

ผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งการอภิปรายและข้อเสนอแนะของการวิจัย ในกระบวนการนิเทศการฝึกสอน และข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยครู และการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการวิธีบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการวิธีบริหารงานการฝึกสอนในวิทยาลัยครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้านิเทศการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศในวิทยาลัยครู ทั้ง 36 แห่ง ทั่วประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา 2521 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยครูจำนวน 72 คน หัวหน้านิเทศการฝึกสอนจำนวน 36 คน และอาจารย์นิเทศจำนวน 256 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 364 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากหนังสือเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศการฝึกสอน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำ เมื่อสร้างเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงาน

นี้เทคนิคการฝึกสอน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตรวจสอบแก้ไข แล้วจึงนำมาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) และแบบเกณฑ์ประเมินค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เป็นบางส่วน ขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่เป็นตัวแทนของวิทยาลัยช่วยแจกและเก็บแบบสอบถามให้เป็นบางส่วน และบางส่วนก็ใช้บริการทางไปรษณีย์ในการส่งและรับแบบสอบถาม จากแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป 364 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.38

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการดังนี้

ก. แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยครู
2. กลุ่มหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน
3. กลุ่มอาจารย์นิเทศ

ข. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นในกระบวนการบริหารงานนิเทศ การฝึกสอนของหัวหน้านิเทศการฝึกสอน ตามสภาพที่เป็นจริง ตามความคิดเห็น และปัญหา และอุปสรรคในกระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นส่วนมาก มีอายุราชการที่สังกัด กรมการฝึกหัดครู 16 ปีขึ้นไป และเคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศมาแล้ว 4-6 ปี

1.2 หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก รับราชการในกรมการฝึกหัดครูระหว่าง 6-10 ปี และมีประสบการณ์ทางการนิเทศการสอนมาแล้ว 4-6 ปี

1.3 อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเป็นส่วนมาก มีอายุราชการที่สังกัดกรมการฝึกหัดครูระหว่าง 1-5 ปี และมีประสบการณ์ทางการนิเทศการสอนมาแล้ว 1-3 ปี จากจำนวนอาจารย์นิเทศก์ที่ทำหน้าที่นิเทศก์การสอนในภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา 2521 ส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์นิเทศก์บางเวลา คือทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัย เมื่อว่างจากการสอนจึงออกนิเทศการสอน ส่วนอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา คืออาจารย์ที่ไม่มีชั่วโมงสอนในวิทยาลัยเลย ทำหน้าที่นิเทศก์สอนอย่างเดียว มีจำนวนน้อยกว่า

2. กระบวนการวางแผนงาน

2.1 ผู้บริหารมีความเห็นว่า ตามความเป็นจริงในกระบวนการวางแผนงานนิเทศการฝึกสอน หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน ส่วนนอกนั้น หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมในกระบวนการนี้ ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับทางด้านความคิดเห็น ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติงานทุกอย่างในกระบวนการนี้ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการนิเทศการฝึกสอน ผู้บริหารมีความเห็นว่า มีปัญหาน้อยในทุกเรื่องในกระบวนการนี้ และสิ่งที่เป็นปัญหาน้อยที่สุดได้แก่อุปสรรคที่เกิดจากชนบทรรมนิยมประเพณีของชุมชน

2.2 หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนมีความเห็นว่า ในกระบวนการวางแผนงานนี้ ตามสภาพความเป็นจริง สิ่งที่ได้ปฏิบัติมากที่สุดคือ การกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน นอกจากนี้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาทั้งกระบวนการนี้แล้ว หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับทางด้านความคิดเห็น หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน มีความเห็นว่า ควรจะได้ปฏิบัติให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่องานทุกอย่าง

ในกระบวนการนี้

ทางคานปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการนี้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน มีความเห็นว่า เป็นปัญหาน้อยทุกเรื่อง และสิ่งที่เป็ปัญหาน้อยที่สุดได้แก่ อุปสรรคที่เกิดจาก ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน

2.3 อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า ในกระบวนการวางแผนงานของ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ตามสภาพความเป็นจริง อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า หัวหน้า นิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกเรื่องในกระบวนการนี้

สำหรับทางคานความคิดเห็น อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การจัดทำแผนงานนิเทศการฝึกสอน ไว้ก่อนการฝึกสอน นอกนั้นควร ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ทางคานปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนงาน อาจารย์นิเทศก์ มีความเห็นว่า สิ่งที่เป็ปัญหามากคือ นโยบายของวิทยาลัยไม่แน่นอน และการขาดข้อมูล และข่าวสารที่สำคัญสำหรับนำมาใช้ในการวางแผน นอกนั้นเป็ปัญหาน้อย ถ้าคิดโดยส่วนรวม อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในกระบวนการนี้มีปัญหาน้อย

3. กระบวนการจัดองค์การ

3.1 ผู้บริหารมีความเห็นว่า ในกระบวนการจัดองค์การนิเทศการฝึกสอน ตามความเป็นจริง หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง และเรื่อง ที่ผู้บริหารมีความเห็นว่าหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติมากกว่าอย่างอื่นคือ การจัดหา กำลังคนมาใช้ในหน่วยงาน

