

บทที่ 2

เอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

งานวิชาการเป็นงานสำคัญของโรงเรียน เพราะงานวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญา ความคิดของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม ดังนั้นงานวิชาการจึงถือเป็นงานสำคัญอันหนึ่งของการบริหารการศึกษา การบริหารงานวิชาการจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ในปัจจุบันนี้ได้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. การบริหารงานวิชาการ
3. ความสำคัญและความหมายของงานวิชาการ
4. ขอบข่ายของงานวิชาการ
5. การศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ (สมยศ นาวีการ, 2525, หน้า 1)

ส่วน คักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2541, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การให้ทุกคนในหน่วยงานหรือในที่ทำงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร คือ ร่วมกันคิด

ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา โดยดำเนินการในทุก ๆ กระบวนการบริหาร นับแต่การวางแผน การแบ่งงาน การมอบหมายงาน การติดตามผลงาน และการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ทุกคนได้ ใช้มือ หัวใจ และความคิดร่วมกัน

สำหรับ จันทรานี สงวนนาม (2536, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์พัฒนา ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

สำหรับแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เกิดจากแนวคิด การเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น การศึกษาที่ Hawthorne พบว่า มีปัจจัยที่กระทบต่อผลผลิต ได้แก่ ขวัญ ความพอใจในงานที่ทำการยกย่อง และทีมงาน ต่อมาในยุคของระบบ ผู้บริหารไม่สามารถที่มีจุดรวมความสนใจอยู่ที่ ส่วนใดส่วนหนึ่งโดยขจัดส่วนอื่นออกไปได้ ผู้บริหารต้องสนใจลักษณะทางด้านจิตใจตามแนวคิดของ มนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของผู้ที่บังคับบัญชาให้ได้ใช้ทั้งมือ หัวใจ และความคิดให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของตน (สมยศ นาวิการ, 2525, หน้า 4-12) และตามทัศนะของ Peter และ Waterman (อ้างใน อัมภา บุญช่วย, 2533, หน้า 177) การบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ เป็นคุณลักษณะที่เป็นเลิศในเชิงบริหาร

○ ส่วน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 ก, หน้า 1-45) ได้กล่าวถึงการบริหารโดยให้บุคคลมีส่วนร่วมคือ การให้บุคลากรหรือครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการตัดสินใจการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินผลปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงาน โดยอาศัยวิธีการที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารเชิงประชาธิปไตย การใช้กระบวนการกลุ่ม การใช้กลุ่มสร้างคุณภาพ และการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

1. การบริหารเชิงประชาธิปไตย เป็นการบริหารแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินการเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน จะช่วยให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจของคณะบุคคล อันจะส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์มากขึ้น อาศัยหลักประชาธิปไตย 4 ประการ คือ อิสระภาพ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคล

และภราดรภาพ คือ การอยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง จะเป็นไปได้ดีได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งประชาธิปไตยที่ดีของสมาชิกและผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญ

2. กระบวนการกลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมแรงร่วมใจและร่วมกันคิด เพื่อปฏิบัติงานนี้ ทุกคนในหมู่คณะมีส่วนเป็นเจ้าของ และมีผลประโยชน์ หลักการสำคัญของกระบวนการกลุ่มคือสร้างจุดหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ลงมือปฏิบัติงานร่วมกันและประเมินผลร่วมกัน

3. กลุ่มสร้างคุณภาพ เป็นการรวมตัวกันทำงานหรือแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงวิธีการทำงานในความรับผิดชอบด้วยความสนใจตามลักษณะของกระบวนการกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์แก่กัน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ตรงจุดยิ่งขึ้น

4. การบริหารโดยองค์คณะบุคคล เป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหลายคน เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิจัยและวางแผนแนวทางที่สำคัญให้ฝ่ายปฏิบัติไปดำเนินการในหน่วยงานบริการ การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดการบริหารโดยองค์คณะบุคคล ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับกลุ่มโรงเรียน

สรุปแล้ว วิวัฒนาการของการบริหารได้วิวัฒนาการตามลำดับ เห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้ใช้ทั้งมือ หัวใจ และความคิดในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมด้วยเช่นเดียวกัน โดยส่งเสริมกระบวนการกลุ่มและการบริหารโดยองค์คณะบุคคลอยู่ในทุกระดับของการบริหาร

การให้ผู้อื่นหรือบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลและรายละเอียดดังต่อไปนี้

การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525, หน้า 170-172) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองจะตัดสินใจ เมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจ ในสังคมประชาธิปไตยผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อนร่วมงาน

จะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานก็ต่อเมื่อเขารู้สึกว่า เขามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงาน การให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นย่อมเกิดผลดีหลายประการ กล่าวคือ

1. งานที่ทำย่อมเกิดผลดีทั้งปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากได้ใช้ทั้งความสามารถและความตั้งใจของเพื่อนร่วมงาน
2. เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ย่อมจะทำให้การขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยลง
3. มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากมีความเปลี่ยนแปลงโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทราบจะทำให้เขาขาดความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ ทำให้เขาได้ทราบว่า เมื่อเปลี่ยนแปลงแล้ว จะดีหรือไม่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็จะไม่เกิดขึ้น
4. ลดข้อข้องใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าหากให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขณะเดียวกัน ก็จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามด้วย
5. ช่วยให้ง่ายต่อการบริหาร ทั้งนี้เพราะว่า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็จะเป็นการส่งเสริมให้เขามีความรับผิดชอบสูงขึ้น ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามากขึ้น การติดตามผลงานอย่างใกล้ชิดก็อาจไม่มีความจำเป็น
6. เป็นการส่งเสริมคุณภาพการตัดสินใจของผู้นำ ผู้บริหารคงจะไม่มีใครมารอบรู้เกี่ยวกับทางเลือกหรือทางออกทุกอย่าง และก็คงจะไม่รู้ผลที่จะตามมาทุกอย่าง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ผู้นำมีข้อมูลมากขึ้น ถ้าหากการสื่อสารความหมาย มีความคล่องตัวและสะดวก ข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะได้สู่ผู้บังคับบัญชาโดยสะดวก ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

การที่ผู้บริหารให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. คณะครูไม่ต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในทุกอย่าง และคณะครูก็ได้คาดหวังว่าตนเองจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกอย่าง

