



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปการวิจัยทั้งหมดโดยจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ซึ่งจะกล่าวตามลำดับต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารงานการฝึกสอนในมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย คณบดีและรองคณบดีฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศในคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย 8 แห่ง ที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน ซึ่งประกอบด้วย คณบดีและรองคณบดีฝ่ายวิชาการจำนวน 16 คน หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนจำนวน 8 คน และอาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัยละ 15 คนเป็นจำนวน 120 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 144 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศการฝึกสอน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เมื่อสร้างเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

ชาตฺยทางด้านการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนตรวจแก้ไข แล้วจึงนำมาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำ แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัว ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่มีต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) แบบเกณฑ์ประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open End)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง นอกจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เท่านั้นที่ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้อาจารย์ผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นตัวแทนของผู้วิจัย ในมหาวิทยาลัยนี้เป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามให้ แบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป 144 ฉบับ ได้รับคืนมา 137 ฉบับ ถือว่าได้รับแบบสอบถามคืน 95.14 เปอร์เซ็นต์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผูตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และคาร์ยละเอียด จากกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 กลุ่ม

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นในกระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประชากรทั้ง 3 กลุ่ม รวมทั้งสรุปรวบรวมปัญหาและอุปสรรคของแต่ละกระบวนการจากแบบสอบถามปลายเปิด เสนอเป็นความถี่ของแต่ละปัญหา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้พอจะสรุปผลการวิจัยที่สำคัญในคานต่าง ๆ ได้ดังนี้

คานข้อมูลส่วนตัวของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหาร ปรากฏว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง 35-44 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกเป็นส่วนมาก และเคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศมาแล้ว ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งทางบริหารในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลา 2 ปี
2. หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน ปรากฏว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 25-34 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นส่วนมาก ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับคานนิเทศการฝึกสอนจะอยู่ระหว่าง 5-9 ปี จำนวนชั่วโมงที่สอนในขณะที่ต้องทำหน้าที่นิเทศการสอนควย 5-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และภาคการศึกษาที่มีการฝึกสอนมีนักศึกษาฝึกสอนอยู่ในความรับผิดชอบ 16 คนขึ้นไป
3. อาจารย์นิเทศ ปรากฏว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 25-34 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นส่วนมาก ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับคานนิเทศการฝึกสอนอยู่ระหว่าง 1-4 ปี จำนวนชั่วโมงที่สอนในขณะที่ต้องทำหน้าที่นิเทศการสอนควย 7-8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และภาคการศึกษาที่มีการฝึกสอนมีนักศึกษาฝึกสอนที่อยู่ในความรับผิดชอบ 16 คนขึ้นไป เมื่อพิจารณาในส่วนใหญ่แล้ว หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนจะมีชั่วโมงการสอนในขณะที่ต้องทำหน้าที่นิเทศการฝึกสอนตั้งแต่ 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป และอาจารย์นิเทศจะมีชั่วโมงการสอนตั้งแต่ 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป และส่วนใหญ่ประชากรทั้ง 2 กลุ่มจะรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

กานกระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการ
ฝึกสอนในมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยทั้ง 5 กระบวนการสรุปได้ดังนี้.-

1. กระบวนการวางแผนงาน

ในกานกระบวนการวางแผนงาน โดยส่วนรวมทั้งหมดจากแบบสอบถามข้อ 1 ถึงข้อ 9 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติงานคานนี้ อยู่ในเกณฑ์มาก ยกเว้นข้อ 5, 6 และ 9 ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดให้อาจารย์นิเทศทุกคนวางแผนวิธีปฏิบัติงานการนิเทศของตนเอง ไวลวงหน้าก่อนออกนิเทศการฝึกสอน การกำหนดให้มีโครงการพบปะสังสรรค์หรือประชุมสัมมนาระหว่างผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงกับอาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกสอน และผู้บริหารสถาบันผลิตครู ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนหัวหน้าหน่วยนิเทศกและอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้มีแผนตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะ ๆ ว่าการปฏิบัติงานการนิเทศการฝึกสอนเป็นไปตามแผนหรือไม่ ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนมีความคิดเห็นว่ หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก แต่อาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นว่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนงานที่สรุปได้จากแบบสอบถามปลายเปิดที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้.-