สำหรับทางคานความคิดเห็น ผู้บริหารมีความเห็นว่า เรื่องที่หัวหน้า นิเทศก์การฝึกสอนควรปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ การจัดหาวัสดุมาใช้ในหน่วยงานฝึกสอน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานฝึกสอนกับหน่วยงานอื่นในวิทยาลัย นอกจากนี้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติให้อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความคิดเห็น โดยส่วนรวม ผู้บริหารต้องการให้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ทางคานปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดองค์การ ผู้บริหารมีความเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหามากคือ งานฝึกสอนยังจัดอยู่ในระบบการบริหารของวิทยาลัยไม่ชัดเจน และขาดงบประมาณในการจัดองค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาน้อย ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมหังองค์การนี้แล้ว ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาน้อย

3.2 หัวหน้านิเทศการฝึกสอนมีความเห็นว่า ตามสภาพที่เป็นจริง การจัดองค์การนิเทศการฝึกสอน หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเรื่องการพิจารณา คัดเลือก เพิ่มหรือลด จำนวนโรงเรียนฝึกสอน หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติมากกว่าเรื่องอื่นๆในกระบวนการนี้

สำหรับทางคานความคิดเห็น หัวหน้านิเทศการฝึกสอนมีความเห็นว่า ตนเองควรได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเรื่องที่ต้องการเน้นมากที่สุดก็คือ การจัดแบ่ง อำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลในหน่วยงาน

ทางคานปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดองค์การ หัวหน้านิเทศการฝึกสอนมีความเห็นว่า การขาดความรู้และทักษะในการดำเนินการ เป็นปัญหาน้อย แต่เรื่องอื่นๆเป็นปัญหามาก สำหรับเรื่องงานฝึกสอนยังจัดอยู่ในระบบการบริหารงานของวิทยาลัยไม่ชัดเจนเป็นปัญหามากกว่าเรื่องอื่นๆ ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม หัวหน้านิเทศการฝึกสอนเห็นว่าในกระบวนการนี้เป็นปัญหามาก

3.3 อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่าตามสภาพความเป็นจริง ในกระบวนการจัดองค์การ หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องการจัดให้ หน่วยงานฝึกสอนมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในวิทยาลัย การจัดระบบการรายงานผลการนิเทศการฝึกสอน การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศ และการจัดหา งบประมาณเพื่อพัฒนางานฝึกสอน ส่วนนอกจากนี้ หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมในกระบวนการนี้ หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับทางคานความคิดเห็น อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศการฝึกสอนควรได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากในเรื่อง การให้หน่วยงานฝึกสอนประสานงาน

กับหน่วยงานภายนอกวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ควรปฏิบัติมากกว่าเรื่องอื่นๆ

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดองค์การนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก็มีความเห็นว่าเรื่องที่เป็นปัญหานั้นคือ หัวหน้านิเทศการฝึกสอนขาดความรู้ และทักษะในการดำเนินการ ส่วนเรื่องอื่นนั้นเป็นปัญหามาก และในเรื่องการขาดงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นปัญหามากกว่าเรื่องอื่นใดทั้งสิ้น ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม การปฏิบัติงานของหัวหน้านิเทศการฝึกสอนในกระบวนการนี้ อาจารย์นิเทศก็มีความเห็นว่า เป็นปัญหามาก

4. กระบวนการความเป็นผู้นำ

4.1 ผู้บริหารมีความเห็นว่าในกระบวนการความเป็นผู้นำของหัวหน้านิเทศการฝึกสอน ตามสภาพความเป็นจริง หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยในเรื่อง การเลือกสรรบุคคลออกนิเทศ การรายงานความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอนให้อาจารย์ในวิทยาลัยทราบ และการจัดนิเทศการการฝึกสอน นอกจากนี้ หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และในเรื่องการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่ากิจกรรมอื่น ถ้าพิจารณาทั้งกระบวนการ ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับทางด้านความนึกเห็น ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศการฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุดในเรื่อง การเลือกสรรบุคคลออกนิเทศ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ทำงาน การสาธิตการนิเทศ การเสนอความคิดเห็นความชอบของผู้ร่วมงานแก่ผู้บริหารวิทยาลัย และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นควรปฏิบัติในระดับมาก โดยส่วนรวมผู้บริหารมุ่งหวังให้หัวหน้านิเทศการฝึกสอนปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการความเป็นผู้นำ ผู้บริหารมีความเห็นว่า การไม่มีโอกาสคัดเลือกบุคคลเข้ามาร่วมงานเป็นปัญหามาก นอกจากนี้เป็นปัญหานั้นเมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ผู้บริหารมีความเห็นว่าในกระบวนการนี้มีปัญหานั้น