2. หน้าที่สำคัญของผู้บริหารก็คือ พยายามแยกให้ออกว่า เรื่องใดตนเองควรจะตัดสินใจตามลำพัง เรื่องใดควรจะเปิดโอกาสให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้น

ในการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจกระทำได้ 5 วิธี คือ

1. การอภิปราย (Discussion) เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าหากผู้บริหารกับคณะกรรมการได้ปรึกษาหารือกันก่อนแล้ว คณะกรรมการมักจะยอมรับการตัดสินใจนั้น เพราะเขาได้ทราบเรื่องก่อนที่จะตัดสินใจ

2. การแสวงหาข่าวสาร (Information Seeking) วิธีนี้ไม่เพียงแต่จะสนทนาหรืออภิปรายกับคณะกรรมการ แต่ผู้บริหารยังให้คณะกรรมการหาข่าวสารหรือข้อมูลให้อีกด้วย การที่ผู้บริหารได้ข้อมูลมาก ๆ และสามารถแยกได้ว่าข้อมูลใดเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะตัดสินใจแล้ว จะส่งผลให้การตัดสินใจนั้นเป็นไปด้วยหลักแห่งเหตุผล

3. ศูนย์รวมประชาธิปไตย (Democratic-centralist) วิธีนี้อาศัยวิธีการแบบประชาธิปไตย แต่เอาตัวผู้บริหารเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ผู้บริหารจะเสนอปัญหาแก่คณะกรรมการ แล้วขอข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหานั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง แต่จะพยายามตัดสินใจโดยเป็นผลจากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของคณะกรรมการ

4. วิธีการแบบรัฐสภา (Parliamentarian) เมื่อคณะกรรมการจำเป็นต้องตัดสินใจ แต่มีแนวโน้มว่ามีการขัดแย้งและการไม่ลงรอยกันเกิดขึ้น ผู้บริหารก็อาจให้ตั้งตัวแทนมาปรึกษาหารือกัน ซึ่งอาจลดข้อขัดแย้งลงได้ง่ายกว่าคนหมู่มาก หรือไม่เช่นนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจแต่ไม่แน่ใจว่าคณะกรรมการจะเห็นด้วยหรือไม่ ผู้บริหารก็อาศัยมติของที่ประชุมเป็นเครื่องตัดสิน วิธีนี้ทำให้คนที่ทั้งหลายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและจะช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการ

5. มติเอกฉันท์ (Participant Determining) ในบางครั้งมติเอกฉันท์เป็นความต้องการของกลุ่มที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง วิธีนี้อาจใช้เมื่อเรื่องที่จะตัดสินใจเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสำหรับ หรือเป็นเรื่องมติเอกฉันท์เป็นสิ่งที่จะเป็นไปไม่ได้ ผู้บริหารอาจยอมเสียเวลาเพื่อให้เกิดมติเอกฉันท์ดีกว่าที่จะรีบลงมติ เพราะการตัดสินใจโดยมติเอกฉันท์นั้นเป็นพลังต่อรองกับฝ่ายอื่นได้อย่างดี

สรุปแล้ว ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะสามารถตัดสินใจเองได้ แต่การปฏิบัติงานต่างๆ นั้นต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และค่านิยม ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม ดังนั้นงานวิชาการจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความเข้าใจหลักการบริหารงานและดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การบริหารงานวิชาการ ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแล หลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น สุมิตร คุณานุกร (2518, หน้า 16-18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่

ทำให้ให้นักเรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของนักเรียน โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในการส่งเสริมวิชาการของโรงเรียน เอกชัย กี่สุภพันธ์ (2527, หน้า 151) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างของโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทั้งครูและนักเรียน วิทยุ สาร (2526, หน้า 324) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนทำให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่นำในด้านวิชาการ เพราะหน้าที่หลักของสถานศึกษา คือ การให้ความรู้แก่นักเรียน ด้านวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการโดยการทำงานร่วมกับครู นิเทศ กระตุ้นเตือนครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงหมายถึงกิจกรรมทุกชนิดที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนานักเรียน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการบริหารการศึกษา ส่วนหวน พินธุพันธ์ (2525, หน้า 10-17) อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการเริ่มตั้งแต่การควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การเผยแพร่ผลงานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การวิจัยค้นคว้า การประเมินมาตรฐานในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงโรงเรียน ตลอดจนการตรวจเยี่ยมและนิเทศการศึกษาให้แก่โรงเรียน จะเห็นว่าการบริหารงานวิชาการเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับองค์การ อินทร์พรหม (2525, หน้า 164) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการประกอบด้วยงานต่าง ๆ คือ งานพัฒนาหลักสูตร งานประเมินผลการศึกษา งานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการศึกษาของนักเรียน งานนิเทศการศึกษา งานแนะแนว งานติดตามการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ และงานประชุมอบรม

ในความเห็นของผู้ศึกษา การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่จะต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และยึดหลักในการปรับปรุงวิชาการ คือ อบรมให้ครูในโรงเรียนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้คือ พิจารณาหลักสูตรที่ใช้ใช้อย่างรอบคอบ

แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ ประมวลการสอน ข้อสอบวิชาต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หรือการเปลี่ยนแปลงแบบเรียน นักเรียน การประชุมนักเรียน การวิเคราะห์ผลการเรียน จัดหาหนังสือสำหรับครูอ่าน การประชุมทางวิชาการ การเยี่ยมห้องเรียน การสังเกตการสอน การสัมมนาวิชาการ การอบรม

ความสำคัญและความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นเป้าหมายหลัก เปรียบเสมือนหัวใจของสถานศึกษา งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน หรืองานอื่น ๆ เป็นเพียงส่วนประกอบหรือปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ ให้มีคุณภาพและช่วยอำนวยความสะดวกแก่งานวิชาการ คุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ สำหรับจุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณสมบัติที่ต้องการ นอกจากนั้นเมื่อนักเรียนจบการศึกษาแล้ว สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสังคม มีความประพฤติดี มีความขยันหมั่นเพียร มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามอัธยาศัย และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ ดังนั้น การดำเนินงานต่าง ๆ จึงเป็นไปเพื่อส่งเสริมงานวิชาการให้มีความสมบูรณ์และให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