1. บุคลากรในหน่วยงานนิเทศการฝึกสอนมีไม่เพียงพอ
2. ไม่ได้มีการวางแผนร่วมกับอาจารย์ใหญ่ อาจารย์พี่เลี้ยง ของ

โรงเรียนฝึกสอนกับบุคลากรทางสถาบันผลิต

3. ไม่มีเวลาว่างที่จะประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างอาจารย์ใหญ่ อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ และหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน

4. จำนวนนักศึกษาแต่ละวิชาเอกไม่เท่ากัน จึงขอยืมอาจารย์จากวิชาเอกที่มีนักศึกษาน้อยมาช่วยอาจารย์ในเทศกที่มีนักศึกษามาก ทำให้การวางแผนต้องมีการยืดหยุ่นไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

2. กระบวนการจัดองค์การ

ในด้านกระบวนการจัดองค์การ โดยส่วนรวมทั้งหมดจากแบบสอบถามข้อ 10 ถึงข้อ 18 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนและอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติงานค่าน้อยในเกณฑ์มาก ยกเว้นข้อ 12 ในเรื่องเกี่ยวกับการรับมอบอำนาจในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศทำหน้าที่ตรงตามความถนัดและความสามารถอย่างมีอิสระ ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนหัวหน้าหน่วยนิเทศมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดองค์การที่สรุปได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้.-

1. นโยบายการใช้นักศึกษาฝึกสอนของผู้บริหารการศึกษาของจังหวัดและโรงเรียนฝึกสอนขัดกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. อาจารย์นิเทศต้องการมีชั่วโมงสอนเพื่อผลทางการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
3. ไม่มีการจัดองค์การฝึกสอนที่แน่นอนชัดเจน จึงไม่มีอำนาจในการดำเนินการใด ๆ
4. แต่ละภาควิชาจัดการฝึกสอนเอง

3. กระบวนการความเป็นผู้นำ

ในคานกระบวนการความเป็นผู้นำ โดยส่วนรวมทั้งหมดจากแบบสอบถามข้อ 19 ถึงข้อ 27 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติงานคานนี้อยู่ในเกณฑ์มาก ยกเว้นข้อ 23 และ 24 ในเรื่องเกี่ยวกับการรู้จักเลือกใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือสาขาศึกษาการสอนด้วยตนเองให้กับอาจารย์นิเทศได้ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศและอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และเรื่องเกี่ยวกับความสามารถชักจูง กระตุ้น และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานทางนิเทศการฝึกสอน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก แต่หัวหน้าหน่วยนิเทศและอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการความเป็นผู้นำ ที่สรุปได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้.-

1. หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนไม่สามารถวินิจฉัยสั่งการ เนื่องจากจากหน่วยงานฝึกสอนไม่ได้จัดเป็นรูปองค์การชัดเจน

2. ไม่มีโอกาสคัดเลือกบุคลากร เขาร่วมงาน

3. หัวหน้าหน่วยนิเทศไม่เข้าใจชัดเจนในบทบาทของตนเอง

4. หัวหน้าหน่วยนิเทศขาดความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในการ

นิเทศ

4. กระบวนการควบคุมงาน

ในคานกระบวนการควบคุมงาน โดยส่วนรวมทั้งหมดจากแบบสอบถามข้อ 28 ถึงข้อ 34 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนและอาจารย์นิเทศ มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติงานคานนี้อยู่

ในเกณฑ์น้อย ยกเว้นข้อ 29 ในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศและการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนได้ ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยนิเทศมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมงาน ที่สรุปได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้.-

1. หัวหน้าหน่วยนิเทศไม่มีอำนาจและหน้าที่ เสนอแนะและโทษของผู้ร่วมงานต่อผู้บริหารคณะ
2. หัวหน้าหน่วยนิเทศไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งหรือถอดถอนตลอดถึงกล่าวตักเตือนอาจารย์นิเทศ
3. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยนิเทศไม่ได้ยกระดับให้สูงขึ้นให้สมกับหัวหน้าหน่วยงาน
4. องค์การนิเทศการฝึกสอนไม่เป็นหน่วยงานอิสระ
5. กระบวนการประเมินผลงาน