4.2 หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนมีความเห็นว่า ตามความเป็นจริง กระบวนการความเป็นผู้นำของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนนี้ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยในเรื่อง การเลือกสรรบุคคลออกนิเทศ และการจัดนิเทศการการฝึกสอน นอกจากนั้นได้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และโดยส่วนรวมในกระบวนการนี้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

สำหรับทางด้านความคิดเห็น หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนมีความเห็นว่า การปฏิบัติมากในเรื่อง การรายงานความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา ฝึกสอนแก่อาจารย์ในวิทยาลัยทราบ การจัดนิเทศการ และการมอบหมายงานให้อาจารย์ นิเทศก์ตามอัตราชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม นอกนั้นควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด และต้องการ เน้นในเรื่องการ เสนอความคิดความชอบของผู้ร่วมงานแก่ผู้บริหารวิทยาลัยมากกว่าเรื่องอื่นใด และถ้าพิจารณาทั้งกระบวนการ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนต้องการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการความเป็นผู้นำ หัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนมีความเห็นว่า เรื่องที่เป็นปัญหามากได้แก่ การขาดอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ และไม่มีโอกาสคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมงาน นอกจากนี้จะเป็นปัญหาน้อย และถ้าพิจารณาทั้ง กระบวนการ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนเห็นว่าการปฏิบัติงานในกระบวนการนี้มีปัญหาน้อย

4.3 อาจารย์นิเทศก์ ความเห็นของอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับกระบวนการ ความเป็นผู้นำของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ตามสภาพความเป็นจริง สิ่งที่หัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนได้ปฏิบัติในระดับมากได้แก่ เป็นผู้ในคำแนะนำเกี่ยวกับการนิเทศแก่ผู้นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ทำงาน เป็นผู้แก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโครงการ ฝึกสอน มอบหมายงานให้อาจารย์นิเทศก์ตามอัตราชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และการ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกนั้นได้ปฏิบัติน้อย ถ้าพิจารณาทั้งกระบวนการ อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

สำหรับทางด้านความคิดเห็น อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า หัวหน้า นิเทศก์การฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่ต้องการให้ปฏิบัติมากกว่า กิจกรรมอื่นก็คือ การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการความเป็นผู้นำของหัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหามากได้แก่ การขาดอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ และไม่มีโอกาสคัดเลือกบุคคลเข้ามาร่วมงาน นอกนั้นเป็นปัญหาน้อย ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมในกระบวนการนี้ อาจารย์นิเทศก์เห็นว่าปัญหาน้อย

5. กระบวนการควบคุมงาน

5.1 ผู้บริหาร เกี่ยวกับกระบวนการควบคุมผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นจริง หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากในสิ่งต่อไปนี้ เป็นผู้ควบคุมงานฝึกสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการนิเทศให้มีประโยชน์มากที่สุด สำหรับเรื่องที่หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติน้อยได้แก่ การแก้ไขวิธีการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์บางคนที่ใช้วิธีการนิเทศที่ไม่ถูกต้อง การติดตามและตรวจตราว่า นักศึกษาฝึกสอนนำหลักการและทฤษฎีมาปฏิบัติเพียงใด และเสนอให้อาจารย์นิเทศก์ที่ไม่มีความเหมาะสมออกจากเป็นการ เป็นอาจารย์นิเทศก์ ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับทางด้านความคิดเห็น ผู้บริหารมีความเห็นว่า การเป็นผู้ควบคุมงานฝึกสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนควรได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ควรได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม ผู้บริหารมุ่งหวังให้หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการควบคุมงานของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ผู้บริหารมีความเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหามากคือ มีบุคคลที่ต้องดูแลและควบคุมมากเกินไปในขณะที่ปฏิบัติงาน ส่วนนอกนั้นเป็นปัญหาน้อย ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม ผู้บริหารมีความเห็นว่าปัญหาน้อยในกระบวนการนี้

5.2 หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน มีความเห็นว่าตามสภาพความเป็นจริง ในเรื่องการเสนอให้อาจารย์นิเทศที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมออกจากการเป็นอาจารย์นิเทศตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และงานนอกเหนือจากนี้ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่ได้ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมด้านอื่นในกระบวนการนี้คือ เป็นผู้ควบคุมงานฝึกสอนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนคิดว่าตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับทางด้านความคิดเห็น หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนมีความเห็นว่า ควรจะได้ปฏิบัติมากที่สุดในเรื่อง เป็นผู้ควบคุมงานฝึกสอนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ช่วยแก้ไขวิธีการนิเทศ ของอาจารย์นิเทศบางคนที่ใช้วิธีการนิเทศไม่ถูกต้อง และสอดคล้องให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เป็นเรื่องที่ควรจะต้องปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม ตนเองควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการควบคุมงาน หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนคิดว่าสิ่งที่ปัญหามากที่สุดคือ ไม่มีอำนาจในการควบคุม และไม่มีผลต่อการเสนอคุณและโทษของครูรวมงานคณบดีบริหารวิทยาลัย นอกจากนี้มีปัญหาน้อย ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมในกระบวนการนี้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนเห็นว่ามีปัญหา