○ อัมภา บุญช่วย (2537, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า โดยทั่วไปงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนมักจะแยกออกเป็น 6 งาน ในบางสถานศึกษาจะแยกย่อยมากหรือน้อยกว่านี้ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณของนักเรียน งานวิชาการเป็นหัวใจหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานด้านบุคลากร ธุรการ กิจการนักเรียน และงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข งานวิชาการยังเน้นถึงการออกไปประกอบอาชีพได้ และเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศในอนาคตด้วย เมื่องานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้เวลาในการบริหารให้มากกว่างานอื่นด้วย สำหรับอุทัย บุญประเสริฐ (2530, หน้า 219) ได้ย้ำถึงความสำคัญของงานวิชาการ ว่า เป็นโรงเรียนที่ได้รับความสำเร็จในด้านวิชาการ คือ นักเรียนที่เป็นผลผลิตของ

โรงเรียนมีคุณภาพ และคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด คือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จะทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงได้รับการยกย่อง และจากการศึกษาเอกสารของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2527, หน้า 160) ได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้ใน 3 ประเด็น กล่าวคือ ประเด็นแรก เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีปริมาณงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ก็ย่อมมีมากตามไปด้วย ประเด็นที่สอง เป็นตัวกำหนดนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียนไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของงบประมาณ หรือวัสดุ ครุภัณฑ์ จะจัดให้ตามสัดส่วนปริมาณงานของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณของโรงเรียน งานวิชาการจึงเปรียบเสมือนเครื่องกำหนดทรัพยากรให้แก่โรงเรียน และประเด็นที่สาม เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาตัดสินคุณภาพของโรงเรียนอีกด้านหนึ่งก็คือ การพิจารณาตัดสินโดยอาศัยผลงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยดูจากวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการและผลสำเร็จของนักเรียน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเสมือนตัวแทนที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องวัดถึงคุณภาพการจัดงานวิชาการของโรงเรียน ทั้งความสำเร็จและทิศทางการจัดการศึกษา

ดังที่กล่าวมา เห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญยิ่ง เป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ คุณภาพ และมาตรฐานของโรงเรียน

ความหมายของงานวิชาการ

สุมิตร คุณานุกร (2518, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการว่า งานวิชาการไม่ได้มีความหมายแคบอย่างที่เข้าใจทั่ว ๆ ไปว่า หมายถึงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความรู้และการศึกษาของเด็ก

ในทำนองเดียวกัน ภิญญา สาทร (2528, หน้า 324) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า ได้แก่ กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพ สำหรับองค์การ อินทร์พรพรย์ (2526, หน้า 161) กล่าวว่า งานวิชาการในโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน ตลอดจนการอบรมสั่งสอนศีลธรรม จรรยา และความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้

ความสามารถพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ มีความสุข ความพอใจ ตามมาตรฐานและช่วยเหลือ เพื่อแผ่เพื่อนบ้านตามสมควร และพิศมัย ถีตะแก้ว (ม.ป.ป., หน้า 147) กล่าวว่า งานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียน งานวิชาการนี้เป็นงานหลักของโรงเรียนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ก็ตาม

สรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่จัดขึ้นในโรงเรียน เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

ขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการของโรงเรียน เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง และมีความสำคัญมากต่อ โรงเรียน เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของโรงเรียนทีเดียว การบริหารงานของโรงเรียนทุกอย่างก็ เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการ หรือการเรียนการสอนทั้งนั้น จุดมุ่งหมายของ งานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติที่ต้องการ งานวิชาการจึงมิใช่อยู่ที่นักเรียนอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่งานวิชาการเป็นงานที่รับผิดชอบต่อ คุณภาพของพลเมือง และความมั่นคงของประเทศชาติ (กิติมา ปรีดีติลล, 2532, หน้า 53) ขอบข่ายของงานวิชาการมีผู้นำเสนอไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 7) ได้กำหนดขอบข่าย งานวิชาการออกเป็น 7 งาน คือ

1. งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานด้านการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผล และประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานการนิเทศภายใน
7. งานอบรมทางวิชาการ

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 17) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการว่า ควรจะประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ แผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน และบันทึกการสอน
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน และการฝึกงาน
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน และการจัดห้องสมุด

ส่วน สายหยุด จำปาทอง (2526, หน้า 3) ได้กล่าวว่า กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนส่วนใหญ่มุ่งเน้นหลักสูตร การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การจัดทำโครงการ การเตรียมการสอน สื่อการสอน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล

เช่นเดียวกับ เรื่อง เจริญชัย และเสรี ลาซโรจน์ (2526, หน้า 224) ได้กล่าวว่า งานวิชาการของโรงเรียนควรแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. งานสอนและกิจกรรมนักเรียน
2. งานเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน
3. งานวัดผลและประเมินผล
4. งานส่งเสริมวิชาการ

สำหรับพิศมัย ถีตะแก้ว (ม.ป.ป., หน้า 147) ได้กล่าวว่า งานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ควรมีขอบข่าย 3 งาน ดังนี้

1. งานหลักสูตร
2. งานการสอน
3. งานนิเทศ

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535, หน้า 53) ได้จัดสัมมนาวิชาการให้ครูและผู้บริหาร ผลของการอบรมสัมมนาได้ระบุขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้

1. หลักสูตร

2. การจัดการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ
3. การวัดผลและประเมินผล
4. การผลิตและการใช้สื่อ
5. การจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร
6. การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
7. การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

และ หวน พันธุ์พันธ์ (2528, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็น การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมงานดังนี้

1. หลักสูตร
2. แผนการสอน
3. การนิเทศการสอน
4. ตารางสอน
5. สื่อการสอนหรือเทคโนโลยีทางการสอน
6. การปรับปรุงการเรียนการสอน
7. ห้องสมุด
8. การประเมินผลการศึกษา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่างานบริหารวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวาง ล้วนเป็นงานที่ต้องเอาใจใส่สม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่าขอบข่ายของงานวิชาการ ควรครอบคลุมงาน สำคัญอย่างน้อย 7 งาน คือ

1. หลักสูตรและการใช้หลักสูตร
2. การเรียนการสอน
3. งานสื่อการสอน
4. การนิเทศการสอน
5. การวัดผลและประเมินผล