ในคานกระบวนการประเมินผลงาน โดยส่วนรวมทั้งหมดจากแบบสอบถามข้อ 35 ถึงข้อ 45 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติงานในคานนี้อยู่ในเกณฑ์มาก ยกเว้นข้อ 36, 37, 41, 42 และ 43 ในเรื่องเกี่ยวกับการสนับสนุนให้เกิดการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงงานคานการฝึกสอน ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศมีความเห็นเหมือนกันว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่หัวหน้าหน่วยนิเทศมีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก เรื่องการสร้างหรือนำเครื่องมือที่หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนมาให้อาจารย์นิเทศใช้ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศและอาจารย์นิเทศมีความ

คิดเห็นเหมือนกันว่าไคปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย เรื่องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศก์และอาจารย์นิเทศก์ มีความคิดเห็นตรงกันว่าไคปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย เรื่องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์การปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศก์และอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นตรงกันว่าไคปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยและเรื่องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอนเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการเลือกโรงเรียนฝึกสอนครั้งต่อไป ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นตรงกันว่าไคปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่หัวหน้าหน่วยนิเทศก์มีความคิดเห็นว่าไคปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลงาน ที่สรุปได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้.-

1. บุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอ
2. ไม่มีเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมินผลที่ดี
3. เกณฑ์มาตรฐานในการให้คะแนนการฝึกสอนระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงต่างกันมาก ทำให้เกิดความยุ่งยากในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน

4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนมีงานอื่นมาก ไม่มีเวลาเพียงพอ

อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องกระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศก์การฝึกสอนในมหาวิทยาลัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงและปัญหาอุปสรรคในกระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนหลายประการคือ

กานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน พบว่ามีอายุ
 อยู่ระหว่าง 45-54 ปี นับว่าเป็นช่วงอายุของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการทำ
 งานสูง มีความรู้และประสบการณ์มาก สามารถที่จะเป็นหัวหน้าหน่วยงานได้ก็ วุฒิ
 ปริญญาโท 6 คน ปริญญาเอก 2 คน ปริญญาตรีไม่มี การที่หัวหน้าหน่วยงานมีวุฒิ
 ในระดับนี้คงไม่ทำให้เกิดปัญหาในทางบริหารงานได้ เพราะปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษา
 ก็ควรจะมีอาจารย์วุฒิปริญญาโทเป็นอย่างต่ำ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติ
 งาน มีระยะเวลาที่โคปฏิบัติงานคานนิเทศการฝึกสอนโดยเฉลี่ย 5-9 ปี ซึ่งนับว่า
 เป็นระยะเวลาที่ทำให้คนมีทักษะและประสบการณ์ในคานการนิเทศการสอนพอสมควร
 เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในทางวิชาการคานนิเทศการฝึกสอนได้ ซึ่งตรงกับ คัมบลิว
 เอ็ม ซี คอตเทิล และ เอ็น เอ็ม คานัน (W.M.C.Cottle and N.M.Downie)
 ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า "มีปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้คำปรึกษาได้รับความสำเร็จ
 ในหน้าที่ของตน นั่นคือความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้คำปรึกษา"¹
 สำหรับจำนวนชั่วโมงสอนในขณะที่ต้องทำหน้าที่นิเทศการฝึกสอนโดยเฉลี่ยจะอยู่ระหว่าง
 5-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นับว่าเป็นจำนวนชั่วโมงสอนที่อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมพอสมควร
 เพราะการทำการสอนในระดับมหาวิทยาลัยถือว่าจำนวน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็น
 การทำงานเต็มเวลา เพราะฉะนั้นหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนมีชั่วโมงการสอน
 5-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ถือว่าเป็นการทำงานครึ่งเวลา และทำหน้าที่ทางการบริหารอีก
 ครึ่งเวลา ส่วนนักศึกษาที่รับผิดชอบในภาคการศึกษาที่มีการฝึกสอน โดยเฉลี่ยจำนวน
 16 คนขึ้นไป ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อนี้ อาจจะเป็นความเข้าใจผิดบางประการเกี่ยวกับ

1

W.M.C.Cottle and N.M.Downie, Procedure and Preparation
for Counseling (New Jersey:Prentice-Hall Inc., 1960),P.7.

การตีความหมายของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน โดยเข้าใจว่านักศึกษาที่รับผิดชอบจัดให้ฝึกสอนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเป็นความรับผิดชอบของคนทั้งหมด จึงให้ความเห็นวาระับผิดชอบนักศึกษา 16 คนขึ้นไป ซึ่งความจริงแล้วถือว่าเป็นหน้าที่ทางบริหาร ซึ่งขอบกพร่องอันนี้น่าจะเป็นที่แบบสอบถามซึ่งสื่อความหมายไม่ชัดเจนนัก ควรจะไต่ถามรายละเอียดความเป็นนิสัยหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนรับผิดชอบดูแลควบคุมการฝึกสอนด้วยตนเองอีกคน

คำถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในมหาวิทยาลัยทั้ง 5 กระบวนการคือ กระบวนการวางแผนงาน กระบวนการจัดองค์การ กระบวนการความเป็นผู้นำ กระบวนการควบคุมงาน และกระบวนการประเมินผลงาน ผลของการวิจัยมีจุดที่น่าสนใจดังนี้

คำถามเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนงานของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนตามที่ประชากรทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนปฏิบัติงานด้านกระบวนการวางแผนงานอยู่ในเกณฑ์น้อย มีข้อ 5, 6 และ 9 ทว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนกำหนดให้อาจารย์นิเทศทุกคนวางแผนวิธีปฏิบัติงานการนิเทศของตนเองไว้ล่วงหน้าก่อนออกนิเทศการฝึกสอน หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้กำหนดให้มีโครงการพบปะสังสรรค์หรือประชุมสัมมนาระหว่างผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงกับอาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกสอน และผู้บริหารสถาบันผลิตครู และทว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้จัดให้มีแผนตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะ ๆ ว่าการปฏิบัติงานการนิเทศการฝึกสอนเป็นไปตามแผนหรือไม่ จะเห็นได้ว่าข้อกำหนดให้อาจารย์นิเทศทุกคนวางแผนวิธีปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของตนเองไว้ล่วงหน้านั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยที่ให้ความอิสระแก่อาจารย์ผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน

ชาวอำนาจในการที่จะให้คุณและโทษต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งตรงกับปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการควบคุมงานข้อ 1 ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นถึง 67 คน และปัญหาในกระบวนการควบคุมงานข้อที่ 2 ทว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งหรือถอดถอนตลอดจนกล่าวตักเตือนอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นถึง 46 คน ดังนั้นขอเสนอแนะในกระบวนการบริหารงานเกี่ยวกับข้อนี้ หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนควรจะใช้วิธีทำงานในรูปแบบผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย โดยมีการประชุมปรึกษาหารือ และให้อาจารย์นิเทศก์มีโอกาสสามารถวางแผน จัดให้มีการทำงานร่วมกัน (Workshop) และมีการสัมมนาในหมู่อาจารย์นิเทศก์ในระหว่างปีภาคฤดูร้อน

ในด้านการพบปะสังสรรค์และประชุมสัมมนา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์พิเศษ อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกสอน และผู้บริหารสถาบันผลิตครูที่ได้ปฏิบัติ น้อย อาจเป็นเพราะขาดงบประมาณหรือการวางแผนงานล่วงหน้า และเวลาที่ไมตรงกันในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยและโรงเรียน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับเรื่อง เวลาที่บุคคลเหล่านี้ไม่มีในการร่วมกันวางแผนงานการนิเทศการฝึกสอน ทั้งนี้หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนน่าจะสำรวจเวลาว่างของบุคลากรของฝ่ายสถาบันผลิตครูและฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน ว่ามีเวลาว่างตรงกันหรือไม่อย่างไรบ้าง และควรจัดกิจกรรมทั้งทางวิชาการและทางคานพบปะสังสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจและการประสานงานที่ต่อกัน ซึ่งตามหลักการประสานงานที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ โคลงลาวไว้เกี่ยวกับการประสานงานจะมีประสิทธิภาพและรวดเร็วเมื่อ "เปิดโอกาสให้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น เล่นกีฬาด้วยกัน หัดศึกษาร่วมกัน รับประทานอาหารร่วมกัน"

¹ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, "การประสาน", หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (ธันวาคม 2522), หน้า 91 (ฉบับอัดสำเนา).

