



สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย รวมทั้งการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะของการวิจัย ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการนิเทศการศึกษาภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงในการนิเทศภายในของครูบริหารกับควมคาดหวังของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่มคือ
 - ก. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย อธิการวิทยาลัยครูภาคเหนือ 8 แห่ง จำนวน 8 คน รองอธิการวิทยาลัยครู 8 แห่ง จำนวน 24 คน หัวหน้าคณะวิชาวิทยาลัยครู 8 แห่ง จำนวน 24 คน ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรโดยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 8 แห่ง แห่งละ 50 เปอร์เซ็นต์ เป็นจำนวน 80 คน รวมประชากรที่เป็นผู้บริหารทั้งสิ้น 136 คน
 - ข. กลุ่มอาจารย์ ประกอบด้วย อาจารย์จากวิทยาลัยครู 8 แห่ง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แห่งละ 50 เปอร์เซ็นต์ เป็นจำนวน 180 คน
- รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 316 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์อธิการวิทยาลัยครู รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย และพัฒนาบุคลากร จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการนิเทศการศึกษา และจากอาจารย์วิทยาลัยครู โดยได้รับการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ และได้นำข้อเสนอแนะจากตัวอย่างประชากรมาปรับปรุงแบบสอบถาม และได้ขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงแบบสอบถาม ในลำดับสุดท้ายได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย จึงได้แบบสอบถามฉบับจริง ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open End)

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น .99 และ .98 จากแบบสอบถามของผู้บริหารและอาจารย์ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเป็นบางส่วน และใช้บริการทางไปรษณีย์บางส่วน โดยมีอาจารย์ผู้ประสานงานในวิทยาลัยครูนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป 316 ฉบับ ได้รับคืนมาทำการวิจัยได้ 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.54

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ก. แบ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็น 2 กลุ่มคือ

- (1) กลุ่มผู้บริหาร
- (2) กลุ่มอาจารย์ผู้ทำการสอน

ข. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- (1) สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าร้อยละ
- (2) การปฏิบัติในการจัดการนิเทศภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และเปรียบเทียบความเห็นของประชากร 2 กลุ่มโดยใช้ t-test

- (3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และเปรียบเทียบความเห็นของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ t -test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ก. ผู้บริหารวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ และตำแหน่งผู้บริหารในวิทยาลัยที่มากที่สุดคือ ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ข. อาจารย์วิทยาลัยครูเป็นชายมากกว่าหญิง มีอายุในระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ระดับที่ทำการสอนมากที่สุดคือ ระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติจริงในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 8 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ก. การปฏิบัติจริงในกระบวนการในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์ที่คำนวณได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ข. การปฏิบัติจริงในด้านโครงการต่าง ๆ ในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี การปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์ที่คำนวณได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ค. การปฏิบัติจริงในการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติค่านี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์ที่คำนวณได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ง. การปฏิบัติจริงในการปฏิบัติการสอน ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีการปฏิบัติค่านี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์ที่คำนวณได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

จ. การปฏิบัติจริงในการส่งเสริมทางวิชาการแก่อาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติค่านี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์ที่คำนวณได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ฉ. การปฏิบัติจริงในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติค่านี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์ที่คำนวณได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ช. การปฏิบัติจริงในการใช้สื่อทัศนศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติค่านี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์ที่คำนวณได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ซ. การปฏิบัติจริงในการประเมินผล ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติค่านี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

สรุปได้ว่า ในทั้ง 8 ค่านี ความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์สอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารในการปฏิบัติจริงกับความคาดหวังของอาจารย์เกี่ยวกับการจัดการนิเทศการศึกษารายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย

เนื้อหาสาระต่าง ๆ 8 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ก. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์ในด้านการระดมทุนในการจัดการนิเทศการศึกษภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ข. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์ในด้านการโครงการต่าง ๆ ที่จัดทำในการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ค. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์ในด้านการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ง. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์ในด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติใน ด้านนี้มาก ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .05

จ. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์ในด้านการส่งเสริมทางวิชาการแก่อาจารย์ ผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติใน ด้านนี้มาก ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ฉ. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์ในด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้บริหารมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติใน ด้านนี้มาก ค่าเฉลี่ยของ

ผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

จ. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์
ในด้านการใช้ไอทีศึกษาศึกษา ผู้บริหารมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย
แต่อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติในด้านนี้มาก ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ช. เปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์
ในด้านการประเมินผล ผู้บริหารมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่
อาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติในด้านนี้มาก ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและ
อุปสรรคในการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและอาจารย์ตามลำดับดังนี้

ก. ผู้บริหารมีความเห็นว่าการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัยครู
ภาคเหนือ มีปัญหาและอุปสรรคมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บริหารระดับอธิการ
และรองอธิการขาดการติดตามผลว่าอาจารย์ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการจัดการนิเทศการ
ศึกษาไปปฏิบัติเพียงใด งบประมาณในการจัดการนิเทศการศึกษากายในไม่เพียงพอ อาจารย์
มีการะหน้าที่และความรับผิดชอบมาก อาจารย์บางคนยังยึดมั่นในแนวความคิดเดิมไม่ยอม
รับแนวความคิดใหม่ ข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยได้แก่ ผู้บริหารระดับภาควิชาไม่ให้
ความสำคัญแก่งานวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารระดับคณะวิชาไม่ได้
ให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบ

ข. อาจารย์มีความเห็นว่าการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัย
ครูภาคเหนือ มีปัญหาและอุปสรรคมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บริหารระดับอธิการ
และรองอธิการไม่ให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มี
หน่วยงานรับผิดชอบการนิเทศการศึกษากายในโดยตรง ไม่มีระบบในการจัดการนิเทศ
การศึกษากายใน ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการขาดการติดตามผลว่าอาจารย์ได้

นำความรู้ที่ได้รับจากการจัดการนิเทศการศึกษากายในไปปฏิบัติเพียงใด ข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยได้แก่ ผู้บริหารระดับคณะวิชาขาดความรู้และความเข้าใจในการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัย ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการขาดความรู้และความเข้าใจในการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัย

โดยส่วนรวม ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า ข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมากในการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัยครุภาคเหนือ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการขาดการติดตามผลว่าอาจารย์ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการจัดการนิเทศการศึกษากายในไปปฏิบัติเพียงใด งบประมาณในการจัดการนิเทศการศึกษากายในไม่เพียงพอ ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการไม่ให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีแผนในการจัดการนิเทศการศึกษากายใน ข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยได้แก่ ผู้บริหารระดับภาควิชาไม่ให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการขาดความรู้และความเข้าใจในการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัยครุภาคเหนือ

ในลักษณะปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหารเสนอแนะไว้ จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

1. ในค่านผู้บริหาร ผู้บริหารไม่สนใจงานนิเทศภายใน ไม่สนับสนุนงานด้านวิชาการ ให้ความสนใจอาจารย์ผู้ทำการสอนน้อยไป การมอบหมายงานมักพิจารณาความใกล้ชิดมากกว่าใช้หลักการบริหารงานตามที่ควร
2. ในค่านอาจารย์ เชื่อมั่นในตนเองสูง ขอมริษณผู้น้อยมาก มีอิสระในการวางแผนการสอนมากไปจนร่วมมือกันได้ยาก ขาดความจริงใจ จริงจังในงานวิชาการ อาจารย์บางคนขาดความรับผิดชอบ ขาดความร่วมมือ
3. ในค่านการวางแผน ไม่มีการวิจัยว่าควรจัดการนิเทศในค่านใดเพื่อให้เป็น

การแก้ปัญหาในการดำเนินงานวิชาการ ทำให้ไม่มีการวางโครงการที่แน่นอนในการจัดการ
 นิเทศมักจัดในหน่วยงานที่มีปัญหาเท่านั้น ขาดการประเมินผลงานร่วมกัน ทำให้อยู่ใน
 ลักษณะต่างคนต่างปฏิบัติตามความพอใจ การบริหารงานไม่มีระบบที่แน่นอน เป็นสาเหตุ
 ให้ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการ

4. ในด้านกิจกรรม การอบรม สัมมนา มีน้อย การจัดกิจกรรมบางครั้งไม่น่า
 สนใจ ขาดวิทยากรที่มีความสามารถ ขาดการประชาสัมพันธ์

ปัญหาและอุปสรรคที่อาจารย์เสนอแนะไว้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด
 สรุปได้ดังนี้

1. ในด้านผู้บริหาร ไม่ให้ความสนใจและความสำคัญแก่การนิเทศภายในเท่า
 ที่ควร ถือว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายวิชาการ นอกจากนั้นยังมีปัญหา สนใจการทำงานของ
 บุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น

2. ในด้านอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่เชื่อมั่นตัวเองมากเกินไป ไม่ยอมรับ
 ความสามารถของผู้อื่น ไม่ยอมรับความคิดใหม่ โดยเฉพาะในในวิทยาลัยครูใหม่ ๆ
 มีคนรุ่นใหม่เท่า ๆ กัน จึงเกิดปัญหาในด้านการยอมรับความสามารถของผู้อื่น

3. ในด้านงบประมาณ ขาดงบประมาณโดยเฉพาะวิทยากรส่วนใหญ่อยู่ใน
 กรุงเทพฯ ทำให้ต้องใช้ค่าใช้จ่ายมากในการบริการ

4. ในด้านการวางแผนงาน ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง อยู่ในลักษณะ
 ต่างคนต่างทำ ทำให้ขาดการวางแผนงานนิเทศภายใน เป็นเหตุให้ไม่มีการวิเคราะห์
 ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งมักจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน แต่ก็ไม่ได้รับการแก้ไขและเนื่องจากไม่มีหน่วย
 งานรับผิดชอบโดยตรง ทำให้ขาดการประชาสัมพันธ์ไปด้วย

5. ในด้านกิจกรรม การจัดประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาต่าง ๆ ยังไม่พอเพียง
 ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงงานวิชาการได้เท่าที่ควร

อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

ในค่านสถานภาพส่วนตัว

เมื่อพิจารณาอายุ และอายุราชการ ของผู้บริหารและอาจารย์ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี อายุราชการ 6-10 ปี นับว่าอยู่ในวัยที่กำลังเข้มแข็งในการทำงาน และอายุราชการในระหว่าง 6-10 ปี ก็ทำให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดีพอสมควร นั่นคือ มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างเข้าใจกฎเกณฑ์ของวิธีการปฏิบัติงานราชการ แต่ไม่ตกอยู่ใต้อาณาเขตของราชการจนไม่มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ในเรื่องของวุฒิการศึกษา ผู้บริหารวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทเป็นส่วนมาก และส่วนใหญ่ของอาจารย์จะมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ในเรื่องของวุฒิการศึกษา เนื่องจากวิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คุณวุฒิของอาจารย์ จำเป็นที่จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับ ลักษณะของสถาบัน ซึ่งองค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนดไว้ว่าสถาบันอุดมศึกษาควรมีอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี และอื่น ๆ ดังนี้ ร้อยละ 15 ร้อยละ 70 ร้อยละ 10 และร้อยละ 5 ตามลำดับ แต่จากผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าคุณวุฒิของอาจารย์ ยังต่ำกว่ามาตรฐานของยูเนสโก (UNESCO) ซึ่งเป็นปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสมกับภาระหน้าที่ของสถาบัน

ในค่านวิธีการจัดการนิเทศภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ

เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ปรากฏว่า ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้ง 8 ด้าน แต่ความเห็นนี้มีความแตกต่างกันนั้นคือ อาจารย์มีความเห็นว่าปฏิบัติน้อยกว่าความเห็นของผู้บริหาร ความคิดเห็นของสองฝ่ายนี้ จึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติจริงในกระบวนการในการจัดการนิเทศการศึกษากายในวิทยาลัยครูภาคเหนือแล้ว ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นว่าการปฏิบัติจริงน้อย โดยเฉพาะในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของอาจารย์ ผู้บริหารทั้ง 3 ระดับตั้งแต่ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา รองอธิการและอธิการวิทยาลัยได้ปฏิบัติในข้อนี้น้อยกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อไปสู่การปฏิบัติงานของอาจารย์ เพราะการประเมินผลนี้เป็นสิ่งช่วยชี้ให้อาจารย์ทราบว่าสิ่งใดบกพร่องต้องแก้ไขปรับปรุง หากไม่มีการประเมินผลข้อบกพร่องก็ไม่ได้รับการแก้ไข ถึงแม้ว่าอาจารย์อาจมีการประเมินตนเองก็ย่อมไม่ได้ผลสมบูรณ์เท่ากับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ร่วมประเมินผล เพราะการประเมินผลนี้ยังทำให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากทราบว่าผู้บังคับบัญชาสนใจติดตามผลงานของตน หากมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ย่อมได้รับความช่วยเหลือแนะนำแก้ไขเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้แก่อาจารย์ ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขาดการติดตามการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นมักมีปัญหา เพราะบุคลากรขาดขวัญ ทั้งยังไม่ได้รับการกระตุ้น (Motivation) จากผู้บังคับบัญชา งานจึงออกมาในรูปของเข้าขามเป็นขาม หรืออาจจะทั้งเข้าเย็นโคขามเคี้ยว ดังนั้นเมื่องานของหน่วยงานไหนไม่ก้าวหน้า หรือไม่ไต่ผลเท่าที่ควร สิ่งที่ต้องพิจารณาก็คือ การประเมินผลงานของหน่วยงานนั้นได้จัดทำมากน้อยแค่ไหน ถูกต้อง ยุติธรรม เพียงใด เพราะสิ่งนี้เป็นสาเหตุใหญ่สาเหตุหนึ่งของความไม่ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ในข้อที่ทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องกันว่าการปฏิบัติมากคือ การมอบหมายงานด้านการสอนแก่อาจารย์ ได้คำนึงถึงความถนัด ความสามารถ และตรงตามสาขาวิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิสิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ที่ทำการวิจัยในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาว่าเป็นงานที่โรงเรียนปฏิบัติได้ดี ในการคัดเลือกครูเพื่อบรรจุเข้าสอน ได้ตรงตามความถนัดและความสามารถ นับว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง เพราะในการปฏิบัติหน้าที่การสอนนั้น ควรที่ครูผู้สอนจะได้มีความรู้ ความสามารถ และความถนัดในวิชานั้น ๆ มากพอที่จะปฏิบัติหน้าที่การสอนได้

ในค่านโครงการต่าง ๆ ในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในวิทยาลัยครุภาคเหนือ ทั้งสองฝ่ายเห็นว่าปฏิบัติน้อย และข้อที่น้อยที่สุดก็คือ จัดโครงการวิจัยพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าเสียดายเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นว่าสิ่งใดควรแก้ไขปรับปรุงอันจะนำไปสู่คุณภาพของการเรียนการสอน ในขณะที่การทำวิจัยเป็นสิ่งที่วงการต่าง ๆ ได้พยายามจัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงหน่วยงานของตน วิทยาลัยในฐานะสถาบันระดับอุดมศึกษาควรจะเป็นผู้นำในด้านนี้ โดยเฉพาะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ส่วนการปฏิบัติในค่านโครงการต่าง ๆ ในข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติกันเช่นกัน จากการวิจัยของ จ्ञานรรจ สุธธาพันธ์ พบว่า ในเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนของฝ่ายวิชาการ เห็นว่ามีปัญหาคือ ฝ่ายวิชาการยังไม่มีโครงการปรับปรุงการสอนไว้เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องกัน ซึ่ง จ्ञานรรจ สุธธาพันธ์ ได้ให้ความเห็นว่าเป็นเรื่องทำได้ยาก ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับหัวหน้าหมวดวิชาจะมีความพร้อมเพียงไร และให้ความสนใจที่จะปรับปรุงการสอนของอาจารย์ภายในหมวดวิชาหรือไม่ และถ้าทราบโลกที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการยังทำหน้าที่บริหารงานคนเดียว ไม่จัดในรูปของคณะผู้ร่วมงาน (Staff) แล้ว ย่อมทำได้ยาก¹ เมื่อพิจารณาโดยถ่วงแล้วจะเห็นด้วยกับ จ्ञานรรจ สุธธาพันธ์ เพราะหัวหน้าหมวดวิชา มีอิทธิพลต่ออาจารย์ในหมวดวิชานั้น ๆ มาก หากหัวหน้าหมวดวิชาไม่สนใจปรับปรุงงานวิชาการ อาจารย์ในหมวดวิชาที่พลอยไม่สนใจไปด้วย ทั้งนี้เพราะขาดการสนับสนุนจากหัวหน้า และโดยเฉพาะหัวหน้าไม่ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง ในกรณีที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการ (ปัจจุบันคือรองอธิการฝ่ายวิชาการ) บริหารงานแค่ลำพัง ยิ่งเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการจัดโครงการปรับปรุงการสอน เพราะในการวางแผนงานนิเทศและโครงการนิเทศศึกษานั้นจะต้องมาจากความสนใจร่วมกันของอาจารย์ หากผู้บริหารกำหนดเอาความพอใจของตน โครงการนิเทศนั้นยากยิ่งที่จะประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะเมื่อไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ เพราะเป็นสิ่งที่อาจารย์ไม่ได้รับทราบหรือสนใจ

¹ จ्ञานรรจ สุธธาพันธ์, "บทบาทหัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถาบันการฝึกหัดครู", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านบริหารการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2509), หน้า 103-104.

นอกจากนี้แล้วในการจัดโครงการอบรมวิธีสอนแบบต่าง ๆ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จัดโครงการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย จัดโครงการทัศนศึกษาและงานในคานวิชาการ ก็มีการปฏิบัติบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิสิตภาควิชาบริหารการศึกษาที่ทำการวิจัยในระดับมัธยมศึกษาในภาคการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อที่ควรแก้ไขเพราะเมื่อวิทยากรต่าง ๆ เจริญขึ้น ครูอาจารย์ก็ควรพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของวิทยากรต่าง ๆ วิธีการที่จะช่วยให้ครูอาจารย์ก้าวหน้าไปให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น นอกจากจะสนใจศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง หรือไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การจัดโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาอาจารย์ เป็นสิ่งจำเป็นและช่วยเหลือครูอาจารย์ได้ทั่วถึงกว่าวิธีอื่น ๆ จากการวิจัยของ ทิพวรรณ สีกลรัศมี พบว่า ความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ วิทยาลัยครูลำปาง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ทั้ง 6 บทบาท ซึ่งได้แก่ บทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม การนิเทศการสอน และการวิจัย อยู่ในเกณฑ์มากทุกบทบาท และผู้บริหารกับอาจารย์มีโอกาสร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ทั้งที่จัดขึ้นในสถาบันและนอกสถาบันน้อยครั้งมาก ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความพอใจมากที่สุดที่จะได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมและมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์¹ แต่จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในคานเหล่านี้บ่อย ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าคิดว่าเหตุใดเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญแก่กิจกรรมดังกล่าว แต่ไม่มีการปฏิบัติหรือปฏิบัติบ่อย

ในคานการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร ข้อที่ปฏิบัติบ่อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งก็สอดคล้องกับที่ได้กล่าวไปแล้ว นั่นคือ จัดโครงการวิจัยพฤติกรรมกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์น้อย จึงนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอนน้อยเช่นกัน ข้อนี้ควรได้รับการแก้ไข โดยการส่งเสริมให้ปฏิบัติมากขึ้น อาจจะได้

¹ทิพวรรณ สีกลรัศมี, "โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 157-158.

การตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อทำการวิจัย หรือให้ทุนอุดหนุนแก่อาจารย์ผู้สนใจ หรือเสนอโครงการแก่นิติบุคคลผู้สนใจที่จะทำวิทยานิพนธ์ โดยนิติศาสตร์สามารถเสนอเป็นผลงานวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาในคณะที่วิทยาลัยไควนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานวิชาการของวิทยาลัย

ในด้านการนิเทศการสอน ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาการสอนก่อนและหลังการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ข้อที่น้อยถัดไปก็ได้แก่การปฏิบัติของอธิการและรองอธิการในด้านการสังเกตการสอน การแนะนำแหล่งวิทยาการที่เป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตียร์ จันทสุบรรณ ว่าโรงเรียนปฏิบัติงานวิชาการน้อย โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับงานสอน เช่น การจัดให้ครูเข้าสังเกตการสอนของครูคนอื่นที่สอนก็มาปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น หรือร่วมมือประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องในทางการสอนของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนครูใหญ่ได้เข้าสังเกตการสอนของครู การจัดทำโครงการสอน การบริการวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน การเปิดโอกาสให้นักเรียนและครูได้ใช้ห้องสมุดอื่นเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้ดีขึ้นนั้น ปรากฏว่าโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตการศึกษา 4 ทำงานค่าน้อย¹ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สุชีโมกษ์ ที่เสนอผลการวิจัยว่า งานที่หัวหน้าหมวดวิชาสังคมศึกษาส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 80.70 ไม่มีการจัดทำคือ การจัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตการสอนระหว่างอาจารย์ในหมวดวิชา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเทคนิคในการสอน² เมื่อพิจารณาในแง่ของสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ผู้สอนมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) การนิเทศการสอนโดยวิธีสังเกตการสอน

¹ สเตียร์ จันทสุบรรณ, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 4" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 189.

² ทิพวรรณ สุชีโมกษ์, "บทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาสังคมศึกษาในวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2510), หน้า 64.