6. งานห้องสมุด

7. งานแนะแนว

สำหรับการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ในการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน คือ 1. งานด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 2. งานด้านการวัดผลและประเมินผล 3. งานการนิเทศภายใน ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

งานด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร

คำว่า "หลักสูตร" (Curriculum) นักการศึกษาและผู้ใช้คำดังกล่าวให้ความหมายหรือนำมาใช้ในความหมายที่ต่างกันไปหลาย ๆ อย่าง ซึ่ง อานาจ จันทรเป็น (2532, หน้า 1-2) ได้ประมวลไว้ดังนี้

Lewis and Meil ได้รวบรวมนิยามเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้

1. รายวิชา
2. ผลของการเรียนรู้ที่มุ่งหวัง
3. โอกาสที่มุ่งหวังในการกระทำกิจกรรม
4. โอกาสในการเรียนรู้ที่จัดให้
5. การกระทำจริงของผู้เรียน
6. ประสบการณ์จริงของผู้เรียน

Lewis and Meil ได้นิยามหลักสูตรว่า เป็นเจตนารมณ์ชุดหนึ่งเกี่ยวกับโอกาสในการกระทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่นและกับสิ่งอื่นๆ (ประกอบด้วยสาระข้อมูล กระบวนการเทคนิควิธี และค่านิยมต่าง ๆ) ของบุคคลที่จะรับการศึกษาในระยะเวลาและสถานที่ที่แน่นอน Hosford ได้รวบรวมแนวคิดจากนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของหลักสูตรในรอบ 20 ปี โดยนำแนวความคิดทั้งหลายมาจัดรวมเป็นกลุ่มตามแนวความคิดที่สอดคล้องกันได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มแรกมีแนวความคิดว่าหลักสูตรหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น (Everything that happens) นักการศึกษาที่มีแนวความคิดคล้ายคลึงกันในกลุ่มนี้ประกอบด้วย Beauchamp

ให้ความหมายหลักสูตรว่า ประสพการณ์ทั้งมวลที่นักเรียนได้รับภายใต้ดุลพินิจของโรงเรียน Ragan นิยามหลักสูตรว่า ประสพการณ์ทั้งมวลที่นักเรียนได้รับ ซึ่งโรงเรียนยอมรับว่าอยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน Spears กล่าวว่า หลักสูตรมิได้หมายถึงเฉพาะโปรแกรมการเรียนการสอนในห้องเรียน แต่หลักสูตรรวมถึงกิจกรรมทั้งมวลของนักเรียน

2. กลุ่มที่สองมีแนวความคิดว่าหลักสูตรหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จัดให้ (Everything that is offered) นักการศึกษาที่มีแนวคิดทำนองนี้ประกอบด้วย Saylor กล่าวว่า หลักสูตรหมายถึงประสพการณ์การเรียนรู้ทั้งมวลที่ทางโรงเรียนจัดให้ Crosby ให้ความหมายว่า หลักสูตรหมายถึงประสพการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนจัดให้เพื่อให้นักศึกษาแก่นักเรียน Doll กล่าวว่า หลักสูตรคือประสพการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียนและอยู่ภายใต้การดำเนินการของโรงเรียน

3. กลุ่มที่สามให้ความหมายว่า หลักสูตรเป็นแผนการสอนและวิธีการสอน (The planned what and how) นักการศึกษาที่มีแนวความคิดในกลุ่มนี้ประกอบด้วย Phenix ให้ความหมายว่า หลักสูตรคือโปรแกรมการเรียนของโรงเรียนที่ระบุถึงเนื้อหาวิชาที่จะสอน วิธีการสอนและลำดับขั้นตอนการสอนว่าสอนอะไร สอนอย่างไร และสอนเมื่อไร Krug ให้อธิบายว่า หลักสูตรประกอบด้วยแนวทางการสอนที่โรงเรียนใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีประสพการณ์ไปสู่คุณลักษณะตามที่ต้องการ

4. กลุ่มที่มีแนวความคิดว่าหลักสูตรคือ แผนการสอน (The planned what) แนวความคิดนี้ประกอบด้วย Johnson อธิบายว่า หลักสูตร คือ คุณลักษณะที่ต้องการชุดหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการสอน Smith และคนอื่น ๆ กล่าวว่า หลักสูตรคือประสพการณ์ชุดหนึ่งที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่ออบรมสั่งสอนนักเรียน

ส่วน Tanner and Tanner ได้ศึกษาประวัติศาสตร์นิยามของหลักสูตรแสดงให้เห็นว่า คำว่า หลักสูตร สามารถให้คำอธิบายได้หลากหลาย ดังนี้

1. มวลความรู้ที่สะสมไว้
2. รูปแบบของความคิด
3. ประสพการณ์ของมนุษยชาติ
4. ประสพการณ์ที่ได้รับการชี้แนะ

5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ได้วางแผนไว้
6. เนื้อหา และกระบวนการด้านความรู้และเจตคติ
7. แผนการสอน
8. ผลที่คาดหวัง
9. ระบบการผลิตสมัยใหม่

ส่วน เสริมศรี ไชยศรี (2528, หน้า 1) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้อันประกอบด้วย เป้าหมายของการเรียนรู้ และจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจง เป้าหมาย และจุดประสงค์เหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้แนวทางในการเลือกจัดเนื้อหา และจะบ่งถึงวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินผลด้วย

นอกจากนั้นแล้ว วิทยุ สาร (2516, หน้า 279) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง บรรดาประสบการณ์ทั้งปวงที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่โรงเรียนพึงปรารถนา

และ สุมิตร คุณานุกร (2518, หน้า 1-3) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษา ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ หลักสูตรมาจากแผนการศึกษาแห่งชาติ

สรุปได้ว่า หลักสูตรมี 2 ลักษณะ คือ ความหมายที่กว้าง จะรวมหลักสูตรกับกิจกรรมการเรียนการสอนเข้าด้วยกัน ส่วนความหมายที่แคบ หลักสูตรเป็นเพียงโครงการ แผนประสบการณ์ แนวทางในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นก่อนสอน เป็นความหมายที่แยกจากตัวหลักสูตรออกจากการสอน อย่างไรก็ตาม ในตัวหลักสูตรหรือแผนประสบการณ์นี้ ก็ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีการเรียนการสอน และการประเมินผล เพียงแต่ว่ายังไม่ได้นำไปใช้เท่านั้น (อำภา บุญช่วย, 2533, หน้า 17)