ส่วนในค่านักใหม่แผนตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะ ๆ ว่าการปฏิบัติงานการนิเทศการฝึกสอนเป็นไปตามแผนหรือไม่ ประชากรทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขาดการสร้างเครื่องมือเพื่อตรวจสอบแผนและขาดการเอาใจใส่เกี่ยวกับเรื่องแผนงาน เนื่องจากส่วนใหญ่แล้ว หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนมุ่งไปในด้านการสัมมนาภายหลังการฝึกสอน ซึ่งเกี่ยวกับผลของการฝึกสอนของนักศึกษา และการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศกับปัญหาที่เกิดจากบุคลากรและชุมชนของโรงเรียนฝึกสอนเท่านั้น ความผิดพลาดอาจจะเกิดจากแผนงานก็ได้ ซึ่งควร จะได้รับการดูแลเอาใจใส่ตรวจสอบและประเมินเป็นระยะ ๆ โดยการหาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ทันสมัยทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้มีระบบยิ่งขึ้น

ความเกี่ยวกับกระบวนการจัดองค์การนิเทศการฝึกสอน กลุ่มตัวอย่าง ประชากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่าในกระบวนการนี้ หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก แต่มีข้อ 12 ที่ว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้รับมอบอำนาจในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศทำหน้าที่ตรงตามความถนัดและความสามารถ อย่างมีอิสระ ประชากรทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ความคิดเห็นยังขัดแย้งกันอยู่ หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ความขัดแย้งเช่นนี้จะเกิดจากความรู้สึกของประชากรทั้ง 3 กลุ่ม โดยที่ผู้บริหารยังคงคิดว่าตนเองได้มอบอำนาจเป็นบางส่วนให้หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนเท่านั้น และอาจารย์นิเทศในฐานะที่ทำงานใกล้ชิดกับหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน คงจะเห็นว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนขาดอิสระ ที่จะสั่งการในปัญหาที่สำคัญ ๆ บางประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนฝึกสอนเมื่อเด็กมีปัญหา เป็นต้น ทำให้ลงความเห็นว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้รับมอบอำนาจอย่างมีอิสระน้อย ดังนั้นน่าจะได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยนิเทศ

การฝึกสอนไว้ให้ชัดเจน และควรจะทำให้ความเข้าใจให้ประชากรทั้ง 3 กลุ่ม จะเห็น
 ได้จากข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด ข้อที่ 3 ในกระบวนการจัดองค์การที่ว่า
 ไม่มีการจัดองค์การที่แน่นอน ชัดเจน สำหรับงานฝึกสอนของสถาบันผลิต ทำให้หน่วย
 งานที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกสอนไม่มีอำนาจหน้าที่ในตัวเองในการที่จะดำเนินการ
 ใด ๆ และข้อที่ 4 ที่ว่าลักษณะของการฝึกสอนยังเป็นของแต่ละภาควิชา โดยที่ในแ
 ละภาควิชาพยายามที่จะทำเอง ซึ่งไม่ยอมรับความจริงที่ว่าต้องขึ้นอยู่กับองค์การ
 กลางที่รับผิดชอบ ดังนั้นหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนจึงแทบจะไม่มีบทบาทในการ
 กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ หรือดำเนินงานใด

ด้านเกี่ยวกับกระบวนการความเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน
 กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่าในกระบวนการนี้ หัวหน้าหน่วยนิเทศ
 การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ในข้อ 23 และข้อ 24 ที่ว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศ
 การฝึกสอนรู้จักเลือกใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือสาธิตวิธีการสอนด้วยตนเองให้กับอาจารย์นิเทศ
 ใด และหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนสามารถชักจูง กระตุ้น และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วม
 งานการนิเทศการฝึกสอน ประชากรทั้ง 3 กลุ่มลงความเห็นว่ หัวหน้าหน่วยนิเทศการ
 ฝึกสอน ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย จึงเป็นสิ่งที่น่าจะมาอภิปราย ในข้อ 23 หัวหน้า
 หน่วยนิเทศการฝึกสอนรู้จักเลือกใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือสาธิตวิธีการสอนด้วยตนเองให้กับ
 อาจารย์นิเทศใด ประชากรทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ทั้งนี้อาจจะ
 เป็นเพราะในประเทศไทยยังขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณูปการปฏิบัติเป็นแพร่หลาย และ
 ขาดทำเนียบผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่จะเผยแพร่ให้ทราบ และอีกประการหนึ่งหาก
 จะให้หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนเป็นผู้สาธิตวิธีการสอนด้วยตัวเองให้กับอาจารย์
 นิเทศนั้น หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนก็มักจะไม่มีความเชี่ยวชาญในวิธีการสอนที่ตนเอง
 เลือกเรียนมาในสาขาวิชาเอกเท่านั้น จะให้เชี่ยวชาญไปทุกสาขาวิชา ซึ่งใช้วิธีการสอน
 แตกต่างกันไปย่อมเป็นไปได้ ดังนั้นน่าจะได้มีการริเริ่มสำรวจผู้เชี่ยวชาญการสอน

