

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้นและเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น โดยการสำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอนระดับปฐมวัย และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนา แล้วนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนั้นๆ และทำการประเมินรูปแบบโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้นตามความคิดของครูผู้สอนปฐมวัย และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า สภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้นตามความคิดของครูผู้สอนปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดของผู้บริหารโรงเรียนโดยอยู่ในระดับดี

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนปฐมวัยแบบรวมชั้น โดยการประชุมสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน รวม 11 คน ซึ่งทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยแบบรวมชั้นมี 4 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านเทคนิคการสอน ด้านการนิเทศภายใน โดยรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารประกอบด้วย

2.1 จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหาร โดยผู้รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

2.2 กำหนดกิจกรรม รายละเอียด และขั้นตอนในการศึกษาดูงานการนิเทศภายใน และประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.3 รวบรวมจัดทำเอกสาร คู่มือประกอบโครงการ ทั้งก่อนและหลังดำเนินโครงการมีเนื้อหา ด้านสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนปฐมวัยแบบรวมชั้นโดยข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder) คือ กลุ่มผู้บริหารและครูระดับปฐมวัย กลุ่มละ 7 คน ผลการประชุมกลุ่มทั้ง 2 กลุ่ม ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ใช้รูปแบบผสมประกอบด้วยการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ควบคู่ไปด้วย พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า สภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้นตามความคิดของครูผู้สอนปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีความสอดคล้องกันในบางเรื่องและแตกต่างกันในบางเรื่อง อาจเป็นเพราะความเข้าใจเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนต่างกัน และตามสภาพความเป็นจริงนั้นครูผู้สอนต้องการความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมซึ่งผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีภาระงานมากต้องบริหารจัดการเวลา จึงมีมุมมองที่ต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามความเห็นของทั้งสองฝ่ายโดยรวมยังมีความสอดคล้องกันเชิงสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญศรี ไสลำพะาะ (2551: 106) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และราตรี สายเขียว (2557: 79) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ นิรุท เตจ๊ะ (2554: 141-148) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอเวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าสภาพการบริหารงานนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจมากไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่ครูได้ การนิเทศไม่ต่อเนื่อง ละเลยการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผล โดยปล่อยให้เป็นที่หน้าหน้าที่ของครูที่ได้รับมอบหมายจากการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่าโรงเรียนควรมีการจัดทำโครงการนิเทศภายใน แผนการนิเทศภายในที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ ประชุมชี้แจงมอบหมายงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ มอบหมายหน้าที่การนิเทศภายใน ในรูปแบบทีมงาน มีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการ

ตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ใช้วิธีนิเทศภายในที่หลากหลาย เป็นประชาธิปไตย เป็นกัลยาณมิตร ให้ครูร่วมกันวางแผนหารูปแบบประเมินผลการนิเทศภายใน สนับสนุนให้ทุกคนผลัดกันเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เปิดโอกาสให้ดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการนิเทศภายใน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียน และธนวิทย์ มหาพรหม (2552: 78-80) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่าสภาพปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในที่สำคัญ คือ การปฏิบัติกรนิเทศไม่มีความต่อเนื่อง ผู้นิเทศไม่มีเวลาในการนิเทศ ขาดการมีส่วนร่วมของครู ครูมีน้อยและมีภาระงานมาก ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน การประเมินผลและรายงานผลไม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการนิเทศภายในที่สำคัญ คือ ควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ สร้างความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศภายในให้ครู และควรมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ แอกเท (Agthe. 1980: 3076-3077) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะโดยให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน 2) ครูใหญ่ทำหน้าที่บริหารอื่นๆ มากเกินไป ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น 3) ครูใหญ่และครูมีความคิดเห็นว่าการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรในโรงเรียน 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากการสั่งการมาเป็นผู้ประสานงานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

รูปแบบในการพัฒนาผู้บริหาร คือ จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหาร ซึ่งผู้รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการโดยกำหนดกิจกรรม รายละเอียด และขั้นตอนในการศึกษาดูงานการนิเทศภายใน และประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และรวบรวมจัดทำเอกสาร คู่มือประกอบโครงการ ทั้งก่อนและหลังดำเนินโครงการมีเนื้อหาด้วสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นการวางแผนกลยุทธ์ซึ่งเป็นการดำเนินการตามหลักวิชาการผู้รับผิดชอบดำเนินการจะต้องจัดกิจกรรมตามขั้นตอนจึงจะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ นิรุท เตจ๊ะ (2554: 148) ที่ได้ศึกษาสภาพและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอเวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนควรมีการจัดทำโครงการนิเทศภายในแผนการนิเทศภายในที่ชัดเจน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและ

ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับ กลิกแมน, กอร์ดอน และรอสกอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 206) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดว่าเราต้องการจะไปไหนและการเลือกแนวทางของการไปสู่จุดหมายนั้นร่วมกับคนในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์นั้นสำเร็จ และซันยาล (Sanyal. 1999: 10) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องทั้งการวางแผนการปฏิบัติตามแผนและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นวงจรสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ (2554: 61- 91) ที่กล่าวว่า แผนเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่สำคัญที่สุดซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินกิจการของหน่วยงานให้สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน และได้ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นศึกษาและเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ที่คงทน ดังที่ เดล (Dale. 1969: 38-40) ได้กำหนดให้การศึกษาออกสถานที่ เป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมประเภทหนึ่ง ในลำดับขั้นของกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) และกล่าวว่า การศึกษาออกสถานที่ เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและกันประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายที่นำไปสู่ความสมบูรณ์ชัดเจนในเรื่องต่างๆ ประสบการณ์ตรงที่มีคุณค่า สามารถเกิดขึ้นได้ในระหว่างศึกษาออกสถานที่ โดยตัวของกิจกรรมการศึกษาออกสถานที่นั้น คือ การดำเนินการสังเกตในสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นจริงที่ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางกายภาพที่สมบูรณ์ในเหตุการณ์ต่างๆ และจันท์จิรา เหลลราช (2557: 111) ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า วิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

วรรณรีย์ วงศ์ไตรรัตน์ (2556: 19) ได้วิเคราะห์ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยวิธีศึกษาดูงานในสถานประกอบการจริงสำหรับรายวิชาสื่อสารข้อมูลและเครือข่าย พบว่า กระบวนการเรียนการสอนที่นำนักศึกษาไปสถานประกอบการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สามารถเชื่อมโยงความรู้ให้นักศึกษานำไปใช้ในอนาคตได้รวมทั้งมีความเหมาะสมในการเรียนการสอนและนำไปประยุกต์ใช้

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อาจเป็นเพราะผู้ประเมินเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหารและการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยที่มีประสบการณ์มาเป็นเวลานานและรูปแบบนั้นสร้างขึ้นมาจากผ่านกระบวนการต่างๆ อย่างเหมาะสม ผ่านกระบวนการตรวจสอบและแสดงความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยการบริหารการศึกษา และการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จึงสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ คัมภีร์ สุกแท้ (2553: 188) ได้ศึกษาการพัฒนา

รูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กมีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความเป็นประโยชน์

จากข้อค้นพบผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กขาดสมรรถนะเรื่อง 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) 2) ทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) ทักษะด้านเทคนิคการสอน 4) ทักษะด้านการนิเทศภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งอาจเป็นจริงที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้รับการอบรมและฝึกปฏิบัติแบบเข้ม เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ก็จะมีการประชุมชี้แจงในระยะเวลาอันสั้น ภาษา คำศัพท์ที่ใช้ค่อนข้างเข้าใจยากถ้าไม่ทบทวนทำความเข้าใจอาจทำให้ลืมนและเกิดความไม่เข้าใจ และอาจจะไม่จริงเสมอไปเพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความรู้ประสบการณ์แต่ไม่ได้แสดงออกเด่นชัดในการประชุมจัดทำแผนกลยุทธ์ ใช้เวลาในการบริหารงานด้านอื่นๆ ที่เป็นงานประจำและงานตามนโยบายซึ่งเป็นการบริหารบนความขาดแคลนทุกด้าน บางครั้งต้องทำงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงขาดเวลาบางส่วนในการดำเนินกิจกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เมื่อมีภาระงานที่เร่งด่วนจึงต้องตัดสินใจโดยตนเอง ซึ่งถ้าผู้บริหารได้บริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการบริหารกระจายอำนาจและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกด้านและผู้บริหารก็ร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ กับครูและชุมชนเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ก็จะทำให้ครูเข้าใจอย่างแท้จริงว่าผู้บริหารมีประสบการณ์จริงในเรื่องดังกล่าวและในการนิเทศภายในของผู้บริหารก็จะได้สร้างความเชื่อมั่นให้ครูผู้สอนด้วย