องค์ประกอบของหลักสูตร

พนัส หันนาคินทร์ (2529, หน้า 220) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วนดังนี้

1. หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. โครงสร้างของหลักสูตร

3. เนื้อหาหลักสูตร

4. การนำหลักสูตรไปใช้

สำหรับ Tabá (อ้างใน พิศมัย ธิณะแก้ว, ม.ป.ป., หน้า 8-9) กล่าวว่า หลักสูตร ไม่ว่าจะออกแบบอย่างไร ควรมีองค์ประกอบ 4 ส่วน เป็นอย่างน้อยที่สุด ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา

2. เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสำหรับสอนแต่ละวิชา

3. กระบวนการสอนและการเรียน

4. โครงการประเมินผลตามหลักสูตร

ส่วน สุมิตร คุณานุการ (2523, หน้า 9) ก็มีความเห็นที่ใกล้เคียงกันว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 ส่วน ได้แก่

1. ความมุ่งหมาย (Objectives)

2. เนื้อหา (Content)

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)

4. การประเมินผล (Evaluation)

จากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรนั้นต้องประกอบไปด้วย องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ อย่างน้อย 4 ส่วน คือ

1. จุดหมาย (Objectives)

2. เนื้อหาวิชา (Content)

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation)

4. การประเมินผล (Evaluation)

สาระสำคัญขององค์ประกอบหลักสูตร แต่ละส่วนมีสาระแตกต่างกันออกไปดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (Objectives) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้น ๆ การกำหนดจุดหมายของหลักสูตรใน

แต่ครั้งนั้น ต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคม เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคม และผู้เรียน ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นต้องให้สอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย (พิศมัย ถีตะแก้ว, ม.ป.ป., หน้า 9)

2. เนื้อหาวิชา (Content) อัมภา บุญช่วย (2537, หน้า 19) กล่าวว่า เนื้อหา คือสาระที่เป็นความรู้ที่ประมวลหรือรวบรวมมาเพื่อจัดอย่างมีระบบระเบียบให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ เนื้อหาสาระและความรู้ของแต่ละวิชาจะประกอบไปด้วยสิ่งที่เป็นข้อมูล หรือข้อเท็จจริง แต่ในการนำหลักสูตรไปใช้ก็ไม่ควรสอนเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสิ่งควรรู้อย่างเดียว ควรเน้นเรื่องวิธีการศึกษาความรู้ของวิชานั้น ๆ ด้วย

การเลือกเนื้อหาของหลักสูตรนั้น ได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาของหลักสูตร ดังนี้

1. มีความสำคัญและเชื่อถือได้
2. มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม
3. มีความสมดุลระหว่างความกว้างกับความลึก
4. สามารถสนองความมุ่งหมายได้หลายด้าน
5. สอดคล้องกับประสบการณ์ของนักเรียนและอยู่ในวิสัยที่นักเรียนจะสามารถเรียนรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ได้
6. สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของนักเรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมาย กิจกรรมนั้นจะมีหลายลักษณะ แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุดคือกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้นครูหรือผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญ ในฐานะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตร จะเกิดสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวครูเป็นสำคัญ หากครูได้ศึกษาหลักสูตรจนเข้าใจ และสามารถนำไปดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีแล้ว ก็ย่อมทำให้หลักสูตรนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผล (พิศมัย ถีตะแก้ว, ม.ป.ป., หน้า 10)

เช่นเดียวกับ หวน พิณรุทธิ์ (2528, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำเร็จของหลักสูตร อยู่ que การสอนของครูเป็นสำคัญ ครูอาจารย์จะต้อง เปลี่ยนพฤติกรรม การสอนจากการบอก การเล่า การบรรยาย หรือการยึดเยียดความรู้ให้มา เป็นการ จัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้ด้วย ตนเอง โดยการค้นคว้า การทำงานกลุ่ม การอภิปรายให้มากขึ้น จึงจะถือว่า นำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติ ให้เกิดผล

ส่วน วิชัย ราษฎร์ศิริ (2526, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึง การนำหลักสูตรไปใช้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารและครูนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล แก่ผู้เรียนในโรงเรียน มีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรมคือ การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน เป็นการ จัดทำวัสดุหลักสูตร อันประกอบด้วย เอกสารหลักสูตรชนิดต่าง ๆ และอุปกรณ์การสอนที่จำเป็น ต้องใช้ประกอบการเรียนการสอน ซึ่งควรวินให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ส่วนการจัดเตรียมสิ่งของ ต่างๆ เช่น บุคลากร สถานที่ วัสดุหลักสูตร และบริการต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้การใช้หลักสูตร สัมฤทธิ์ผลนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง และกิจกรรมที่เป็นหัวใจของการนำหลักสูตร ไปใช้คือการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้

สำหรับ อำนาจ จันทร์แป้น (2532, หน้า 7) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้จะ สำเร็จลุล่วงไปได้ ต้องอาศัยส่วนประกอบใหญ่ 3 ประการ คือ ตัวครู ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงที่จะ ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการที่จะปรับปรุงการสอนของตน ผู้บริหารซึ่งจะเกี่ยวข้องในการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ นิเทศ และแผนงานที่ได้มีการออกแบบ อย่างมีระบบ รวมทั้งแผนงานนั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และข้อจำกัดต่างๆ ด้วย

ภารกิจที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ประกอบด้วย

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และทรัพยากร
2. การกำหนดแผนการสอน (การวางแผน, การแปลงหรือปรับหลักสูตร)
3. การปฏิบัติตามแผนการสอน (การสอน)
4. การจัดบัจจัยและสภาพต่าง ๆ

และกิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 60) กล่าวว่า เนื่องจากหลักสูตรของแต่ละระดับมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องของจุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา และข้อกำหนดต่างๆ ในหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผล มีการประเมินผลหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรในที่สุด ต้องให้ครูผู้สอนเข้าใจในจุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชาที่จะสอน หนังสือเรียน แผนการสอน และ เอกสารประกอบหลักสูตรอื่น ๆ ให้เข้าใจก่อนทำการสอน ครูควรพร้อมที่จะปรับวิธีสอนที่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น โรงเรียน และนักเรียน