ในแต่ละสาขาวิชาโดยหน่วยงานกลางคือทบวงมหาวิทยาลัย แล้วจัดพิมพ์เผยแพร่ไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ส่วนในข้อ 24 ทว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนสามารถชักจูง กระตุ้น และให้กำลังใจแก่แรงงานทางนิเทศการฝึกสอน สาเหตุที่ได้รับการลงความเห็นว่าใฝ่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยเป็นเพราะว่า บางมหาวิทยาลัยขาดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเปรียบเทียบการนิเทศ นิสิตฝึกสอนเป็นอัตราส่วนระหว่างการปฏิบัติงานกับ ชั่วโมงการสอน หรือขาดความยุติธรรมต่ออาจารย์นิเทศการฝึกสอน โดยมุ่งแต่จำนวน ชั่วโมงสอนจริงเป็นรายวิชาในมหาวิทยาลัย และอีกประการหนึ่ง หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในมหาวิทยาลัยบางแห่งขาดอำนาจการให้คุณและโทษแก่อาจารย์นิเทศ ซึ่งอำนาจนี้ตกอยู่กับหัวหน้าภาควิชาและคณบดีเท่านั้น นอกจากนี้การพิจารณาเรื่อง ตำแหน่งทางวิชาการก็มุ่งในค่าน ชั่วโมงสอนและผลงานทางวิชาการในค่านวิจัยและเขียนตำรา ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานและเขียนพอสมควร แต่อาจารย์นิเทศก็ ต้องใช้เวลากับการเดินทางและการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาฝึกสอน ทำให้ขาดกำลังใจ และแรงจูงใจ เมื่อหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนจะต้องมาหาวิธีชักจูง กระตุ้น และบำรุงขวัญ จึงจะไม่ใคร่ใคร่ คอยจะตองสร้างสิ่งจูงใจทางคุณคาคติของความ เป็นครู และไขมนุชย์สัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศเหล่านั้น ตามแนวความคิดของ เดวิด จี มัวร์ และ โรเบิร์ต เค เบิร์น (David G. Moore and Robert K. Burns) ซึ่งได้จัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 14 ประการ ได้แก่ (1) ลักษณะของ งานที่ต้องการ (2) สภาพการปฏิบัติงาน (3) รายได้ (4) สวัสดิการต่าง ๆ ใน หน่วยงาน (5) ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน (6) ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (7) ความเชื่อมั่นในการบริหาร (8) ความ สามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน (9) การบริหารที่มีประสิทธิภาพ (10) การติดต่อ สื่อสารอย่างเพียงพอ (11) สถานภาพและการยอมรับนับถือ (12) ความมั่นคงใน

การทำงาน (13) ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและ (14) โอกาสก้าวหน้า¹

คำนึงเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมงานของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย จากตัวเลขเฉลี่ยประชากรทั้ง 3 กลุ่มเกือบทุกข้อคือข้อ 23, 30, 31, 32, 33 และ 34 อยู่ในเกณฑ์น้อยหมก (2.48, 2.07, 2.35, 2.50, 2.21, และ 2.43) แสดงให้เห็นว่ากระบวนการควบคุมงานของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนยังมีจุดอ่อนอยู่มาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสาเหตุ 5 ประการคือ

ประการแรก หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งหรือถอดถอนและกล่าวตักเตือนอาจารย์นิเทศ จึงไม่สามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศ

ประการที่สอง หน่วยงานนิเทศการฝึกสอนไม่เป็นองค์การอิสระ ไม่สามารถรวมบุคลากรมาอยู่ในหน่วยงานเดียวกันได้

ประการที่สาม การเปลี่ยนแปลงตัวอาจารย์นิเทศทำได้ยาก เพราะมีบุคลากรจำกัด จึงเกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการควบคุมไปควย

ประการที่สี่ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานของงานไว้แน่นอน ชาวเครื่องมือเครื่องใช้ในการควบคุมงาน

ประการที่ห้า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนไม่มีอำนาจหน้าที่เสนอคุณและโทษของผูรรวมงานต่อผู้บริหารคณะ สาเหตุเหล่านี้จะเห็นได้จากปัญหาและอุปสรรคที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ตามความคิดเห็นของประชากรทั้ง 3 กลุ่ม เกี่ยวกับกระบวนการ-

¹ David G. Moore and Robert K. Burns, "How Good is Good Morale?", Factory Management and Maintenance (February, 1956), PP.130-131 in Davis, Human Relations at Work, P.97.

การควบคุมงาน ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการควบคุมงานของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงน่าจะให้มีการมอบอำนาจบางประการที่มีความ เกี่ยวข้องกับการนิเทศการฝึกสอนแก่หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน เช่น อำนาจการ เลือกรับและเปลี่ยนแปลงตัวอาจารย์นิเทศก์ อำนาจตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ไร่เรียนฝึกสอน อย่างไรก็ตามเพื่อให้การควบคุมงานเป็นไปด้วยความเข้าใจอันดีและ ความเป็นประชาธิปไตยต่อกัน หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนก็ควรรักษาอำนาจนี้ผ่านคณะกรรมการจัดการนิเทศการฝึกสอนที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่มอบหมาย จากผู้บริหาร

ตามเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลงานของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก มีข้อที่ประชากรทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ใน เกณฑ์น้อย คือข้อ 36, 37, 41, 42 และ 43 จากข้อ 36 ที่ว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน สนับสนุนให้เกิดการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนเพื่อนำเอาผลมาใช้ในการปรับปรุงงานตาม การฝึกสอน ประชากร 2 กลุ่มคือผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ ในเกณฑ์น้อย ซึ่งขัดแย้งกับหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนที่เห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ใน เกณฑ์ มาก ดังนั้นหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนน่าจะไ้สนับสนุนให้อาจารย์นิเทศก์ได้ทำการ วิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนให้มากขึ้น เพื่อเป็นผลประโยชน์ต่อการฝึกสอนโดยรวมและ เกิดประโยชน์ต่ออาจารย์นิเทศก์เองในการที่จะนำผลการวิจัยมาเป็นผลงานทางวิชาการ ในการเสนอเลื่อนลำดับหรือตำแหน่งทางวิชาการอันจะเป็นผลในการบำรุงขวัญผู้ฝึกสอน และผลการวิจัยนั้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกสอนและวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า ยิ่งขึ้น ในข้อ 37 หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้สร้างหรือนำเครื่องมือที่มีหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนมาให้อาจารย์นิเทศก์ใช้ ประชากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันทั้งหมดว่า หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ใน เกณฑ์ น้อย แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลการนิเทศนิสิตฝึกสอนของมหาวิทยาลัยในประเทศ