สำหรับการวิจัยในชั้นเรียนผู้บริหารอาจไม่เข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่เคยได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ และไม่เคยทำการวิจัยในชั้นเรียนมาก่อนเมื่อครั้งเป็นครูผู้สอนและปัจจุบันก็ไม่ได้เป็นผู้สอนโดยตรง จะมีความเข้าใจอยู่บ้างจะเป็นลักษณะงานวิจัยเชิงสำรวจ ถ้าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ดีนั้นจะต้องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนหรือเป็นการนำวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่นำมาทดลองใช้ในชั้นเรียนแล้วบันทึกผลการทดลองว่าดีหรือไม่ อย่างไร มีปัญหาอย่างไร และจัดการกับปัญหาอย่างไรก็จะเข้าใจกระบวนการวิจัยสามารถวิพากษ์ และให้คำแนะนำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา เต่าทอง (2542: 105-134) ซึ่งพบว่าปัญหาในการดำเนินงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน คือ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลา ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงาน จึงควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้อง และควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนจริง เช่นเดียวกันกับที่ กิลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007: 420) ได้กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนหรือโรงเรียนอื่นๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ได้

แนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาการสอนในชั้นเรียนและในโรงเรียน สอดคล้องกับ วรจักร รักษาพงษ์ (2551: 83-86) ได้ศึกษาแนวทางและรูปแบบการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่ารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้าน หลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการ วิจัยในชั้นเรียน โดยทุกองค์ประกอบได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน การนิเทศภายใน ขั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ ขั้นการดำเนินการปฏิบัติ ขั้นการบำรุงขวัญและกำลังใจ และขั้นการประเมินผลการนิเทศ

ในเรื่องเทคนิคการสอนระดับปฐมวัยนั้นผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจเนื่องมาจากกรอบ ภาระงานนั้นมุ่งให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารจัดการไม่ได้มุ่งให้เป็นผู้สอนและผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้จบ การศึกษาสาขาปฐมวัยโดยตรง จะผ่านการศึกษอบรมในลักษณะการให้ความรู้ที่เป็นหลักการและ นโยบาย อีกทั้งต้องปฏิบัติภารกิจทางด้านการบริหารในด้านต่างๆ ที่เป็นงานประจำ งานนโยบาย และ งานอื่นๆ จำนวนมาก ทำให้ไม่สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจึงไม่สามารถนิเทศในเรื่องการเรียน การสอนในเชิงลึกได้

ส่วนทักษะด้านการนิเทศภายใน อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาขาดทักษะในการนิเทศมีภารกิจมากไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำหน้าที่นิเทศ อย่างสม่ำเสมอ ขาดความพร้อมในด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการนิเทศหรือการผลิตสื่อเอกสารที่ใช้ ในการนิเทศรวมทั้งนวัตกรรมการนิเทศต่างๆ ที่เป็นองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ ขาด ความสนใจการบริหารงานวิชาการและขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ข้อสรุป ที่สอดคล้องกันว่าปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่สำคัญปัญหาหนึ่ง คือ การที่บุคลากรที่ เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาขาดทักษะในการนิเทศหากพิจารณาถึง หลักสูตรการพัฒนาคูณาการของสถานศึกษาหรือหลักสูตรการพัฒนาคูณาการของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ก็พบว่าไม่มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาในเรื่องการนิเทศการศึกษาโดยตรง เนื้อหาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาจะบรรจุอยู่ในบางรายวิชาหรือสอดแทรกอยู่ในบางรายวิชาใน การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแต่ไม่ได้เป็นรายวิชาหรือสาระที่เน้นให้ความสำคัญมากนัก ดังนั้น ความรู้ในเรื่องการนิเทศการศึกษาจึงยังมีไม่มากนัก ดังนั้น หากต้องผลักดันให้การนิเทศภายใน เป็นระบบที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจังแล้วการพัฒนาคูณาการและบุคลากรให้มี ความรู้และทักษะในการนิเทศจึงมีความสำคัญยิ่งโดยเฉพาะในปัจจุบันที่พบว่ารูปแบบการนิเทศที่มี ผู้ศึกษาวิจัยส่วนมากใช้การศึกษาวิจัยแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (รัตนดา ดวงแก้ว; และคณะ. 2554: 76) และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 130) ได้ทำการวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าการ

นิเทศในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็งแม้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้จัดให้มีการนิเทศโดยใช้วิธีการนิเทศที่แตกต่างกันแต่โดยทั่วไปผู้นิเทศภายในสถานศึกษายังขาดความรู้ในเนื้อหาสาระและความชำนาญในการนิเทศการนิเทศขาดความต่อเนื่องและไม่มีระบบเท่าที่ควรและดำเนินการอย่างไม่จริงจังและไม่ได้ใช้ประโยชน์จากผลการนิเทศเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ รัตนา ดวงแก้ว และคณะ (2554: 78-79) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนพบว่า ปัญหาของการนิเทศการเรียนการสอนโดยสรุป คือ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศพบปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของคณะกรรมการการนิเทศการขาดการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบและไม่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือความต้องการอย่างแท้จริงของครูผู้รับการนิเทศรวมถึงขาดการเตรียมบุคลากรที่จะทำหน้าที่ผู้นิเทศอย่างเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 2) ด้านการปฏิบัติการนิเทศส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและเวลาในการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้นิเทศอีกทั้งผู้รับการนิเทศไม่มีความเข้าใจในกระบวนการนิเทศและไม่ได้รับการสะท้อนการนิเทศจากผู้นิเทศ 3) ด้านการประเมินผลการนิเทศส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดการกำกับติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและไม่มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่วนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 129) ได้วิจัยสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านวิชาการน้อยเนื่องจากงานวิชาการไม่ได้ทำให้สถานศึกษาเป็นที่รู้จักได้อย่างรวดเร็วเหมือนกับการเน้นด้านกิจกรรม เช่น กีฬาดนตรี เป็นต้น การจะมุ่งพัฒนางานวิชาการให้มีความดีเด่นเพื่อสร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักทำได้ค่อนข้างยากผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับงานวิชาการน้อยเกินไป สำหรับ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2557: 43) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารนำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเร็วใช้การบริหารแบบชี้หน้าเพื่อจะทำให้บรรลุตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการโดยขาดการนิเทศให้ความรู้แนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของครู ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารไม่ได้ใช้การนิเทศในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ แกรนท์, ชูลแมน และชัลลิแวน (Grant; Shulman; & Sullivan. 2007) ได้ทำการวิจัยและพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางคนไม่มีเวลาที่จะทำหน้าที่นิเทศอย่างสม่ำเสมอและอย่างมีความหมายการนิเทศในสถานศึกษาดำเนินการแค่เป็นพิธีการเท่านั้นและมีลักษณะเป็นการประเมินมากกว่าการช่วยพัฒนาเนื่องจากระบบการศึกษาที่มีอำนาจมาจากส่วนกลางมุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเปลี่ยนจากการนิเทศการเรียนการสอนมาเป็นกำกับติดตาม ดังนั้น ผู้บริหารจึงมุ่งการบริหารโดยกำกับติดตามการทำงานของครูเพื่อมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินงาน

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นยังมีความจำเป็นทุกโรงเรียนสามารถใช้รูปแบบนี้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีวัลย์ อนรรพวี (2557) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับ บริบทโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดสกลนครใช้การจัดการศึกษาโดยใช้ ICT กับการเรียนการสอนแบบรวมชั้น เพื่อให้การจัดการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความเข้าใจโรงเรียนการสอนแบบรวมชั้นของผู้บริหารจะโดยให้การนิเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่แฝงในการศึกษาดูงานและการประชุมกลุ่มเป็นวิธีการหลักเนื่อง การอบรมโดยตรงเพราะผู้บริหารอาจไม่ให้ความร่วมมือในการอบรมการใช้วิธีการนี้ศึกษารูปแบบ ประชุมกลุ่มและความคิดเห็นความรู้ในเรื่องที่สำคัญจึงทำให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ได้รูปแบบที่เป็นแนวคิดเชิงเหตุผลแต่ยังไม่อาจตัดสินว่ารูปแบบ ดังกล่าวมีคุณค่าจริงเพราะยังไม่มี การประเมินเชิงประจักษ์ อีกทั้งมีการวิจัยทดลองใช้รูปแบบจริงก่อน จึงควรทำการศึกษาวจัยเรื่องผลการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่มีต่อสมรรถนะด้าน การนิเทศภายในโรงเรียนโดยการนำรูปแบบการพัฒนาเรื่องดังกล่าวไปวิจัยในครั้งต่อไป