ให้คำปรึกษาในด้านการสอน อาจจะเป็นสิ่งที่ขัดกับความรู้สึกมีเสรีภาพทางวิชาการ แต่ผลการวิจัยในครั้งนี้อาจให้เป็นที่พอใจแล้ว อาจารย์ของภาควิชาบริหารให้ความช่วยเหลือในเรื่องเหล่านี้ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะตระหนักดีว่า หลักของการสังเกตการสอนในชั้นเรียน คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไข คัดสินปัญหา และ อภิปรายปัญหาในการเรียนการสอน มีใช้สังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อทำรายงานหรือเพื่อวิพากษ์วิจารณ์ให้เกิดความเสียหาย แต่เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารเห็นใจและใช้เวลาปฏิบัติภารกิจการศึกษาภายในในค่านี้อย่างจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมาก โดยจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันวางแผนงาน และกำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอนก่อนทำการสังเกต และให้มีโอกาสอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการสอนในชั้นเรียนหลังการสังเกตการสอน ในการปฏิบัติภารกิจนี้เท่าเทียมกันกับการประเมินผล และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของอาจารย์ ในขณะที่ยังไม่สามารถส่งอาจารย์ไปอบรมและดูงานในค่านี้อีกวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และสาธิตการสนทนาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจนี้เท่าเทียมกันกับค่านี้น้อย ทั้งนี้อาจเป็นค่านี้อีกที่พิสิฐ คงเมือง ไถ่กลาวไว้ว่า ในค่านี้นี้เกี่ยวกับการนี้เท่าเทียมกันทางวิชาการ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารงานวิชาการยังไม่ค่อยจะเข้าใจบทบาทและหน้าที่ทางวิชาการซึ่งอาจจะมีประสบการณ์น้อยและไม่มีความรู้พื้นฐานทางบริหาร การศึกษาคือพอ และเป็นไปโดยที่ไ้ระบบให้เกียรติสูงเกินไปโดยไม่มีภารกิจสอนในห้องเรียน จึงจัดให้มีการอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการ และการไปเยี่ยมเยียนดูการสอนของอาจารย์ในสถาบันอื่น ๆ ที่สอนในระดับเดียวกันน้อยที่สุด ทำให้ครูอาจารย์ไม่ทราบขอบเขตของ และวิธีการแก้ไขที่ถูกต้อง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับปรุงให้มีการปฏิบัติงานค่านี้นี้ให้สูงขึ้น¹

¹พิสิฐ คงเมือง, "การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 197.

เมื่อเป็นถึงนี้ควรที่ผู้บริหารจะสนใจปฏิบัติงานนี้เทศภายในในค่านก รมิเทศการสอนให้มากขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าคณะวิชา ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับอาจารย์มากที่สุด ควรที่จะวางโครงการร่วมกับอาจารย์ในภาควิชาและคณะวิชาในค่านก รมิเทศการสอน เช่น การวางแผนการสอนร่วมกันในวิชาเดียวกัน การสังเกตการสอนโดยที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีส่วนร่วม สังเกตการสอน เมื่อพิจารณาถึงการเตรียมตัวนักศึกษาออกนอกฝึกสอน ทางวิทยาลัยได้พยายามฝึกทักษะค่านก รมิเทศสอนให้นักศึกษาโดยใช้วิธีการทาง เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าช่วย เช่น การใช้วิธีสอนแบบจุลภาค (Microteaching) ครั้นพิจารณาถึงครูของครู (อาจารย์ในวิทยาลัยครู) หน้าที่จะเป็นตัวอย่างแก่นักศึกษาในค่านก รมิเทศสอนจึงเป็นความจำเป็นที่อาจารย์จะต้องพัฒนาการสอนของตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ดังนั้นการที่ผู้บริหารและเพื่อนอาจารย์จะเข้าร่วมสังเกตการสอน หรือไปชมการสอนของอาจารย์ในสถาบันแห่งอื่น จึงไม่น่าจะขัดกับความรู้สึกมีเสรีภาพทางวิชาการ หากแต่มีความรู้สึกว่าคุณได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนตลอดเวลา มีความตื่นตัวทางวิชาการสมกับเป็นอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา

ในค่านก รมิเทศส่งเสริมทางวิชาการแก่อาจารย์ขอที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารระดับอธิการ และรองอธิการ ใ้ชี้แจงให้อาจารย์ทราบเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา รองลงมาคือการปฏิบัติในค่านก รมิเทศของหัวหน้าคณะวิชาและของหัวหน้าภาควิชา เหตุที่เป็นถึงนี้อาจเป็นเพราะความสำนึกในก รมิเทศเสรีภาพทางวิชาการทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ไม่ปฏิบัติ หรือร่วมมือกันปฏิบัติในค่านก รมิเทศเท่าที่ควร แต่จากการวิจัยในครั้งนี้อาจารย์มีความต้องการให้ผู้บริหารทั้งสามระดับปฏิบัติกิจกรรมนี้ในระดับสูง จึงควรที่ผู้บริหารจะวางแผนงานนี้เทศในค่านก รมิเทศต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมที่จะบริการแก่อาจารย์โดยเฉพาะผู้บริหารมีโอกาสไปร่วมสัมมนาประชุมต่าง ๆ มากกว่าอาจารย์ย่อมมีโอกาสทราบข่าวความก้าวหน้าต่าง ๆ มากกว่าอาจารย์ จึงควรได้นำความรู้เหล่านั้นมาเสนอให้แก่อาจารย์ในวิทยาลัยได้ทราบต่อไป ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สีสกุลวัฒน์ ที่ว่า "ถึงแม้บางคนไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมก็แสดงความคิดเห็น