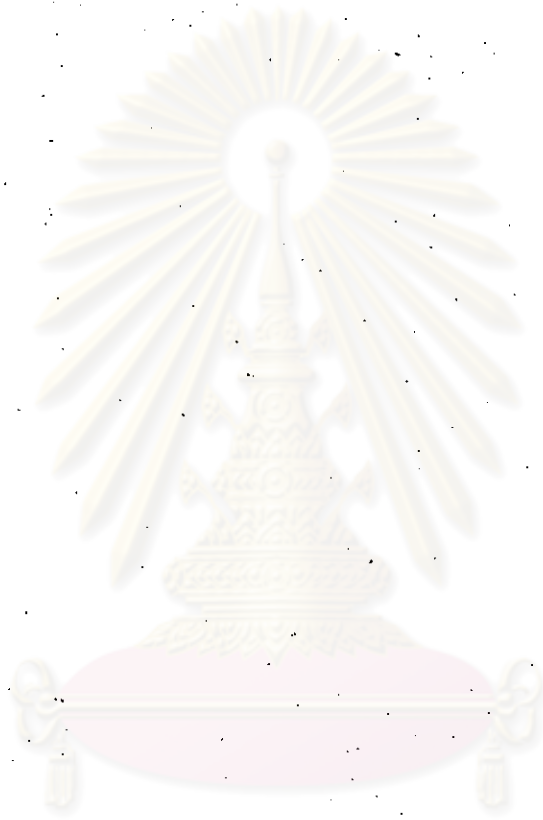
ไทยยังขาดการพัฒนาในด้านนี้ จึงน่าจะได้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ทั้งนี้จะกระทำโดยคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่สอนเกี่ยวกับการประเมินผลและวิธีการสอนวิชาต่าง ๆ ใ้ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือและหลักเกณฑ์เหล่านี้ขึ้น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่ทำการเปิดสอนในระดับปริญญาโทบัณฑิตและปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต น่าจะใช้นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาวิธีการสอนต่าง ๆ ทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับด้านนี้ ในข้อ 41 ที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ประชากรทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยเกี่ยวกับเรื่องนี้ จะเป็นเรื่องที่เป็นจริงที่สุดในระบบบริหารงานของประเทศไทย ซึ่งเราขาดการเก็บรวบรวมข้อมูล ศาสตร์เกี่ยวกับด้านนี้ ได้รับการพัฒนาในระยะหลัง ๆ นี้เอง ดังนั้นสำนักงานนิเทศการฝึกสอนน่าจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการเก็บสถิติและข้อมูลประจำอยู่ในสำนักงาน และหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนน่าจะพิจารณาการสร้างแบบฟอร์มหรือเกณฑ์ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูพี่เลี้ยง และการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง เพื่อเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงในโอกาสต่อไป ในข้อ 42 ที่ว่ามีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์การปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศ ก็เป็นปัญหาเช่นเดียวกันกับข้อ 41 ดังนั้นข้อนี้ก็ปรายและขอเสนอแนะก็เป็นเช่นเดียวกัน ส่วนในข้อ 43 ที่ว่ามีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน เพื่อนำมาวิเคราะห์ในการเลือกโรงเรียนฝึกสอนครั้งต่อไป ควบคู่ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของประชากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ถ้าพิจารณาเป็นกลุ่มแล้ว หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ ที่เห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะสาเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในการเลือกโรงเรียนฝึกสอน หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนย่อมจะเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนฝึกสอนทั้งหมด อาจารย์นิเทศและผู้บริหารคงจะมีส่วนรวม

น้อยในการที่จะรู้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนทั้งหมด ดังนั้นเราจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนทั้งหมดที่ส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน จัดพิมพ์เป็นเอกสารแจกจ่ายให้กับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์โคราชและจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาฝึกสอนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศก์การฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ ให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสวิเคราะห์เลือกสรรโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาไปฝึกสอน มีใข้อยู่ในอำนาจของหัวหน้าหน่วยนิเทศก์การฝึกสอนเพียงผู้เดียว นอกจากนั้นแบบฟอร์มและเอกสารตลอดจนเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเลือกสรรโรงเรียนฝึกสอนควรจะได้จัดทำขึ้นเป็นทางการ เพื่อใช้อ้างอิงในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเลือกโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกสอนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรจะได้มีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยนิเทศก์การฝึกสอนในคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้ผู้ให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้ได้ทราบ และผู้บริหารจะได้นำไปกำหนดตำแหน่งอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศการฝึกสอนมากขึ้น ควรจะมีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการฝึกสอนด้วย ได้แก่ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน เพื่อจะได้ปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพทุก ๆ ด้าน
3. ควรจะได้มีการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนของคณะใดคณะหนึ่ง โดยเฉพาะให้ละเอียดลึกซึ้ง โดยอาจทำในรูปการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานการฝึกสอนโดยตรงกับปัญหาของแต่ละคณะนั้น

4. ควรจะได้มีการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรในคณะครูศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อความรู้วิชาที่สอนในภาควิชาต่าง ๆ นั้น นิสิตนักศึกษาได้นำไปใช้ปฏิบัติในการฝึกสอนเพียงใด.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย