่างๆ ภายในห้องเรียนมากยิ่งขึ้น (Hunt, and Pierce 1958 : 217-218) ครูมีความต้องการทราบถึงกลวิธีในการจัดชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนที่ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นได้ (American Federation of Teachers 1981 : 65) ดังนั้นการสาธิตการสอนในปัจจุบันจึงต้องรวมไปถึงการปฏิบัติกิจกรรมในห้องเรียน การจัดห้องเรียน การสร้างและใช้สื่อการเรียน เป็นต้น (อาคม จันทสุนทร 2519 : 12) ดังนั้นบทบาทของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในค่านการสาธิตการสอนจึงรวมไปถึงการจัดกิจกรรมในห้องเรียน การจัดห้องเรียน การสร้างและใช้สื่อการสอนที่เป็นแบบอย่างให้แก่ครูภายในกลุ่มโรงเรียนอีกด้วย

บทบาทค่านการประชุมอบรมสัมมนา

การประชุมอบรมสัมมนาเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอีกวิธีการหนึ่ง บริมม์และทอลเลทท์ (Brimm, and Tollett 1974 : 523-525) ได้ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับโครงการประชุมอบรมสัมมนาต่างๆ ที่ครูได้เข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ครูส่วนใหญ่เชื่อว่าการประชุมอบรมสัมมนาช่วยให้สามารถปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ๆ อีกด้วย ครูมีความ

กระตือรือร้นและต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดประชุมอบรมสัมมนาต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของครูเอง ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ครูผู้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาจะต้องมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มิใช่เข้าร่วมเพราะถูกเกณฑ์หรือถูกบังคับ จึงจะทำให้การจัดการประชุมอบรมสัมมนายังเกิดผลดีที่สุด (เมธีปิลันธนาพันธ์ 2523 : 3)

เซอร์มาร์คส์ สตูป และคิงสตูป (Marks, Sir., Stoop, and King-Stoop 1979 : 262-263) ได้เสนอแนะกลวิธีในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการประชุมอบรมสัมมนาไว้ 12 ประการ คือ

1. หัวข้อปัญหาที่จะนำมาปรึกษาหารือกันจะต้อง เป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อทุกคนและที่ประชุม เห็นพ้องกันว่าให้ เลือกหัวข้อปัญหานั้นขึ้นมา
2. การประชุมอบรมสัมมนาจะต้องมุ่งเน้นทางค่านิยมวิชาชีพตามความต้องการของครูและผู้บริหาร
3. ตลอดจนการดำเนินการประชุมอบรมสัมมนา ต้องมุ่งให้ครูมีส่วนร่วมและมีกิจกรรมร่วมด้วยเป็นประการสำคัญ
4. สิ่งที่เป็นประสบการณ์และความรู้ของครู ควรจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการประชุมอบรมสัมมนาอย่างเต็มที่
5. หากมีสมาชิกเข้าร่วมด้วยเป็นจำนวนมาก ควรจะแบ่งให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเป็นกลุ่มย่อย
6. สถานที่จัดประชุมอบรมสัมมนา ควรมีความสะดวกสบายและมีความเป็นกันเองมากที่สุด
7. การจัดประชุมอบรมสัมมนาจะมีบ่อยครั้งเพียงไร ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา
8. สมาชิกควรจะตกลงใจเองในค่านสถานที่และเวลาในการประชุมอบรมสัมมนา กำหนดเวลาพักระหว่างการประชุมและหัวข้อที่จะนำมาประชุมอบรมสัมมนาควรมีสาระสำคัญให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
9. สมาชิกควรจะทำงานร่วมกันโดยมีความเห็นที่สอดคล้องกัน
10. เรื่องที่นำมาประชุมอบรมสัมมนาบางเรื่อง ควรเป็นเพียงเรื่องที่ให้ข้อมูลเพื่อทราบเท่านั้น แต่บางเรื่องจะต้องมีการปฏิบัติควบคู่กันไปด้วย การปฏิบัติไม่ควรทำจนครบถ้วนทุกชั้นตอนในช่วงเวลาของการประชุมอบรมสัมมนานั้น แต่ควรจะต้องนำไปปฏิบัติหลังจากเสร็จสิ้นการประชุมอบรมสัมมนาแล้วในบางส่วน

11. ควรมีการบันทึกผลการประชุมอบรมสัมมนาอย่างย่อๆ

12. การประชุมอบรมสัมมนาทุกครั้ง ต้องมีจุดมุ่งหมายมุ่งไปที่การปรับปรุงสมรรถภาพและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมการประชุมอบรมสัมมนาภายในกลุ่มโรงเรียน จะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติคือ

1. การริเริ่มในการทำงาน ได้แก่การวางแผนการปฏิบัติและแนวทางในการดำเนินงาน เป็นต้น

2. การวางระเบียบในการทำงาน ได้แก่การกำหนดขั้นตอน เป้าหมายของการประชุมอบรมสัมมนา เป็นต้น

3. การเสนอข้อมูล ได้แก่การปฏิบัติตนในลักษณะของวิทยากรผู้ให้แนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ๆ แก่สมาชิก

4. การสนับสนุนบรรยากาศ ได้แก่การสร้างบรรยากาศที่ดี ให้มีการร่วมมือประสานงานกันและกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาอยากจะทำกิจกรรม อันจะช่วยลดความเครียดในการประชุมอบรมสัมมนาได้