2. การประเมินผล อำภา บุญช่วย (2537, หน้า 20) กล่าวว่า การประเมินผลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่หนึ่งคือ จุดมุ่งหมาย จะต้องประเมินให้ได้ว่าประสิทธิภาพทั้งหมดที่จัดให้แก่ผู้เรียนมีความยากง่าย และจัดลำดับไว้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด และพัฒนาการของผู้เรียนที่ว่าเป็นไปตามทิศทางที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่เพียงใด การประเมินผลควรง่ายและสะดวกต่อการเรียนการสอน มีแบบบันทึกที่เหมาะสม สำหรับเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรต่อไป

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่กำหนดแผนงาน โครงการ เนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอน ตลอดจนมวลประสิทธิภาพทั้งหลายที่สถาบันการศึกษาได้จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ หลักสูตรที่ดีจะต้องมีลักษณะและเป้าหมายในการสร้างสิ่งที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาสติปัญญาของเด็ก การให้ความรู้ที่จำเป็นและมีคุณค่า สนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้เด็กสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ พัฒนาทักษะการเรียน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ตลอดชีวิต ให้ผู้เรียนมีปรัชญาในการดำรงชีวิต องค์ประกอบของหลักสูตรมีหลายส่วน ได้แก่ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา การนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดผลและประเมินผลแต่ละส่วนต้องมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกัน หลักสูตรจะไม่สมบูรณ์ถ้าขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไป

งานวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้เราทราบว่า การดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

มีปัญหา มีอุปสรรค มีข้อบกพร่อง และมีข้อจำกัดในเรื่องใด อย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่ การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การวัดผลและประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ทำความเข้าใจกัน (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2533, หน้า 72) แต่มีนัยความหมายที่ต่างกัน นั่นคือ การวัดผลเป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการ เรียนกับมาตรฐานผลที่ออกมาเป็นตัวเลข ส่วนการประเมินผลเป็นการกำหนดค่าจากคะแนนที่เรา วัดว่าดีหรือไม่ เก่งหรือไม่เก่ง (พนัส หันนาคินทร์, 2529, หน้า 199) ซึ่งโดยปกติแล้ว การประเมินผลในโรงเรียนนั้น มีจุดมุ่งหมายอยู่ 2 ประการ คือ ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนกับการประเมินเพื่อตัดสินการเรียน (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2533, หน้า 72) สำหรับเรื่อง การวัดผลและประเมินผลมีผู้รู้ได้ให้ความหมายในมุมมองต่าง ๆ เอาไว้อย่างน่าสนใจ อาทิ

การวัดผลหมายถึง กระบวนการใด ๆ ที่ให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่ง อันมีความหมาย แทนขนาดสมรรถภาพและนามธรรมที่นักเรียนผู้นั้นมีอยู่ในตนเอง เช่น ถ้าใช้แบบทดสอบเป็นเครื่อง กระทบ ก็ถือเอาจำนวนผลงานที่นักเรียนแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบออกมาเป็นเครื่องชี้บอกว่าเขามี สมรรถภาพในเรื่องนั้นๆ ปานใด (ชวาล แพร์ตกุล, 2518, หน้า 140) การวัดผล หมายถึง การใช้เครื่องมือในการค้นหาหรือการตรวจสอบ เมื่อต้องการทราบปริมาณ จำนวน หรือคุณภาพใน สิ่งของหรือตัวบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2527, หน้า 314)

○ ส่วนการประเมินผลนั้น เป็นการตีค่า ตีราคาสิ่งที่ต้องการโดยอาศัยเกณฑ์ที่วางไว้ เมื่อ ได้ผลเป็นคะแนนหรือตัวเลขแล้วนำมาพิจารณาว่าดี เลว เก่ง อ่อน แค่นี้ โดยเปรียบเทียบกับ เกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ (สมพร สุทัศน์, 2525, หน้า 108) การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ครูนำเอาทุกๆ รายการที่ทราบจากการวัดไปใช้ กล่าวคือ ครูนำผลจากการวัดแปล่า นั้นมารวมกันเพื่อนำไปวินิจฉัย ตีราคาตีคุณค่า และชี้ขาดลงเป็นผลสรุปว่าเด็กคนนั้นมีคุณภาพสูงหรือ ต่ำ สมควรสอบได้หรือสอบตก ซึ่งการประเมินค่าที่ขึ้นต้องตั้งอยู่บนรากฐานของการวัดผลที่ดีด้วย (ชวาล แพร์ตกุล, 2518, หน้า 14) และการประเมินผลเป็นการกำหนด ตีราคา ลงสรุป และ ตัดสินอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยการวัดมาเป็นหลักในการประเมิน ซึ่งการวัดนั้นอาจจะวัดใน หลาย ๆ วิธี แล้วนำผลมาผสมผสาน สรุปตัดสินว่าผ่าน ไม่ผ่าน ได้หรือตก เป็นต้น (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2527, หน้า 314)

อย่างไรก็ตาม เพื่อความชัดเจนในรายละเอียดของความแตกต่างกันระหว่างการวัดผลกับการประเมินผล ไพศาล หวังพานิช (2526, หน้า 14) ได้แสดงข้อแตกต่างออกมาในรูปของตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อแตกต่างระหว่างการวัดผลกับการประเมินผล

การวัดผล	การประเมินผล
1. เป็นการกำหนดจำนวนปริมาณหรือรายละเอียด	1. เป็นการกำหนดระดับของคุณค่าหรือตัดสินลงสรุปผล
2. กระทำอย่างละเอียดทีละด้านทีละอย่าง	2. สรุปรวมเป็นข้อชี้ขาด
3. ใช้เครื่องมือเป็นหลัก	3. ใช้ผลการวัดเป็นหลัก
4. ผลที่ได้เป็นข้อมูล รายละเอียด	4. ผลที่ได้เป็นการตัดสินใจ
5. อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์	5. อาศัยการใช้ดุลยพินิจ

จากความหมายของการวัดและประเมินผลที่ได้นำเสนอตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการวัดและประเมินผลนั้น มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนหรือด้านวิชาการของโรงเรียนมาก ดังนั้นผู้บริหารซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในโรงเรียนจึงควรมีความรู้ มีบทบาทเกี่ยวกับเครื่องมือวัดผล เกณฑ์การประเมินผล และวิธีการประเมินผลเป็นอย่างดี ซึ่งบทบาทในเรื่องนี้ของผู้บริหาร ชารี มณีศรี (2527, หน้า 78) ได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ควรมีบทบาทดังนี้

1. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการสอนของตนเอง โดยการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หรือใช้แบบสอบถามให้นักเรียนตอบหรือแสดงความคิดเห็น

2. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ จุดมุ่งหมาย เครื่องมือ ตลอดจนเทคนิควิธีการเอาไว้อย่างชัดเจน อย่างเป็นระบบระเบียบ และครบถ้วน

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถทำหน้าที่หรือมีบทบาทดังกล่าวเป็นอย่างดี ย่อมจะทำให้สามารถค้นพบศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพการเรียนการสอนของครู อันจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังความเห็นของ อ่ำภา บุญช่วย (2537, หน้า 131) ที่เห็นว่า การวัดผลและประเมินผลนั้นมีความจำเป็น นั่นคือ

1. ทำให้ทราบผลการเรียนของนักเรียน และสามารถนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนได้

2. สามารถนำผลไปเป็นประโยชน์ในการเลื่อนชั้นเรียน และจัดแบ่งชั้นเรียนตามความสามารถ

3. สามารถนำไปเป็นหลักฐานในการรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ ทำให้ผู้ปกครองได้รับรู้ความก้าวหน้าของนักเรียนในความปกครองของตน เป็นการช่วยทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียนอีกทางหนึ่ง

4. สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการแนะนำ วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน จึงเป็นเรื่องของผู้บริหารที่จะต้องมีบทบาทในเรื่องนี้โดย 1. กำหนดนโยบายโดยทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผล 2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสอบ เช่น เครื่องพิมพ์ กระดาษไข กระดาษโรเนียว ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่เพื่อการนั้น และ 3. พยายามหาทางส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการประเมินผลเพิ่มขึ้น ทั้งเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผลข้อสอบ ประเมินผลการสอบ ตลอดจนการรายงานผลการสอบ (อ่ำภา บุญช่วย, 2537, หน้า 141) นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องสร้างหลักการในการบริหารงานวิชาการที่เป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติได้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (กิติมา ปรีดีดิลก, 2532, หน้า 74)

งานการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน เป็นงานที่ช่วยพัฒนางานวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการจัดและดำเนินการสอน

การนิเทศภายในเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน อัมภา บุญช่วย (2537, หน้า 111) กล่าวว่า การจัดให้มีการนิเทศภายในนั้นก็เพื่อจะคิดหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งเรื่องการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ก็เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งผลที่ตามมาคือ นักเรียนที่มีคุณภาพ

สังัด อุทรานันท์ (2529, หน้า 202) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งควรจะต้องยึดหลักการสำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารต้องระลึกเสมอว่า การนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง ส่วนการดำเนินการนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้
2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลุล่วงได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การนิเทศจะไม่มีโอกาสสำเร็จได้เลย
3. จะต้องตระหนักว่า การนิเทศภายในเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่การจับผิดหรือบังคับขู่เข็ญแต่ประการใด
4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องการการยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพที่เป็นจริงแล้ว ไม่มีใครเชี่ยวชาญทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงน่าจะได้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น
5. การนิเทศภายในจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในด้วย

และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 265-266) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. ควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
 2. ควรต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือมีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
 3. ควรเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
 4. ควรเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
 5. ควรเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
 6. ควรเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 7. ควรเป็นการพัฒนาและส่ง เสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้ลึกภาคภูมิในงานอาชีพเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถที่จะพัฒนาได้
- สำหรับ ประพันธ์ แสงเพ็ญ (2537, หน้า 11) ได้สรุปหลักการสำคัญของการนิเทศภายในไว้ว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงที่จะต้องนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของตนเองที่รับผิดชอบอยู่
2. การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน จะต้องเป็นความร่วมมือหรือยอมรับของบุคคลในโรงเรียนที่จะช่วยกันพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขซึ่งกันและกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องเกิดขึ้นจากความต้องการแก้ไขปัญหาหรือต้องการตอบสนองความต้องการของโรงเรียนที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

4. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และพร้อมที่จะเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น

ในทำนองเดียวกัน ชารี มณีศรี (2523, หน้า 13-15) กล่าวถึงหลักพื้นฐานของการนิเทศการศึกษา ที่จะ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จในการช่วยครู นักเรียน และโรงเรียนให้เป็นครู นักเรียน และโรงเรียนที่มีคุณภาพที่ดี ดังนี้

1. ควรเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2. ควรต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

3. ควรเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์

4. ควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันระหว่างการนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร

5. ควรเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์

6. ควรมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

7. ควรมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะในชนบท นอกจากนี้แล้ว เพื่อให้การนิเทศภายในได้ผลดีต้องอาศัยเทคนิควิธีการนิเทศซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสานแต่ละรูปแบบเข้าด้วยกัน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 267-270) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการนิเทศภายในที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้ได้ ดังนี้

1. การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ อาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ การบรรยาย โดยวิทยากรคนเดียว การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน และการบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

2. การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้านมาสาธิต อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียนการสอนปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษา

ต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการศึกษามาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ที่มุ่งให้ ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการ กระบวนการทำงานของอุปกรณ์ เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก และใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3. การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และ โรงงานอุตสาหกรรม เป็นประสบการณ์ตรงและได้พักผ่อนก่อนจากการเดินทาง

4. สถานศึกษาจัดแหล่งและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุด อาชีพ มุมอ่าน หนังสือ นิทรรศการ ตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีที่เป็นการส่งเสริมทางด้านวิชาการ ให้กับครู อาจารย์

5. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ อาจจะจัด เป็นครั้งคราว สามารถเชิญวิทยากรทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา

6. การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองสถานการณ์จริงหรือที่เรียกว่า บทบาทสมมุติ โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้น แล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือลองปฏิบัติไปตามที่ ควรจะเป็นในการนำมาใช้ในการนิเทศ

7. การประชุม มีหลายรูปแบบ เช่น การประชุมชี้แจง การประชุมกลุ่มย่อย การ ประชุมเฉพาะกิจ การประชุมระดมสมอง เป็นต้น

8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนใน สถานการณ์จริงของครู อาจารย์ จะทำให้ทราบจุดดีหรือจุดอ่อนของการสอน เพื่อจะได้เป็นแนวทาง ในการนิเทศ ต้องได้รับการยินยอม และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการสอน

และยัง วัชวัลคุ (2524, หน้า 74-75) ได้นำเสนอวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ของการนิเทศภายในโรงเรียนได้นั้นก็คือ หลักการบริหารงานบุคคล ซึ่งหลักการบริหารงานบุคคล ในการนิเทศก็คือ การบริการและการพัฒนาให้ครูได้มีความรู้และความสามารถที่จะทำให้เกิดผล ดีที่สุด มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะในการบริหารงานบุคคล ดังนี้คือ

1. คอยส่งเสริมให้ครูได้มีความคิดริเริ่มในการสอน เช่น หาวิธีการสอนใหม่ ๆ แทน วิธีการสอนแบบเดิม

2. คอยให้บริการความรู้ใหม่ ๆ แก่ครู เช่น การประชุมชี้แจง หรือการบริการ เผยแพร่ทางเอกสาร

3. คอยประสานงานเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ของครู
4. จัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและความสามารถ แลกเปลี่ยนกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการ
5. คอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้โดยสะดวกเรียบร้อย
6. คอยให้ความสนใจและช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเป็นพิเศษ เช่น ครูที่สูงอายุ ครูที่มีวุฒิต่ำ ครูที่เกียจคร้าน ครูที่ผิดหวัง ฯลฯ

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น มีผู้รู้ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายในไว้ เป็นหลักการประจำใจสำหรับผู้บริหารไว้ปฏิบัติหลายหลักการ เช่น การมอบหมายให้ผู้อื่น ดำเนินการ การยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกัน การสนองความต้องการ ความผูกพัน ความเป็นประชาธิปไตย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หลักมนุษยสัมพันธ์ และที่สำคัญคือ หลักการมีส่วนร่วมของ คณะครูผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารต้องเลือกใช้กิจกรรมที่เหมาะสม ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การประชุม ชี้แจง การสังเกตการสอน การศึกษานอกสถานที่ การจัดเอกสารหรือตำราทางวิชาการ

การศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของการศึกษาที่เกี่ยวข้อง กับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ โดยตรงนั้น ยังไม่ปรากฏ แต่มีงานศึกษาที่ใกล้เคียงดังนี้

พงษ์ศักดิ์ อินทรามะ (2536) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยศึกษาสภาพการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนนี้ ส่วนใหญ่มีการดำเนินงาน 9 ด้าน ผู้บริหารให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในด้าน การนิเทศภายในโรงเรียน และการวางแผนงานวิชาการ

สำหรับ พรานอม เชื้อคักคาหงษ์ (2537, หน้า 61) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนา การบริหารงานวิชาการโรงเรียนแม่ริมวิทยาคม พบว่า การพัฒนางานโรงเรียนควรรักษาโอกาสแก่ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ในปีเดียวกัน สุวิษ วิทยารัฐ (2537) ได้ศึกษาทางเลือกเพื่อการปรับปรุงการบริหารงานฟาร์มของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตลำปาง ในแง่ของภารกิจ การบริหารงาน 7 ด้าน กล่าวคือ การวางแผน การกำหนดโครงสร้าง การจัดการ การบริหารงานบุคลากร การกำกับดูแล การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการจัดการงบประมาณ ผลการศึกษาปรากฏว่า เมื่อนำภารกิจการบริหารงานทั้ง 7 ด้านมาวิเคราะห์ พบว่า ควรได้มีการปรับปรุงวิธีการวางแผน การบริหารงานฟาร์มโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

ส่วนประโชชน์ เจริญยุทธ (2539) ได้ศึกษาผลการใช้กระบวนการนิเทศภายในโดยคณะครูมีส่วนร่วมในกลุ่มโรงเรียนพินาย ลังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า เมื่อนำกระบวนการนิเทศภายในโดยคณะครูมีส่วนร่วมไปใช้แล้วพบว่า ได้มีการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในเพิ่มมากขึ้นตอน โดยเฉพาะในการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการ โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในการวางแผนปฏิบัติการนิเทศไว้ชัดเจน ให้โอกาสคณะครูแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงแผนการปฏิบัติการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะครู กิจกรรมการนิเทศภายในมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรได้ กิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน รองลงไปคือกิจกรรมระดมความคิด การสนทนาทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ และการประชุมก่อนเปิดเรียนตามลำดับ

ในปีเดียวกัน สุเมธ เจตปีย์วัฒน์ (2539, หน้า 64-65) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนสารภีพิทยาคม ตามการรับรู้ของอาจารย์และนักเรียน พบว่า (1) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และขอติจากที่ประชุม (2) ผู้บริหารควรกระจายงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง (3) การบริหารงานของโรงเรียนควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการโรงเรียน (4) ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจคนเดียว หรือผูกขาดการตัดสินใจไว้กับฝ่ายบริหารเท่านั้น

ต่อมา สิรินันท์ ศรีวีระสกุล (2540, หน้า 119) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของบุคคล โรงเรียนมรินทร์รอยแยลส์วิทยาลัย และศึกษาความต้องการและการเตรียมตัวเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในอนาคต พบว่า ความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนปานกลาง

เช่นเดียวกับ ประพันธ์ วรรณนิยากร (2540, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่าในความเห็นของบุคลากรครูเห็นว่า ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ที่ครูในโรงเรียนได้นำเสนอ

อีกทั้ง อภินันท์ นาระตะ (2540, หน้า 75) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่สูง ได้พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศตรงกันว่า การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวางแผนและสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ร่วมกันนิเทศงานวิชาการ มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูทุกคน และให้ความสำคัญต่อการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนให้เป็นการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายอย่างเต็มใจ และมีเป้าหมายเดียวกัน

ในปีต่อมา จำนงค์ ชินารักษ์ (2541, หน้า 48) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารยอมรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ โดยให้กลุ่มรับผิดชอบ และสนับสนุนเต็มที่ ส่วนในสถานการณ์ความขัดแย้ง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่ม แล้วผู้บริหารตัดสินใจ

และ อินทรน้อย มะลิขัยวงศ์ (2541, หน้า 46) ได้ศึกษาภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารดีเด่นเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบกันอย่างทั่วถึง และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงมาก และให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานด้วยตนเองปานกลาง

จากงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กร สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างสามัคคีแก่หมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริม กระตุ้น สนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารอีกด้วย