ว่า ผู้ที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมควรจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่แก่คณะจารย์อย่างทั่วถึง"¹ จรูญ มลิินทร์ ได้กล่าววว่า ผู้บริหาร อธิการ และ รองอธิการจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าถึงสังคมที่วิทยาลัยให้บริการอยู่ นำขบวนการใหม่ ๆ มาแนะนำอาจารย์ (งานบางอย่าง เช่น การจัดการวางสอน ควรให้คณะ ฯ. เขาทำ) ต้องติดตามความรู้และแนวคิดใหม่มาใช้ในระบบ การศึกษา การฝึกฝนคนให้สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าตนเองของมหาวิทยาลัยเปิดในโอกาสต่อไป เป็นหน้าที่ของวิทยาลัยครู²

ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก สนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อ ข้อนี้เป็นการพัฒนาความรู้ของอาจารย์ที่จำเป็นสำหรับสถาบันในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้อัตราส่วนของอาจารย์ได้มาตรฐานตามกำหนดของ UNESCO และเป็นนโยบายของกรมการฝึกหัดครูในกรณีส่งเสริมวิทยฐานะแก่อาจารย์ในสถานศึกษาในสังกัดของกรม

ในด้านกาปฏิบัติในกิจกรรมเสริมหลักสูตร ข้อที่ปฏิบัติน้อย ก็คือ จัดการประชุมผลการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ดังเช่นที่ได้เสนอไว้แต่คนแล้ววว่า ผู้บริหารปฏิบัติกิจกรรมในด้าน การประเมินผลน้อย ซึ่งควรได้รับการแก้ไข เพราะไม่มีการประเมินผลก็ทำให้ไม่ทราบว่า สิ่ง ที่ปฏิบัติลงไปนั้นเกิดผลก็มากน้อยเพียงใด ควรแก้ไขปรับปรุงสิ่งไหนอย่างไร ทำให้ขอบกรอบ ต่าง ๆ ไม่ได้รับการแก้ไข คงปล่อยให้เกิดขึ้นแล้วซ้ำแล้วซ้ำอีก กิจกรรมที่ปฏิบัติมากได้แก่จัดให้ อาจารย์และนักศึกษาทำกิจกรรมร่วมกันในคานหาบรู้งวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน้าที่ของวิทยาลัยครู

¹ทิพวรรณ สีกดรัศรี, " โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง " (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 158.

²จรูญ มลิินทร์, " ปัญหาการบริหารบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู " (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, 2521), หน้า 2. (อัครสำเนา)

ในด้านการจัดกิจกรรมในการประเมินผล ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ จัดการวิเคราะห์ข้อสอบที่ได้อยู่ ทอดมากคือ จัดการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบชนิดต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จ्ञานรรจ สุธธาพันธุ์¹ ว่า ในกรศึกษาปัญหาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายวิชาการ ผู้ตอบจำนวนมากเห็นพ้องกันว่า เรื่องนี้ทำได้ผลดีเป็นส่วนน้อย และยอมรับว่ายังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่มาก เช่น ไม่มีการเก็บข้อทดสอบมาศึกษาหาข้อบกพร่อง ไม่มีการบันทึกปัญหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานและสำคัญที่สุด คือ มีจำนวนผู้ตอบเพียงร้อยละ 4.2 เท่านั้น ที่เห็นว่าอาจารย์ออกข้อสอบได้อย่างมีความเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ และวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้¹ จะเห็นได้ว่ากรณีเหตุการณ์ศึกษาภายในในกรณีนี้เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่า การประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ในการเรียนการสอนก็เช่นกัน การประเมินผลการเรียนของนักศึกษาจะได้ผลหลายทาง เป็นการประเมินผลทั้งตัวผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนหลักสูตร แม้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลนั้นมีหลายอย่างก็ตาม แต่สิ่งสำคัญที่ยังคงขาดอยู่ตลอดไปก็คือ ข้อสอบ การนิเทศ ในด้านการประเมินผลควรจะเน้นในด้านการช่วยให้อาจารย์มีความสามารถ มีทักษะมากขึ้นในการออกข้อสอบ การมีข้อสอบมาตรฐานไว้ใช้ในการสอบนับเป็นสิ่งที่ดี เพราะนอกจากจะประหยัดแล้ว ยังทำให้การสอนของอาจารย์เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขบวนการวัดผลเป็นอย่างเดียวกัน สิ่งสำคัญอีกประการคือ การกำหนดแนวทางในการนำเอาผลการประเมินผลการเรียนของนักศึกษามาปรับปรุงวิธีสอนของอาจารย์ยังปฏิบัติกันอยู่ ซึ่งข้อนี้ น่าจะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและอาจารย์มีการปฏิบัติร่วมกันอยู่ในระดับสูง เพราะคุณภาพของนักศึกษาของวิทยาลัย ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานทางวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์การประเมินผลการเรียนของนักศึกษาจะชี้ให้เห็นว่า วิทยาลัยควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในกรณีใด แต่โดยทั่วไปแล้วสถานศึกษามักปฏิบัติกันน้อย ดังเช่น ผลการ

¹ จ्ञานรรจ สุธธาพันธุ์, " บทบาทหัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถาบันการฝึกหัดครู " (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2509), หน้า 105 - 106.

วิจัยของ หองขาว โคตรโยธา¹ และ ชัชวาลย์ อ่ำมาตยมณี² ที่สรุปได้ว่า สิ่งที่โรงเรียนยังไม่ค่อยได้ปฏิบัติ หรือ ปฏิบัติไม่ได้ คือ การนำเอาผลการสอบมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการสอน

เมื่อกล่าวถึงวิธีการจัดการนิเทศภายในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ก็ สรุปได้ว่า มีการปฏิบัติกันอยู่ในทุกด้านของการจัดกิจกรรมเพื่อการนิเทศการศึกษาภายใน สิ่งนี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาให้ดีขึ้น การที่มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยทุกด้านแสดงว่าผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจเท่าที่ควรกับงานนิเทศการศึกษาภายใน ประกอบกับความคิดที่ว่าสถาบันระดับอุดมศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ การจัดกิจกรรมการนิเทศต่าง ๆ อาจจะไปทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกกระทบกระเทือนต่อเสรีภาพทางวิชาการซึ่งมีขีดเป็นไปในทางที่เข้าใจกันโดย การนิเทศการศึกษาภายในช่วยให้อาจารย์ปฏิบัติงานต่าง ๆ ดีขึ้น การปรับปรุงงานวิชาการในสถานศึกษานั้นนับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานวิชาการ เอ็ดเวิร์ด อี สมิท (Edward E. Smith) กล่าวว่า " การบริหารการศึกษาใน โรงเรียนต้องปฏิบัติงานวิชาการให้สูงกวางานด้านอื่น ๆ คือ ร้อยละ 40 ของงานทั้งหมด " ³ สุกใจ เหลลาสุนทร ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับงานด้านวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำคือ การควบคุมดูแลการสอน ซึ่งหมายถึงผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นิเทศการสอน และติดตามผลการนิเทศ ทั้งนี้เพราะถือว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถนิเทศการสอนได้ จะต้องมีความรู้ในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่สามารถจะนำ

¹ หองขาว โคตรโยธา, "การบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 160.

² ชัชวาลย์ อ่ำมาตยมณี, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 55.

³ Edward E. Smith, Stanley W. Kronse and Mark M. Atkinson, The Educator's Encyclopedia (New Jersey : Prentice - Hall, 1961), p. 170.

มาใช้วิธีที่ครูนำมาใช้ทำการสอนนั้นได้ผลมากน้อยเพียงใด สอนได้ตรงตามหลักสูตร
 ได้เนื้อหาหรือไม่ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดูแลเอาใจใส่
 และหมั่นตรวจตรา นอกจากนี้ยังจะต้องนำวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้อยู่มาวิเคราะห์วิจารณ์ เพื่อ
 ปรับปรุงแก้ไขให้งานด้านวิชาการมีมาตรฐานสูงขึ้นตามลำดับ สิ่งที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ คือ
 การอำนวยความสะดวกทางวิชาการ คือ การจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้พร้อมเสมอ ให้ครูใช้ได้
 ความสะดวก การจัดหาห้องเรียนห้องปฏิบัติการต่าง ๆ รวมทั้งห้องสมุด จะต้องสอดคล้องกับ
 หลักสูตรและวิธีการสอน งานด้านวิชาการจะไม่ได้ผล ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถอำนวยความสะดวก
 สะดวกให้แก่ครูอาจารย์ได้¹ ไอแซกเซน (Isaksen) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับงานบริหารการ
 ศึกษาศาสตร์ของวิทยาลัยครูว่า มี 3 อย่าง คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครองและสวัสดิการ
 ซึ่งทั้งสามส่วนจะต้องประสานสัมพันธ์กันอย่างดีโดยมีงานวิชาการเป็นงานหลักและถือว่าเป็นงานที่
 สำคัญที่สุด ส่วนงานด้านธุรการและงานด้านปกครองและสวัสดิการนักศึกษา เป็นงานที่ช่วยให้งาน
 วิชาการบรรลุตามเป้าหมาย²

ดังนั้นจึงควรที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูจะหันมาให้ความสนใจ เห็น
 ความสำคัญของงานนิเทศการศึกษาภายในและปฏิบัติให้อยู่ในระดับสูงเพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพ
 ของนักศึกษาของวิทยาลัยอันจะเป็นกำลังสำคัญต่อไปในการพัฒนาประเทศ

ในด้านการเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับความคาดหวังของอาจารย์
 ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติจริงของผู้บริหารแตกต่างจากความคาดหวังของ
 อาจารย์ทุกคน ทุกข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 นั่นคือ ผู้บริหาร

¹ สุจิต เเหลาสุนทร, หลักบริหารโรงเรียนด้านวิชาการ (ธนบุรี : โรงพิมพ์
 บรรหาร, 2505), หน้า 7 - 8.

² H.L. Isaksen, "For more effective personel service"
School Excentive's Guide (New York : Prentice - Hall, 1965),

ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยแต่อาจารย์มีความคาดหวังใหญ่บริหารปฏิบัติมาก และมากที่สุดทั้งสองข้อ คือ กาดหวังให้ห้องสมุดมีหนังสือหรือวารสารที่มีคุณค่าทางวิชาการ และแผนกโสตทัศนศึกษาในวิทยาลัยทันสมัยและมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยนี้ สามารถอภิปรายได้ว่าโดยแท้จริงแล้ว อาจารย์มีความต้องการให้มีการจัดการนิเทศการศึกษากายในชั้น จึงควรที่ผู้บริหารและอาจารย์ จะร่วมมือกันจัดและร่วมทำกิจกรรมนิเทศการศึกษากายขึ้น โดยหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้การนิเทศการศึกษากายเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของวิทยาลัยครูให้มากที่สุด

ในกานปัญหาและอุปสรรค

จากผลการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคมาจาก

1. ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการขาดการติดตามผลว่า อาจารย์ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการนิเทศกายในไปปฏิบัติเพียงไร

2. งบประมาณไม่เพียงพอ

3. ผู้บริหารระดับอธิการและรองอธิการไม่ให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในการ

พิจารณาความดีความชอบ

4. ไม่มีระบบในการจัดการนิเทศการศึกษากายใน

จากแบบสอบถามปลายเปิดสรุปได้ว่ามีปัญหาและอุปสรรคจากผู้บริหารไม่สนใจการ

นิเทศกายใน อาจารย์มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงไม่ยอมรับความคิดเห็น งบประมาณไม่เพียงพอ

ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ขาดความร่วมมือ ขาดการประชาสัมพันธ์ และจัดกิจกรรม

น้อยไป บางครั้งจัดกิจกรรมที่ไม่น่าสนใจ ซึ่งคล้ายคลึงกับปัญหาและอุปสรรคที่ ทิพวรรณ

ศรีถวัลย์ พบว่า เกิดจาก

1. ขาดการประสานงาน และ การประชาสัมพันธ์ที่ ะหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและ

อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. ขาดงบประมาณ

3. ขาดเอกสาร คำว่า วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้อำนวยความสะดวกจัดกิจกรรม

4. ความร่วมมือของคณาจารย์ในกรเข้าร่วมกิจกรรม ประชุม สัมมนา ประชุม

ปฏิบัติการ ฯลฯ

5. ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม¹

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ยากเกินกว่าความร่วมมือแก้ไข โดยทั้งสองฝ่ายมีความตั้งใจจริงที่จะปรับปรุงงานวิชาการ สิ่งสำคัญก็คือ ความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องหันหน้ามาร่วมมือกัน สนใจรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่าย โดยเฉพาะต้องตระหนักว่า งานหน้าที่หลักของสถานศึกษา ควรพิจารณาและให้ความสำคัญแก่งานวิชาการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานวิชาการมากกว่าคนใกล้ชิด การแสวงหาชื่อเสียงเกียรติคุณควรเน้นในงานด้านวิชาการ เห็นสิ่งอื่นใดก็คือ การวางแผนการนิเทศการศึกษา จะต้องเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย และให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมมากที่สุด ทั้งนี้เพราะความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญทำให้งานทุกอย่างลุล่วงไปด้วยดี ความร่วมมือจะเกิดได้หากบุคคลได้รับการปฏิบัติด้วยในลักษณะที่

1. มีส่วนร่วมในกรวางแผน หรือ
2. รับฟังความคิดเห็นของเขา หรือ อย่างน้อยที่สุด
3. ให้โอกาสแก่เขาได้รับรู้ว่าเราจะทำอะไร

การนิเทศการศึกษากายในเป็นกิจกรรมวิชาการที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องจัดให้มีขึ้นในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สถานศึกษากระทำได้อย่างอิสระ โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกรกำหนดแผนการ ร่วมกันวางโครงการ เป็นการช่วยเหลือปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษาที่กระทำโดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จึงเป็นการง่ายที่จะทราบความต้องการและสนองความต้องการนั้นได้ถูกต้อง เป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุด นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของวิทยาลัยครู และเป็นส่วนหนึ่งที่จะพัฒนาให้ครูของครูพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในเชิงคุณภาพ ซึ่งควรจะมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี

¹ทิพวรรณ สีสลวันณี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 159.

2. มีวิธีสอนที่ดี ที่นักศึกษาครูจะยึดถือเอาเป็นแบบอย่างได้
 3. สามารถสาธิตการสอนให้นักศึกษาครูเป็นตัวอย่างได้
 4. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรระดับประถมและระดับมัธยมอย่างดี และสามารถจัดสอนในระดับฝึกหัดครูให้สอดคล้องกับหลักสูตรดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม
 5. มีความเข้าใจและตระหนักในการฝึกหัดครูทั้งในคานหลักสูตรและการเรียนการสอน ในฐานะที่เป็นนักการฝึกหัดครูไม่ใช่เป็นแค่เพียงผู้สอนในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น
 6. มีความรู้ทันท่วงทีและสามารถทำการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ได้ ตลอดจนสนใจศึกษาค้นคว้าและนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม
 7. มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานของวิทยาลัยและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
 8. มีความสนใจต่อการเข้ารับการอบรม หรือ ศึกษาต่อในวิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานอื่น ๆ อย่างน้อย 3 ปี ต่อ ครั้ง
 9. มีการดำเนินชีวิตในแบบของผู้ที่เป็นครูของครู ที่จะ เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษาครูทั่วไปได้
 10. มีน้ำใจและความมุ่งมั่นที่จะร่วมพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน¹
- บุคลากรที่มีคุณภาพดังกล่าวแล้วจะยอมส่งผลสะท้อนไปสู่ นักศึกษาของวิทยาลัยและเป็น ผลกระทบไปสู่การพัฒนาประเทศในโอกาสต่อมา เมื่อนักศึกษาเหล่านั้นได้ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในการ ให้การศึกษาแก่เยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้กระทำกับกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ จึงควรได้มีการวิจัยในกลุ่มวิทยาลัยครูอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้

2. ควรทำการวิจัยในคณะวิชาหนึ่งคณะวิชาใด ในวิทยาลัยครูให้ละเอียดลงไปเกี่ยวกับกรณีศึกษาในของแต่ละคณะ
3. ควรทำการวิจัยในวิทยาลัยครูแห่งหนึ่งแห่งใด เพื่อศึกษาและเสนอวิธีการจัดการนิเทศการศึกษาภายในที่เหมาะสมกับวิทยาลัยครูแห่งนั้น
4. ควรได้มีการทำวิจัยในเรื่องนี้ในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาในครั้งนี้