5. การประเมินผล ได้แก่การสรุปผลการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ถึงผลและประโยชน์ที่ได้จากการประชุมอบรมสัมมนานั้น

(เยาวพา เจริญคุปต์ 2522 : 132-133)

บทบาทด้านการร่วมมือและประสานงาน

ในปัจจุบันที่ขอบข่ายของงานด้านการศึกษาขยายตัวกว้างออกไป การร่วมมือและประสานงานกันของบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โอลีย์ เนทเซอร์และเครย์ (Eye, Netzer, and Krey 1971 : 154) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมมือประสานงานกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกับกลุ่มบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งก็ตาม จะมีผลทำให้บุคคลเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องคล้ายคลึงกับพฤติกรรมที่บุคคลในกลุ่มนั้นปฏิบัติอยู่เดิมและยิ่งสังคมมีความคาดหวังในบทบาทที่กลุ่มบุคคลนั้นควรจะทำปฏิบัติเอาไว้สูง เช่น ต้องเป็นผู้ถึงพร้อมทั้งความรู้และคุณธรรมอันสูงยิ่ง ก็จะทำให้บุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมในกลุ่มนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การร่วมมือและประสานงานจึงมิได้มีขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้เพียงอย่างเดียว

แต่ยังเป็นการช่วยในการพัฒนาตัวบุคคลได้อีกด้วย

การร่วมมือและประสานงานมีคุณค่าต่อวงการศึกษาดหลายประการ คือ

1. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่หมู่คณะ
2. พัฒนาความสามารถของบุคคล สร้างเสริมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในกลุ่ม
3. ให้มีการร่วมกันตัดสินใจโดยมีพื้นฐานบนความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและนำผลจากการตัดสินใจ

ใจนั้นไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ

(McKean, and Mills 1965 : 54-55)

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2522 : 176-177) ได้เสนอแนะแนวทางในการร่วมมือประสานงานภายในกลุ่มโรงเรียนไว้ว่า

1. ให้มีความร่วมมือและประสานงานกับชุมชนเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อการใช้หลักสูตรและขอความร่วมมือจากชุมชนตามความเหมาะสม
2. ประสานงานเรื่องการจัดส่งวัสดุหลักสูตรและสื่อการสอนต่างๆ จากกรม กองที่เกี่ยวข้องให้ถึงโรงเรียนโดยเร็ว
3. ร่วมมือกันในระดับกลุ่มโรงเรียนเพื่อจัดทำตารางสอน กำหนดการสอน เครื่องมือประเมินผล สื่อการสอน การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความรู้และร่วมมือกันในการแก้ปัญหา
4. วางโครงการและวิธีการติดตามผลการใช้หลักสูตรร่วมกับทุกฝ่าย

บทบาทด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

การวัดผลและประเมินผลการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดกระบวนการเรียนการสอน ชาวล แพร์คกุล (2509 : 19) ให้ความหมายของการวัดผลการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการอันที่จะทำให้ได้มาซึ่งจำนวนหรือปริมาณ เพื่อนำไปสู่การประเมินค่าความสามารถของบุคคลหรือสิ่งของ ส่วนความหมายของการประเมินผลนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2520 : 176) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการตัดสินใจของสิ่งของหรือการกระทำใดๆ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งทั้งสองความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของกู๊ด (Good 1959 : 209) ที่ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การวัดผลเป็นการเปรียบเทียบปริมาณเพื่อแสดงค่าออกมา

เป็นตัวเลข ต่างกับการประเมินผลซึ่งหมายถึงกระบวนการในการตัดสินความสำคัญของปรากฏการณ์อย่างหนึ่งเพื่อเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์อีกอย่างหนึ่งโดยมีมาตรฐานกำหนดไว้ จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการวัดผลและการประเมินผลมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ผลจากการสอบวัดที่ถูกต้องแน่นอนเพียงตรงจะเป็นตัวการสำคัญที่นำไปสู่การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและแม่นยำได้ (Thorndike, and Hagen 1962 : 8-9)

บลูม แฮสตัน และมาดาส (Bloom, Hastings, and Madaus 1971 : 7-8)
ได้ระบุถึงความสำคัญและประโยชน์ของการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า

1. เป็นวิธีการแสวงหาและเป็นกระบวนการที่ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน

2. เป็นวิธีการแสวงหาข้อเท็จจริงหลายๆ อย่างนอกเหนือจากการทดสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว

3. เป็นเครื่องมือช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นกระบวนการที่จะช่วยตัดสินใจในการจัดเนื้อหาวิชาที่จะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาไปตามทิศทางที่ต้องการ

4. เป็นระบบควบคุมคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เห็นว่ากระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพหรือไม่ หากยังพบข้อบกพร่องจะได้ช่วยชี้ให้เห็นว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงอะไร จึงจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือทางการศึกษาที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าทางเลือกหรือวิธีการต่างๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

ผลการวิจัยของกองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2524 : 16) พบว่า ปัญหาด้านการวัดผลและประเมินผลของโรงเรียนประถมศึกษา มีอยู่หลายประการ และได้เสนอแนวทางการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้ 3 ประการ คือ

1. ควรมีการประชุมอบรมครูผู้สอน โดยเฉพาะทางด้านการกรอกแบบ ป.02 (สมุดประจำชั้น) ให้ถือว่าเป็นงานสำคัญที่จะต้องให้คำแนะนำ
2. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล
3. ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของแบบ ป.01 (สมุดประจำตัวนักเรียน) และ ป.02 ให้โรงเรียนก่อนการเปิดภาคเรียน