5.3 อาจารย์นิเทศก์ มีความเห็นว่า ในกระบวนการควบคุมงานของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ตามสภาพความเป็นจริง สิ่งที่หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ เป็นผู้ควบคุมงานฝึกสอนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และสอดคล้องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกนั้นหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม อาจารย์นิเทศก์เห็นว่าหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

สำหรับทางด้านความคิดเห็น อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากต่องานทุกด้านในกระบวนการนี้ และเรื่องที่ได้เห็นว่าควรจะได้ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมด้านอื่น คือ เป็นผู้ควบคุมงานทางด้านฝึกสอนให้เป็นที่

ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวม อาจารย์นิเทศก์ต้องการให้หัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ทางค่านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการควบคุมของหัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า ในเรื่องขาดการกำหนดมาตรฐานของงานไว้แน่นอน ขาดเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุม และไม่มีผลต่อการเสนอคุณและโทษของ ผู้ร่วมงานต่อผู้บริหารวิทยาลัย เป็นปัญหามาก ส่วนนอกจากนี้เป็นปัญหาน้อย โดยส่วนรวมใน กระบวนการควบคุม อาจารย์นิเทศก์เห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติงาน ในกระบวนการนี้มีปัญหามาก

6. กระบวนการประเมินผลงาน

6.1 ผู้บริหาร มีความเห็นว่าในกระบวนการประเมินผลงานของหัวหน้า นิเทศก์การฝึกสอน ตามสภาพที่เป็นจริง หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง จัดให้มีการประเมินผลโครงการฝึกสอน จัดสร้างเครื่องมือประเมินผลการฝึกสอน ของนักศึกษาฝึกสอนอย่างมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และประมวลข้อบกพร่อง จากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้อง งานนอกเหนือจากนี้ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมทั้งกระบวนการ ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ทางค่านความคิดเห็น ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องต่อไปนี้ จัดให้มีการประเมินผลโครงการ ฝึกสอนจัดให้มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนอย่างมีระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และประมวลข้อบกพร่องจากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาทั้งกระบวนการ ผู้บริหารต้องการให้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ทางค่านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประเมินผล ผู้บริหาร มีความเห็นว่าปัญหามากในเรื่อง ขาดเครื่องมือในการประเมินผลที่ดี ขาดการติดตามผล

และชาวบุคลากรประจำในหน่วยงาน สำหรับเรื่องผู้ถูกประเมินไม่ให้ความร่วมมือ และผลจากการประเมินไม่นำมาปรับปรุงงาน เป็นปัญหาน้อย เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมใน กระบวนการนี้จะเป็นปัญหาน้อย

6.2 หัวหน้านิเทศการฝึกสอน มีความเห็นว่าในกระบวนการประเมินผลงาน ของหัวหน้านิเทศการฝึกสอน ตามสภาพความเป็นจริง ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง จัดให้มีการประเมินผลโครงการฝึกสอน จัดให้มีการสร้างเครื่องมือประเมินผล การฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนอย่างมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง และประมวลข้อบกพร่องจากการ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ถ้าพิจารณา ทั้งกระบวนการ หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับทางคานความคิดเห็น หัวหน้านิเทศการฝึกสอนมีความเห็นว่า ควรจะได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุดในเรื่อง จัดให้มีการประเมินผลโครงการฝึกสอน จัดให้มี การสร้างเครื่องมือการประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนอย่างมีระเบียบและกฎเกณฑ์ ที่ชัดเจน และประมวลข้อบกพร่องจากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้อง งานนอกจากนี้ควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมควรจะได้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประเมินผลงาน สิ่งที่เป็น ปัญหามากที่สุดคือ การขาดบุคลากรประจำในหน่วยงาน นอกจากนี้เป็นปัญหาน้อย เมื่อพิจารณา โดยส่วนรวม หัวหน้านิเทศการฝึกสอนมีความเห็นว่ามีปัญหาน้อย

6.3 อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า ในกระบวนการประเมินผลงาน ของหัวหน้านิเทศการฝึกสอน ตามสภาพความเป็นจริง หัวหน้านิเทศการฝึกสอนได้ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยต่องานทุกอย่างในกระบวนการนี้ และเรื่องการ จัดให้มีการค้นคว้าวิจัยงาน ทางด้านการฝึกสอนยิ่งปฏิบัติน้อยกว่างานด้านอื่น

สำหรับทางด้านความคิดเห็น อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่า หัวหน้า นิเทศการฝึกสอนควรปฏิบัติอยู่ในระดับมากต่องานทุกอย่างในกระบวนการนี้

และเรื่องที่ต้องการให้ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอย่างอื่นก็คือ จักให้มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนอย่างมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประเมินผลงาน อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติงานในกระบวนการนี้มีปัญหา และเรื่อง การขาดบุคลากรประจำในหน่วยงานเป็นปัญหามากกว่าปัญหาอื่นใด