เอเบล (Ebel 1965 : 9-11) ได้เสนอแนะแนวทางปฏิบัติในการวัดผล และประเมินผลของโรงเรียนว่า จะต้องมีการสร้างแบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพและประหยัค ขึ้นใช้ในโรงเรียน ซึ่งแบบทดสอบนี้จะต้องสร้างขึ้นด้วยความร่วมมือของหลายฝ่าย เช่น ระหว่างครูกับครู หรือครูกับผู้อำนวยการ คำนการวัดผล การศึกษา เป็นต้น ซึ่งบุคคลกรแต่ละคนจะได้ใช้จุดเด่นของตนมาร่วมกันสร้างแบบทดสอบให้มีประสิทธิภาพและประหยัคขึ้นได้ ทั้งนี้บทบาทในคำนการวัดผลและประเมินผลของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำ คำนวิชาการของกลุ่มโรงเรียนจึงควรมีดังนี้

1. ศึกษาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน ตลอดจนแนวปฏิบัติต่างๆ ให้เข้าใจอย่างละเอียด
2. จัดหาเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้ครู ได้ศึกษา
3. จัดให้มีการ ประชุมสัมมนาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นคลอจนร่วมมือกันวางแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนของโรงเรียนภายในกลุ่ม
4. จัดหาแบบพิมพ์ต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับบันทึกผลการวัดและการประเมินผล ตลอดจนหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อเตรียมการวัดผลและประเมินผล
5. ร่วมมือกับครูในกลุ่มโรงเรียนสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดผลการเรียน ของนักเรียนภายในกลุ่มโรงเรียน

บทบาทคำนการนิเทศการศึกษา

กู๊ด (Good 1959 : 539) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึงความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ในการแนะนำครูหรือ/และผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอน หรือการให้การศึกษา อันสอดคล้องกับแนวคิดของนาฏเจสึยว สุมาวงศ์และคณะ (2516 : 1) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่มีต่อการเรียนให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดของแฮร์ริส (Harris 1975 : 10-11) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่อบุคคลและอัสติในโรงเรียน เพื่อการบำรุงรักษาหรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติในงานในโรงเรียน อันส่งผลให้กระบวนการสอนประสบผลสำเร็จ เป็นการยกระดับ คุณภาพทางการเรียนการสอนให้สูงขึ้น ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความหมายโดยสรุปว่า

เป็นการกระทำของบุคคลต่อบุคคลหรือต่อวัสดุต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น

การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบจากการควบคุมตรวจสอบมาเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงการเรียนการสอน (Cambell, Bridges, and Nystrand 1977 : 179) ทั้งนี้การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันจึงมิได้หมายถึงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามลำพัง หากแต่จะเป็นการกระทำร่วมกันโดยบุคคลหลายฝ่าย ในหลายวิธีการ หลายเวลาและหลายสถานที่ อันจะมีส่วนร่วมผลักดันให้มีการนิเทศการศึกษาเกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ (National Education Association 1949 : 12)

เกี่ยวกับเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา ชาญ วิทยพิทยาอุล (2525 : 59) และเซอร์มาร์คัส สตูปและคิงสตูป (Marks, Sir., Stoop, and King-Stoop 1979 : 4) กล่าวว่า เป็นการพัฒนามุคสากรในโรงเรียนให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้มุคสากรสามารถพัฒนากิจกรรมทั้งหมดของโรงเรียนในด้าน โครงสร้าง การบริหารงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียนกับการพัฒนาการสอน อันจะมุ่งเน้นที่หลักสูตรและการสอน เป็นความพยายามที่จะช่วยให้การดำเนินการในด้านหลักสูตร การสอนของโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยวิธีการที่เป็นระบบและการจัดกระบวนการสอนที่มีความหมายอันมีพื้นฐานการจกดำเนินการที่ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์เฉพาะของโรงเรียนเอง

สำหรับเหตุผลที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูโดยการให้มีการนิเทศศึกษานั้น มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. การจัดการศึกษาอบรมในสถาบันเด็กหัดครู ส่วนใหญ่จะเป็นการเน้นที่เนื้อหาวิชาการมากกว่าการ เน้นด้านการศึกษาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูอย่างแท้จริง ทำให้ครูขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียน
2. สังคมและการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากสถาบันขาดประสิทธิภาพไม่ทันสมัยในช่วงระยะเวลาอันสั้น การนิเทศการศึกษาและการฝึกอบรมระหว่างการทำงานจะช่วยให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ
3. การศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีการประสานคณเืองกันในการจัดการเรียน การสอน การนิเทศการศึกษาจะทำหน้าที่ช่วยในการประสานนี้ได้เป็นอย่างดี
4. การนิเทศการศึกษาจะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดค่านิยมที่ก่อให้เกิดความ

กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น

(Harris, and Bessent 1969 : 3-4)

ลูซิโอและแม็คเนล (Lucio, and McNeil 1962 : 26) ได้กำหนดขอบ
ข่ายงานหลักของผู้นิเทศก์ไว้ 6 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. การวางแผน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม เพื่อช่วยพัฒนา
นโยบายและโครงการต่างๆ ของโรงเรียน
2. การบริหาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจ การประสานงานกับหน่วยงาน
อื่นและสนับสนุนการวินิจฉัยสั่งการที่จำเป็นให้แก่ผู้บริหาร
3. การนิเทศการศึกษา โดยการให้คำปรึกษาและการประชุมเพื่อช่วยพัฒนา
คุณภาพการสอนให้ดีขึ้น
4. การพัฒนาหลักสูตร ในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ทางการสอน การ
จัดประสบการณ์ทางการเรียน การให้คำแนะนำในการเตรียมการสอนและการเลือกสื่อ
การเรียน
5. การสาธิตการสอน ซึ่งอาจกระทำโดยการสาธิตเองหรือเป็นผู้จัดเตรียม
การในด้านการสาธิตเพื่อช่วยเหลือครูก็ได้
6. การวิจัย เป็นการศึกษาและทดลองเพื่อนำผลไปเผยแพร่ อันจะก่อให้เกิด
เกิดผลดีในเชิงปฏิบัติ

ในด้านการนิเทศการศึกษานิตเทศการศึกษาระดับประถมศึกษา (2521 : 222-
230) และแชมเบอร์เลนและคินเดรด (Chamberlain, and Kindred 1966 : 356
-360) มีความเห็นคล้ายคลึงกันว่า จะต้องมุ่งเน้นไปที่ตัวครูโดยการทำงานร่วมกับครูใน
ลักษณะการให้บริการช่วยเหลือและพัฒนาครูเป็นหลักสำคัญ กิจกรรมต่างๆ ที่ควรปฏิบัติ
มีดังนี้

1. การเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อเข้าพบกับครูอันทำให้สามารถสังเกตการสอน
ได้เป็นรายบุคคล
2. การแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการพบปะกันระหว่างครูกับผู้นิเทศก์โดย
ตรง ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากการเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การอภิปรายและแนะนำของ
ผู้นิเทศก์ ความต้องการของครู เป็นต้น การแนะนำเป็นรายบุคคลนี้ จะช่วยให้ผู้นิเทศก์
สามารถแนะนำครูได้ทั้งในด้านการทำงานและการปรับตัวของครู โดยเฉพาะครูใหม่ เกี่ยวกับ

กับสภาพแวดล้อมและกฎเกณฑ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังสามารถชี้แจงให้ครูได้ทราบวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่แท้จริงและข้อแนะนำอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้แก่เด็กอีกด้วย

3. การประชุมต่างๆ เช่นการประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อช่วยพัฒนาปรับปรุงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ครู การวิเคราะห์สภาพการณ์ วิธีการและการจัดท้าวัสตุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

4. การให้ครูไปสังเกตการสอนในชั้นอื่นๆ เพื่อช่วยในการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ครู

5. การใช้เอกสารเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครู

6. การใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน โดยผู้นิเทศจะต้องร่วมมือกับครูในการจัดหาทดลองใช้และผลิตขึ้น

7. วิธีอื่นๆ เช่น การประชุมนิเทศ การส่งครูเข้ารับการอบรม การให้คำปรึกษาในการวิจัย การติดตามผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

แฮร์ริส (Harris 1975 : 11-12) ฮันท์และเพียร์ซ (Hunt, and

Pierce 1958 : 222) กลับมีความเห็นที่กว้างออกไปว่า กิจกรรมการนิเทศการศึกษานั้น ต้องครอบคลุมทั้งคณาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งชุมชนในท้องถิ่นด้วย โดยได้กำหนดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาไว้คล้ายคลึงกัน คือ ด้านเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน การเตรียมองค์ประกอบต่างๆ ด้านการสอน เช่น วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้แก่ครู การร่วมพิจารณาคัดเลือกครูเข้าสอนในชั้น/วิชาต่างๆ ตามความเหมาะสม การจัดหาสื่อการเรียน รวมทั้งการจัดท้าวัสตุสำหรับผลิตสื่อการเรียนให้แก่ครู การจัดประชุมอบรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ด้านวิชาการสำหรับครู การให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูและผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การวิจัยและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การร่วมปฏิบัติงานด้านบริการพิเศษต่างๆ ให้กับนักเรียน การจัดนิทรรศการและการสาธิตต่างๆ การส่งเสริมช่วยเหลือในการทดลองทางคณาวิชาการ การสร้างเสริมทัศนคติคณาอาชีพที่ดีต่อครู

จากความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ สามารถสรุปกิจกรรมการนิเทศการศึกษาออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 8 กลุ่ม คือ

1. การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร
2. การเพิ่มพูนความรู้ให้ครู โดยวิธีการจัดประชุมต่างๆ เป็นต้น
3. การร่วมมือและประสานงานกับโรงเรียนและชุมชน

4. การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
5. การให้บริการครูในค่านสื่อการเรียนและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
6. การสนับสนุนงานค่านการบริหาร
7. การวิจัย
8. การนิเทศซึ่งกระทำโดยการแนะนำ ช่วยเหลือ สาธิต เยี่ยมชั้น

ทดลองและสังเกตการสอน เป็นต้น

ในความหมายของการวิจัยครั้งนี้ กิจกรรมในการนิเทศการศึกษาจะครอบคลุมเฉพาะในค่านการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สาธิต เยี่ยมชั้น ทดลองและสังเกตการสอน โดยที่กิจกรรมการนิเทศการศึกษาอื่นๆ เช่น การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร การประชุมอบรมสัมมนา การร่วมมือประสานงานและการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จะได้แบ่งไว้เป็นบทบาทของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ต่างหากจากบทบาทค่านการนิเทศการศึกษา

สำหรับบทบาทในงานที่เกี่ยวกับค่านการบริหารและการบริการ เช่น การจัดครู เชื้อสสอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่งที่จะดำเนินการภายในโรงเรียนของตนเอง เพราะมีอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่จะดำเนินการอยู่แล้ว ในขณะที่ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน ไม่มีอำนาจหน้าที่และงบประมาณค่านนี้ เช่นเดียวกับงานค่านการวิจัยที่ใคร่ระบุว่า เป็นงานของศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัด (กระทรวงศึกษาธิการ 2524 : อัดสำเนา) ประกอบกับครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนส่วนใหญ่ ยังมีความรู้จำกัดในค่านการวิจัย จึงมิได้นำบทบาทค่านนี้มากำหนดเป็นงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศไทยในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนในลักษณะใหญ่ๆ 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆ ในการปฏิบัติงานค่านวิชาการและลักษณะหลังเป็นการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้นิเทศก์ในระดับต่างๆ ซึ่งรายละเอียดของผลการวิจัยทั้งสองลักษณะ มีดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานวิชาการ

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการ มีผลการวิจัยที่แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเห็นว่าหน่วยงานทางการศึกษามีปัญหาและการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนกลุ่มหลังเห็นว่า มีปัญหามากและมีการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย เช่น วัฒนา สุวรรณไทรย์ (2524 : 110-112) พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีปัญหาคำณการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัญหาสำคัญที่ปรากฏอยู่มากที่สุดคือ การขาดแคลนงบประมาณ การขาดแคลนครูและการที่นักเรียนมีฐานะยากจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชลอ จันทรวงศ์ (2524 : 113-114) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูเห็นว่า ครูใหญ่มีบทบาทในงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระดับปานกลาง และงานวิจัยของคำนึ่ง สุวรรณรัตน์ (2523 : 101-102) ที่ศึกษาบทบาทของผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการมีบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิศยา ปรีชาหาญ (2524 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาได้มีการปฏิบัติกันในระดับปานกลางและมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอีกด้วย

งานวิจัยของสำเร็จ ยूरชัย (2519 : 81-83) ชี้ให้เห็นว่า บทบาทและปัญหาของการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลางนั้น สาเหตุหนึ่งน่าจะมาจากการที่ครูใหญ่มีความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการสอนและวิธีการสอนน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความเข้าใจในงานด้านวิชาการอื่นๆ ของครูใหญ่ อุปสรรคสำคัญของการปฏิบัติงานวิชาการที่พบจากผลการวิจัยคือ การขาดงบประมาณในด้านการจัดทำห้องสมุดและการที่ครูไม่ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการในสังกัดอื่น

งานวิจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่มีผลการวิจัยแตกต่างออกไปคือ งานของกฤษณี น้ำเพชร (2522 : 275-276) จำเนียร ภูนาส (2520 : บทคัดย่อ) วุฒิ จุลพรหม (2522 : 268-269) และสุรัตน์ เจียรตระกูล (2522 : 273-274) ที่พบว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการน้อย โดยเฉพาะงานด้านงานนิเทศการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูใหญ่ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการบริหารงานด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานนิเทศการศึกษา เช่นงานด้านการบริหารบุคคล งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

ไกร ไทยกล้า (2524 : 84) และฐชาติ ทรัพย์มาก (2521 : 6) ชี้ให้เห็นว่า การที่โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการน้อย เพราะ

บุคคลที่เกี่ยวข้องยังมีได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานวิชาการอย่างจริงจัง พร้อมทั้งยังขาดเป้าหมายและตระหนักถึงบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของตนเอง รวมทั้งยังขาดผู้รับผิดชอบงานวิชาการโดยตรงอีกด้วย นอกจากนี้ กวี รัชชชน (2521 : 66) ยังได้พบอีกด้วยว่า งานวิชาการต่างๆ ที่ปฏิบัติกันน้อย ได้แก่ งานการอบรมครู การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำคู่มือครูและหนังสืออ่านเพิ่มเติม และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ตัวศึกษานิเทศก์เอง ผู้หน้าที่ในการส่งเสริมงานวิชาการในสถานศึกษา ยังคงให้ความช่วยเหลืองาน ด้านวิชาการแก่โรงเรียนน้อย ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดด้านตัวบุคคลและค่านงบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรคที่เป็นผลต่อระบบการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนนั้น มาลี คล้ายชม (2524 : 95-102) พบว่า โดยสรุปแล้วจะมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัญหาอันเนื่องมาจากการจัดและดำเนินการนิเทศการศึกษา คือ หน่วยงานทางการนิเทศขาดงบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินงาน อัตราส่วนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศต่างกันมากและหน่วยงานการนิเทศขาดการติดตามผลงานนิเทศเมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว

2. ปัญหาอันเนื่องมาจากการบริหารภายในโรงเรียนคือ ผู้บริหารไม่ถือว่าความสามารถทางวิชาการมีความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบของครูและปัญหานักเรียนมีความยากจนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน

3. ปัญหาอันเนื่องมาจากตัวบุคลากรทางการศึกษาคือ ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนแม้จะได้รับการนิเทศไปแล้ว ผู้นิเทศก์ไม่มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเท่าที่ควร และครูไม่มีโอกาสสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน

สำหรับความต้องการในด้านการนิเทศการศึกษา มีผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า บุคลากรทางการศึกษาต้องการให้มีการจัดทำและปรับปรุงระบบการนิเทศการศึกษาให้ดีขึ้น กับทั้งให้มีการปฏิบัติงานการนิเทศให้ทั่วถึงและมากขึ้น (ฐชาติ ทรัพย์มาก 2521 : 108 ; สุตสวาท พลานันท์กุลธร 2525 : 206-207 ; สวารัญ ขนวนัน 2524 : 150)

เมื่อสรุปสภาพปัญหาและความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียนและของกลุ่มโรงเรียนจากผลการวิจัยแล้วพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่สูงมากนักและค่อนข้างจะน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้งานวิชาการดำเนินไปได้ไม่ถนัด เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนคณาจารย์ประมาณและปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคลทั้งผู้ให้และผู้รับบริการด้านวิชาการ

2. เกี่ยวกับการเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศก์ระดับต่างๆ

งานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศก์ระดับต่างๆ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อบทบาทของผู้นิเทศก์ระดับต่างๆ กับการเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังตามทฤษฎีของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศก์ระดับต่างๆ

การศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทของผู้นิเทศก์ระดับต่างๆ ได้พบทั้งความคาดหวังที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกันตามทฤษฎีของบุคคลที่เป็นตัวอย่างประชากรในการวิจัยนั้นๆ เช่น คำนิ้ง สุวรรณรัตน์ (2523 : 101-102) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทด้านวิชาการของผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ 6 ด้านคือ ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดวัสดุและสื่อการเรียน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการจัดห้องสมุดและศูนย์วิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่าในบทบาทเกี่ยวกับงานทั้ง 6 ด้านนั้น ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ มีความคาดหวังในบทบาทด้านวิชาการที่ผู้ช่วยครูใหญ่ควรจะปฏิบัติคล้ายคลึงกัน แต่กลับพบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่กับครูมีความคาดหวังในบทบาทที่ควรจะปฏิบัติของผู้ช่วยครูใหญ่แตกต่างกัน 4 ด้านคือ ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดวัสดุและสื่อการเรียน ด้านการนิเทศการสอนและด้านการจัดห้องสมุดและศูนย์วิชาการ โดยที่ผู้ช่วยครูใหญ่คาดหวังว่าตนเองควรมีบทบาทในงานทั้ง 4 ด้านที่ใกล้เคียงมาแต่นั้นสูง แต่ครูกลับมีความเห็นว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ควรมีบทบาทในงานทั้ง 4 ด้านนี้แน่นอนกว่าที่ตัวผู้ช่วยครูใหญ่คาดหวังไว้

สำราญ ชนวนัน (2524 : 140-144) ได้สอบถามผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 7 ด้าน อันได้แก่ งานการควบคุมและส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดทำและพัฒนาข้อสอบมาตรฐาน การสนับสนุนงานวิชาการ การวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน การพิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน การร่วมมือและประสานงานและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด โดยได้กำหนดรายละเอียดของงานทั้ง 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้านของศึกษานิเทศก์ประจำ

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยที่จะให้ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ได้กำหนดไว้ นั้น ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลอ จันทรกุล (2524 : 113-115) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคาดหวัง ในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานวิชาการคล้ายคลึงกัน คือผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ในระดับกลุ่มโรงเรียน ชูชาติ ทรัพย์มาก (2521 : 108-109) พบว่า ประธานกลุ่มโรงเรียน ครูใหญ่และครู มีความคาดหวังในบทบาทการบริหารงานวิชาการ ภายในกลุ่มโรงเรียนของผู้บริหารคล้ายคลึงกัน คือเห็นว่าผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนมีการปฏิบัติ งานวิชาการจริงน้อยและมีความคาดหวังที่สอดคล้องกันที่จะให้มีการปฏิบัติงานวิชาการเพิ่ม มากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับสุคสวาท พลานันท์กุลธร (2525 : 196) ที่พบว่า คณะกรรมการ บริหารกลุ่มโรงเรียนและครูมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน 6 ด้าน และยังมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันอีกว่างานแต่ละด้านนั้น ผู้ที่มีบทบาทในการปฏิบัติควร จะเป็นใคร เช่น งานด้านหลักสูตรครูควรจะเป็นผู้ปฏิบัติ งานด้านการบริการหลักสูตร และงานด้านความสัมพันธ์ชุมชน ควรจะเป็นงานที่คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนเป็น ผู้ปฏิบัติและงานด้านการวัดผลและประเมินผล คณะอนุกรรมการของกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับการ แต่งตั้งควรจะเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

ชำนาญ เงินทอง (2522 : 141-142) ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน นักวิชาการและประชาชน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน ราษฎร์ 8 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้ง 3 ประเภทมีความคิดเห็นที่ต่างกันคือ นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โรงเรียนยังมีการปฏิบัติงานวิชาการทั้ง 8 ด้านน้อย ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ได้มีการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก อันสอดคล้อง กับงานวิจัยของชัชวาลย์ อามาศย์มณี (2522 : 263-264) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นว่า ได้มีการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนในระดับปานกลางแต่ครูและผูปกครอง กลับมีความเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการน้อย

ถวิล วรณปะเก (2524 : 123-126) ศึกษาความคาดหวังในบทบาทด้าน วิชาการของศึกษานิเทศก์ ตามทรรศนะของตัวศึกษานิเทศก์เอง ครูและผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความคาดหวังในบทบาทด้านวิชาการของตนเองสูงและสอดคล้องกับบทบาท ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ แต่ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความไม่แน่ใจในบทบาทดังกล่าวของ ศึกษานิเทศก์ว่า งานที่ใดกำหนดไว้นั้นควรจะเป็นบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์หรือไม่ เช่น

งานการเป็นที่ปรึกษาให้ครูใหญ่ งานการประชุมอบรม เป็นต้น นอกจากนี้วีระชาติ นักสอน (2524 : 79) ยังได้พบอีกว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคาดหวังต่างกันเกี่ยวกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์หลายด้าน เช่น การมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ งานด้านธุรการและงานบริหารบุคคล การมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร นโยบายการเป็นผู้ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา เป็นต้น โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนจะมีความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์สูงกว่าครู

ผลการวิจัยของศุภลักษณ์ กุหาทอง (2525 : 149-150) ได้ชี้ให้เห็นความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์ตามทรรศนะของตัวศึกษานิเทศก์เอง ผู้บริหารและครูว่ามีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงานวิชาการ 5 ด้าน คือ

1. การปฏิบัติงานนิเทศการสอนในโรงเรียน
2. งานด้านการพัฒนาหลักสูตร
3. การบริหารงานวิชาการ
4. การศึกษาทดลองวิจัย
5. การบริการทางวิชาการ



โดยที่ศึกษานิเทศก์เองจะมีความคาดหวังในบทบาทสูงกว่าครูและผู้บริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เปรียบเทียบความคาดหวังในบทบาทของผู้นิเทศก์ต่างๆ ได้พบว่า มีประเด็นใหญ่อยู่ 2 ประการคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน และความคาดหวังในบทบาทของตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานวิชาการ

ความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนพบว่า เมื่อมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสายบริหาร เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่และคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะมีความคาดหวังที่คล้ายคลึงกันคือ มีการปฏิบัติงานวิชาการในระดับปานกลางจนถึงระดับมาก แต่หากมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นกับบุคลากรในสายอื่น เช่น ครู นักวิชาการหรือผู้ปกครอง จะพบว่า บุคลากรกลุ่มหลังจะมีความคิดเห็นที่ต่างออกไปคือ เห็นว่าโรงเรียนได้มีการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ตั้งแต่ระดับปานกลางลงไปจนถึงระดับน้อยและต้องการให้มีการปฏิบัติงานวิชาการเพิ่มมากขึ้นอีก

ในด้านความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของตัวผู้ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ได้มีการศึกษาวิจัยทั้งบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์อยู่ค่อนข้างมาก ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ความคาดหวังส่วนใหญ่ของบุคคลต่างๆ ต่อบทบาทการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกัน คือ เห็นว่ามีการปฏิบัติงานวิชาการตั้งแต่ระดับ

ปานกลางลงไปจนถึงระดับน้อยและมีความคาดหวังที่จะให้มีการปฏิบัติงานวิชาการมากขึ้นอีก แต่ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์กลับพบว่า ตัวอย่างประชากรมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน โดยที่ตัวศึกษานิเทศก์มีความคาดหวังในบทบาทของตนเองไว้สูง ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์ต่ำกว่าตัวศึกษานิเทศก์เองและเมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับบทบาทของศึกษานิเทศก์พบว่า โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารโรงเรียนจะมีความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์สูงกว่าครู สำหรับการวิจัยเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรทางการนิเทศการศึกษานั้น อำนวยพร วงษ์ฉนวน (2522 : 101-103) และฐชาติ ทรัพย์มาก (2524 : 109) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การปฏิบัติจริงในงานด้านวิชาการของครูใหญ่และผู้บริหารงานวิชาการในกลุ่มโรงเรียนมีความแตกต่างไปจากบทบาทที่ได้รับการคาดหวังไว้ คือมีการคาดหวังไว้สูงแต่มีการปฏิบัติจริงน้อย

จึงสรุปได้ว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทด้านวิชาการโดยการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาต่างๆ นั้น บุคลากรดังกล่าวจะมีความคาดหวังในบทบาทของผู้นิเทศสายวิชาการแตกต่างกัน คือ ศึกษานิเทศก์จะมีความคาดหวังในบทบาทของตนเองสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคาดหวัง และผู้บริหารโรงเรียนจะคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์สูงกว่าที่ครูคาดหวัง แต่สำหรับการเปรียบเทียบความคาดหวังในบทบาทการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตัวอย่างประชากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติตั้งแต่ระดับน้อยไปจนถึงระดับปานกลางและมีความคาดหวังที่จะให้มีการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นและในการเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังตามทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศระดับต่างๆ ตัวอย่างประชากรมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติจริงน้อยและมีความคาดหวังที่จะให้มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง

การศึกษาในต่างประเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนและบทบาทของผู้ปฏิบัติงานวิชาการในระดับต่างๆ ก็มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางเช่นเดียวกัน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคลต่างๆ ที่มีต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงานวิชาการ และลักษณะหลังเป็นการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของบุคคลต่างๆ ที่มี ความคาดหวังในบทบาทของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ

ในลักษณะแรก แม็คเนล (McNeil 1962 : 43-45) ได้สำรวจพบว่า บุคลากรในวงการศึกษามีความคาดหวังว่า ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษานี้ในโรงเรียน (The Supervising

Teacher) ควรจะมีบทบาทที่ปฏิบัติอยู่ 5 ประการคือ

1. การให้ความช่วยเหลือครูใหม่ให้ค้นพบวัตถุประสงค์ทางการสอนได้ด้วย

ตนเอง

2. สนับสนุนให้ครูใหม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจเชิงเป็นรายบุคคลและให้ครูสามารถจัดกิจกรรมในห้องเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

3. การช่วยเหลือแนะนำและส่งเสริมให้ครูใหม่ปฏิบัติการสอนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

4. การช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุนให้ครูใหม่ได้ค้นพบว่า การสอนที่คณั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กับการเรียนอย่างใกล้ชิดและจะต้องมีการปรับการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งประสบการณ์นี้จะช่วยครูใหม่ให้ประสบความสำเร็จในด้านการสอนได้

5. การสร้างบารมีให้กับตนเองเพื่อให้ครูอื่นๆ ยอมรับนับถือ โดยการทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในฐานะที่เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับการศึกษาที่จะให้ผู้นี้เทศก์ปฏิบัติงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและเป็นไปตามความคาดหวังนั้น แฮร์ริสและฮาร์ทแกรฟ (Harris, and Hartgraves 1972 : 78-79) ได้สรุปจากผลการวิจัยมากกว่า 10 ชิ้นว่า ผู้นี้เทศก์จะต้องมีโอกาสได้ปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะคือ

1. ทำงานร่วมกับครูในการวางแผนและวางโครงการต่างๆ เพื่อการพัฒนาความสามารถของครูและการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของครู อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการนั้นได้รับการยอมรับจากครู

2. วางแผนและจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการและตรงกับสภาพความเป็นจริง ที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ ซึ่งผลจากการกระทำดังกล่าวนี้จะทำให้ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเองได้

3. เป็นที่ปรึกษาชี้แนะแนวทางทั้งในกรณีที่เป็นการปฏิบัติงานของครูเองโดยตรงและการจัดกิจกรรมในโครงการทางวิชาการต่างๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการสอนของครู ซึ่งผลจากการปฏิบัตินี้ จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงคุณภาพการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้

การได้มีโอกาสปฏิบัติงานทั้ง 3 ลักษณะของผู้นี้เทศก์ จะทำให้ผู้รับการนิเทศมีทรรศนะว่า ผู้นี้เทศก์ได้ปฏิบัติงานตรงกับความคาดหวังของตนเองแล้ว แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้

การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนของครูใหญ่แตกต่างกัน อันสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัลลิสัน (Allison 1982 : 4981-A) ที่เปรียบเทียบความเห็นของครู 2 กลุ่มเกี่ยวกับบทบาทด้านการนิเทศของครูใหญ่ในการนิเทศภายในโรงเรียนที่ไว้วิธีต่างกันพบว่า ครูทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียนของครูใหญ่และจากผลการวิจัยของสเปียร์ส (Spears 1980 : 2379-A) ที่ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ตามธรรมชาติของตัวศึกษานิเทศก์เอง ผู้บริหารโรงเรียน และครูพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่า ตนเองมีบทบาทในการปฏิบัติงานจริงมากกว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคาดหวังในบทบาทการปฏิบัติงานด้านวิชาการของศึกษานิเทศก์สูงกว่าความคาดหวังของครู
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจริงของศึกษานิเทศก์พบว่า ศึกษานิเทศก์กับผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันมากกว่าความคิดเห็นระหว่างศึกษานิเทศก์กับครูและระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน
4. ทั้งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของศึกษานิเทศก์แตกต่างไปจากบทบาทที่ได้คาดหวังไว้

จากผลการวิจัยในต่างประเทศสรุปได้ว่า บทบาทความช่วยเหลือทางด้านการนิเทศภายในและภายนอกโรงเรียนนั้น ยังเป็นที่ต้องการของโรงเรียนอยู่ ซึ่งผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวมิใช่จะมีแต่ศึกษานิเทศก์เท่านั้น แต่ยังมีบุคลากรอื่นๆ ทำหน้าที่นี้อีกด้วย สิ่งที่เห็นได้ชัดจากความสำคัญของความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศคือ หากผู้รับและผู้ให้บริการทางด้านวิชาการมีความคาดหวังในบทบาทซึ่งกันและกันอย่างสอดคล้องกันแล้ว การปฏิบัติงานด้านวิชาการก็จะบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

สำหรับการศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากรต่างๆ ต่อบทบาทของผู้นิเทศก็คล้ายคลึงกับผลการวิจัยในประเทศไทยคือ มีทั้งความคาดหวังในบทบาทที่สอดคล้องกันและความคาดหวังในบทบาทที่แตกต่างกันของตัวอย่างประชากรต่างๆ อย่างไรก็ตามในความคาดหวังที่สอดคล้องกันนั้น ยังมีบางบทบาทที่ตัวอย่างประชากรมีความเห็นขัดแย้งกันอยู่ และผลการวิจัยในต่างประเทศที่สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทยมากที่สุดคือ บทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติของบุคลากรในวงการนิเทศศึกษา