อภิปรายผลการวิจัย

1. เกี่ยวกับกระบวนการวางแผนงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอน จากผลของการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ มีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติงานในค่านี้อยู่ในระดับมาก แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นว่า หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ควรจะได้ปฏิบัติให้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการจัดการฝึกสอนนั้น กระบวนการวางแผนงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ถึงแม้ว่าหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติงานในกระบวนการนี้อยู่ในระดับมากอยู่แล้วก็ตาม แต่กลุ่มตัวอย่างประชากรยังต้องการให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด การฝึกสอนถ้ามิได้มีการเตรียมการให้พร้อมก่อนก็จะก่อให้เกิดข้อบกพร่องหลายประการ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานไปสู่นโยบายของการผลิตครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการจัดแผนงานการนิเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการนิเทศการฝึกสอนเป็นงานที่ต้องทำต่อเนื่องกัน ตามลำดับขั้นตอนของการฝึกสอน หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนจะต้องจัดเตรียมนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ บุคลากรในโรงเรียนฝึกสอน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในงานฝึกสอน การเตรียมนี้จะต้องให้สอดคล้องสัมพันธ์ทั้งในด้านการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู และการเรียนการสอนในโรงเรียนฝึกสอน เนื่องจากวิทยาลัยครูและโรงเรียนฝึกสอนส่วนใหญ่มีระบบการเปิดเรียนและปิดเรียนค้ำงกัน การให้นักศึกษาได้เรียนวิชาที่จำเป็นต่อการฝึกสอนก่อนการฝึกสอน ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ วิทยาลัยครูได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ

เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิติ ที่ว่า "การจัดให้นักศึกษาได้เรียนวิชาที่มีความจำเป็นต่อการฝึกสอนก่อนการฝึกสอน เป็นความสำคัญอย่างยิ่ง"¹ เนื่องจากวิชานี้เป็นวิชาชีพครูโดยตรง จะทำให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานของครู มีโอกาสฝึกประสบการณ์ทางด้านการสอน และยังปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูอีกด้วย การให้อาจารย์นิเทศก์ได้รับการแนะนำวิธีการนิเทศก่อนการนิเทศ เป็นเรื่องที่สำคัญอีกเช่นเดียวกัน อาจารย์นิเทศก์ทุกคนควรจะได้เข้าใจหลักของการนิเทศว่า การนิเทศเป็นการให้การช่วยเหลือแนะนำ มิใช่เป็นการกอบจับผิดว่านักศึกษาสอนได้หรือไม่ อาจารย์นิเทศก์จะต้องมีแนวทางการใช้วิธีสอน อุปกรณ์การสอน การปกครองชั้น และเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้ อาจารย์นิเทศก์ต้องแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าเมื่อจะไปสังเกตการสอนของนักศึกษา เมื่อสังเกตการสอนแล้ว ควรได้พบนักศึกษาฝึกสอน เพื่อแนะนำให้นักศึกษาฝึกสอนได้ทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่องในการสอนครั้งนั้น สิ่งเหล่านี้หัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนจะต้องดำเนินการก่อนการฝึกสอน การวางแผนไว้อย่างรัดกุม เชื่อได้ว่างานนั้นจะดำเนินไปอย่างดีด้วย

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการวางแผนงาน กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นว่าเป็นปัญหาน้อย แต่อย่างไรก็ตามการวางแผนงานเป็นเรื่องของการเตรียมการเพื่อดำเนินการในอนาคต ฉะนั้นผู้วางแผนจะต้องคาดการณ์ล่วงหน้าได้ นั่นก็คือ จะต้องมามีข้อมูลในปัจจุบันเป็นพื้นฐานในการวางแผน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้มาจากการค้นคว้าวิจัย การประเมินผล และจากแหล่งวิชาการต่างๆ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนควรจะได้รวบรวมข่าวสารต่างๆเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผน

2. เกี่ยวกับกระบวนการจัดองค์การนิเทศการฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในกระบวนการนี้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติ

¹ เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 149.

อยู่ในระดับมาก สำหรับตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นว่า หัวหน้าเทศกการฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังกับความเป็นจริง อยู่ในระดับเดียวกัน องค์การของหน่วยงานฝึกสอน เป็นองค์การที่สำคัญ มีผลต่อการฝึกสอน การจัดองค์การจะต้องคำนึงถึง การประสานงาน กับองค์การที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเขียนของ เจริญผล สุวรรณโชติ ที่ว่า "การจัดองค์การฝึกสอน มีส่วนสัมพันธ์กันอยู่ 3 ประการด้วยกันคือ สถาบันฝึกหัดครู โรงเรียนฝึกสอน และองค์การต่างๆที่เกี่ยวข้อง"¹ ทั้งสามฝ่ายนี้จะต้องมีการประสานงานกัน และถือเป็นหน้าที่ในการผลิตครูร่วมกัน สำหรับองค์การฝึกสอนที่จัดขึ้นในวิทยาลัยครู ควรจะให้เป็นศูนย์รวมของภาควิชาต่างๆ ที่จะช่วยกันดำเนินการ ฉะนั้นหน่วยงานฝึกสอนจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ในวิทยาลัยเป็นอย่างดี

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดองค์การ ผู้บริหาร หัวหน้า นิเทศกการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหามากในการ ดำเนินงานในกระบวนการนี้ ในปัจจุบันงานฝึกสอนยังจัดอยู่ในระบบการบริหารงานของ วิทยาลัยไม่ชัดเจน เรื่องนี้เป็นปัญหามาก วิทยาลัยครูควรจะได้ดำเนินการจัดโครงสร้าง และสายงานให้แน่ชัดว่า งานฝึกสอนควรจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด และเพื่อที่จะให้ การจัดโครงสร้างและสายงานของหน่วยงานฝึกสอนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ควรจะจัดให้ขึ้นตรงต่อสายงานใดสายงานหนึ่งของวิทยาลัย ที่มีความเหมาะสม การฝึกสอนเน้นหนักไปทางด้านวิชาการมากกว่าทางด้านธุรการ ฉะนั้นหน่วยงานฝึกสอน ควรขึ้นตรงอยู่กับภาควิชาหลักสูตรและการสอน ในคณะครุศาสตร์ ของวิทยาลัยครู จะมีความเหมาะสมกว่าภาควิชาและคณะวิชาอื่น เพราะภาควิชานี้

¹ เจริญผล สุวรรณโชติ, "การจัดและดำเนินการฝึกสอน" โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์ การพิมพ์, 2521), หน้า 6.

เพราะภาควิชาฯ จะมีความสัมพันธ์กับการฝึกสอนเป็นอย่างดี ถ้าจัดเช่นนี้ก็จะทำให้
หน่วยงานฝึกสอนอยู่ในสายงานบริหารของวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู
ทางด้านการขาดงบประมาณในการดำเนินการก็เป็นปัญหาเหมือนกัน เนื่องจาก
วิทยาลัยครูแต่ละแห่งพยายามพัฒนาตัวเองให้เหมาะสมกับการเป็น สถาบันอุดมศึกษา
จึงต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในการพัฒนางานทางด้านต่างๆ จึงทำให้งบประมาณ
ทางด้านการฝึกสอนขาดแคลนไป

3. เกี่ยวกับกระบวนการความเป็นผู้นำของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน
ตามสภาพความเป็นจริง หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับ
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากร ที่ต้องการให้หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติ
อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนมีบทบาทในด้านเป็นผู้กำเนินการ
มากกว่าจะดำรงตนในฐานะผู้บริหาร เพราะต้องรับนโยบายมาจากระดับสูงก่อนจึงจะ
ดำเนินการได้ สิ่งที่หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติก็คือ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ
แก่อาจารย์นิเทศ์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ในฐานะที่เป็นผู้เข้าใจงานย่อมจะ
สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ที่เกิดปัญหาได้เป็นอย่างดี การสาธิตการนิเทศ เพื่อให้อาจารย์
นิเทศ์และครูพี่เลี้ยงได้เข้าใจวิธีการนิเทศอย่างถูกต้อง การเป็นผู้เสนอความดีความชอบ
ของผู้ร่วมงานต่อผู้บริหารวิทยาลัย เนื่องจากการจัดการนิเทศที่มีระบบ อาจารย์นิเทศ์
ควรได้รับการแต่งตั้งจากวิทยาลัย และอยู่ในตำแหน่งอย่างน้อยคราวละหนึ่งปีการศึกษา
ฉะนั้นหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ควรมีส่วนในการเสนอความดีความชอบของผู้ร่วมงานต่อ
ผู้บริหารวิทยาลัยได้ด้วย และในภาคเรียนหนึ่งๆมีนักศึกษาประมาณ 1 ใน 5 ของนักศึกษา
ทั้งหมด ออกไปฝึกสอน จะเห็นได้ว่าเป็นนักศึกษาจำนวนมาก อาจารย์ที่ไม่มีโอกาสออกนิเทศ
ควรได้ทราบความเคลื่อนไหวของนักศึกษาเหล่านี้ด้วย ฉะนั้นการรายงานความเคลื่อนไหว
ของนักศึกษาฝึกสอน ให้อาจารย์ในวิทยาลัยทราบจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำอย่างยิ่ง
โดยวิธีการจัดนิทรรศการ จัดทำเอกสาร วารสาร หรือใช้วิธีการประชาสัมพันธ์อื่นๆ

ทางด้านการบริหารและอุปสรรคในกระบวนการความเป็นผู้นำของหัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ มีความเห็นว่าในกระบวนการนี้มีปัญหาน้อย แต่อย่างไรก็ตามการไม่มีโอกาสคัดเลือกบุคคลเข้ามาร่วมงาน ย่อมเกิดปัญหามากเหมือนกัน เพราะบุคคลที่จะทำหน้าที่นิเทศ การสอน จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ทางด้านวิธีสอนและความสามารถในทางนิเทศ ผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ทางด้านการสอนในโรงเรียนประถม หรือโรงเรียนมัธยมมาก่อน จากการวิจัยของ สมัย รื่นสุข พบว่า "เป็นความจริงเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในโรงเรียนประถมมาก่อน และอาจารย์ นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนในวิทยาลัยครูมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี"¹ จะเห็นได้ว่าผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์นิเทศก์นั้นจะต้องคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเท่านั้น นอกจากนี้โครงการฝึกสอนยังต้องการบุคคลที่มีความรู้พิเศษ เฉพาะด้านในบางโอกาส เนื่องจากโครงการฝึกสอนจะต้องมีการปรับปรุง และทำการทดลองในสิ่งใหม่อยู่เสมอ บุคคลที่จะเข้ามาร่วมงานควรจะเป็นคนที่มีความสามารถตรงกับงาน จึงจะทำให้ การทดลองและการปฏิบัติงานได้ผลตามความเป็นจริงมากที่สุด ดังนั้นหัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนควรมีโอกาสได้คัดเลือกอาจารย์จากภาควิชาต่างๆออกนิต์เทศได้

4. เกี่ยวกับกระบวนการควบคุมงานของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน แสดงให้เห็นว่า ตามสภาพความเป็นจริง หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มึ่งตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากร ที่ต้องการให้หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของหัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนตามสภาพความเป็นจริงกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากร

¹ สมัย รื่นสุข, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของ ประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 134.

อยู่ในระดับเดียวกัน การควบคุมงานเป็นการตรวจตราให้งานดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยควบคุมทุกกระบวนการให้มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และคอยช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ควบคุมงาน และควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด สามารถควบคุมได้อย่างดี และเกิดผลตามที่ต้องการ แต่การบุคคลยังไม่สามารถใช้วิธีการแบบผู้บริหารได้ทุกอย่าง ต้องใช้วิธีแบบเพื่อร่วมงาน ใช้นุยุสัมพันธ์ในการแก้ไขวิธีการนิเทศของอาจารย์นิเทศบางคนที่ใช้วิธีการนิเทศไม่ถูกต้อง หรือการให้อาจารย์นิเทศที่ไม่มีความเหมาะสมออกจากการเป็นอาจารย์นิเทศ ในเรื่องนี้ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุ 3 ประการคือ ประการแรก หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนไม่มีอำนาจในการดำเนินการในเรื่องนี้ได้ ประการที่สอง ที่จริงอาจารย์นิเทศมีจำนวนน้อยไม่พอกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนอยู่แล้ว ถ้ามีการเสนอให้อาจารย์นิเทศออกจากการเป็นอาจารย์นิเทศก็จะทำให้หาอาจารย์นิเทศที่ยากยิ่งขึ้น ประการที่สาม อาจารย์นิเทศได้ผ่านการฝึกอบรมสำหรับทำหน้าที่อาจารย์นิเทศมาแล้ว จึงมีคุณสมบัติที่จะเป็นอาจารย์นิเทศได้ทั้งหมด

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการควบคุมงานของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน กระบวนการนี้มีปัญหาน้อย แต่อย่างไรก็ตาม การไม่มีอำนาจในการควบคุม และการไม่มีผลต่อการเสนอคุณและโทษของผู้ร่วมงานต่อผู้บริหารวิทยาลัย เป็นการลดบทบาทของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนลงไปอย่างมาก

5. เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลงานของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนตามสภาพความเป็นจริง หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย แต่ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรต้องการให้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การที่หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนได้ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับน้อย ย่อมแสดงให้เห็นว่า

มีข้อซักของและมีอุปสรรคบางประการที่ทำให้หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่านอกจากประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนแล้ว การประเมินผลในโครงการด้านอื่นๆ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย สำหรับช่วงเวลาการฝึกสอนที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพียงครึ่งภาคเรียนนั้น น่าจะมีการประเมินข้อเท็จจริงว่า เวลา 8 สัปดาห์ จะเป็นการฝึกทักษะทางด้านการสอนได้เพียงพอหรือไม่ ถ้าหากเวลาน้อยเกินไป ทางวิทยาลัยครูควรจะได้พิจารณาจัดเพิ่มเติมในรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนแบบจุลภาค หรือแบบ Peer Teaching ให้มากยิ่งขึ้น การประเมินผลเกี่ยวกับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ย่อมปฏิบัติได้น้อย เพราะผลจากการประเมินย่อมส่งผลทางฐานะเป็นคุณและเป็นโทษต่อตัวบุคคลได้ แต่อย่างไรก็ตาม ควรมีการประเมินผลทางด้านนี้ด้วย โดยตั้งจุดมุ่งหมายของการประเมินให้เป็นทางวิชาการ มิใช่คอยจับผิดตัวบุคคล แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากบุคคลทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารลงมาถึงตัวบุคคล ที่ถูกประเมินด้วย และต้องมีเครื่องมือในการประเมินที่มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ เพื่อที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแน่นอน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยงานทางด้านการศึกษาให้มากขึ้น นั่นก็คือต้องประเมินงานทุกอย่างในโครงการฝึกสอน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สไปรเวี (Sprivey) ที่ว่า "ควรจะได้มีการประเมินผลในด้านต่างๆ อย่างรอบคอบและมีมาตรฐาน"¹ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่นำมาเพื่อปรับปรุงโครงการฝึกสอนต่อไป

ทางด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการประเมินผลงานของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนมีปัญหามาก ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดบุคลากรประจำในหน่วยงาน

¹Don Ray Sprivey, "The Prediction of Student Teaching Success in Teacher Education Programs Development and Present Status," Dissertation Abstracts Vol.33, No.8, (February 1973), P. 4227-4228.

เพราะการประเมินผลนั้นจะต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงาน มีการเก็บและรวบรวม ข้อมูล สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลาและบุคคลเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ลำพังแต่หัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอนเพียงคนเดียวจะดำเนินการได้ยากมาก ฉะนั้นทางที่ดีควรร่วมมือกับฝ่ายวิจัย ของวิทยาลัย ในการประเมินผลทางค่านต่างๆของโครงการฝึกสอน

ข้อเสนอแนะต่อสถาบันฝึกหัดครู

ในกระบวนการจัดการฝึกสอน หรือที่เรียกว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการ ควรจะได้พิจารณาในสิ่งต่อไปนี้

1. การเตรียมครูนั้นควรเตรียมตั้งแต่ นักศึกษาเริ่มเข้าเรียนครูในปีแรก โดยให้เรียนวิชาที่มีความจำเป็นต่อการฝึกสอนก่อนที่จะออกฝึกสอน และควรให้เรียน วิชาหลักการสอน วิชาวิธีสอน ในภาคเรียนสุดท้ายก่อนการฝึกสอน เพื่อจะได้จัดในรูปแบบ ของการเตรียมการฝึกสอน ให้นักศึกษามีความพร้อมก่อนการฝึกสอน

2. อาจารย์ที่ออกนิเทศควรได้รับการแต่งตั้งจากวิทยาลัย ให้เป็นอาจารย์ นิเทศก์ และอยู่ในตำแหน่งนี้ครั้งหนึ่งไม่ควรน้อยกว่าหนึ่งปีการศึกษาติดต่อกัน และควร ได้รับการแต่งตั้งก่อนสิ้นปีการศึกษา เพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ชุกนี้กับหัวหน้านิเทศก์ การฝึกสอน ได้ร่วมมือกันในการจัดเตรียมการฝึกสอน เช่น เตรียมปฏุมนิเทศนักศึกษา ฝึกสอน ทำแผนการนิเทศ แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ หรือ หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนแนะนำวิธีการนิเทศแก่อาจารย์นิเทศก์ เป็นต้น เมื่อเริ่ม ปีการศึกษาใหม่ก็สามารถเริ่มดำเนินการฝึกสอนได้ทันที

3. วิทยาลัยครูควรจัดให้หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ในสายงาน บริหาร ของวิทยาลัยให้ชัดเจน โดยยึดพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูเป็นหลัก และให้เป็น ศูนย์รวมของภาควิชาต่างๆที่จะร่วมมือกันในการผลิตครู

4. หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรตั้งในรูปของสำนักงาน มีเจ้าหน้าที่ประจำในหน่วยงาน และมีสถานที่ที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นแหล่ง แสวงหาความรู้ และเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติทางด้านการสอนของนักศึกษาครูได้ด้วย

5. การจัดโครงสร้างและสายงาน ของหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครู เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีบทบาทในการผลิตครูร่วมกัน

6. ตำแหน่งหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ควรได้รับการยกระดับให้สูงขึ้น ให้สมกับหัวหน้าของหน่วยงานนี้เป็นศูนย์รวมของการผลิตครูทั้งวิทยาลัย อย่าให้อาจารย์ในวิทยาลัยครุคิดว่า การจัดประสบการณ์วิชาชีพเป็นงานของภาควิชา ภาควิชาหนึ่ง หรือของคณะวิชา ใดคณะวิชาหนึ่ง เท่านั้น ฉะนั้นหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนควรมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับอยู่

7. เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์มาจากภาควิชาต่างๆ เข้าประจำในหน่วยงานฝึกสอนตลอดปีการศึกษา ฉะนั้นวิทยาลัยควรมอบอำนาจให้หัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน เป็นผู้เสนอคุณและโทษของผู้ร่วมงานต่อผู้บริหารวิทยาลัย

8. งานฝึกสอนต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ ฉะนั้นควรจะได้ประเมินผลของงานทุกๆด้านในโครงการฝึกสอน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นพื้นฐานในการพิจารณาวางโครงสร้างในการปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอน ซึ่งเป็นงานส่วนหนึ่งของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนเท่านั้น น่าจะได้ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้านิเทศก์การฝึกสอนในวิทยาลัยครุที่แท้จริงนั้นมียากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะให้ผู้ที่กำลังทำหน้าที่นี้ได้ทราบ และผู้บริหารจะได้นำไปกำหนดตำแหน่งอำนาจ หน้าที่ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนมีอยู่หลายวิธี ควรจะได้ศึกษาวิธีอื่นๆอีก และทำการค้นคว้าหาวิธีที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในวิทยาลัยครู ตามสภาพที่หัวหน้านิเทศการฝึกสอนมีอำนาจและหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน