

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นบทสรุปการวิจัย ใ้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานค้ำการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา ประจำปีการศึกษา 2530

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

1.1 กลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา

จำนวน 218 คน

กลุ่มที่ 2 ครูวิชาการ โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา

จำนวน 218 คน

1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างประชากร จากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane 1973 : 725)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนตัวอย่างประชากรทั้งหมด

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น .05

จะใ้กลุ่มตัวอย่างประชากรผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 218 คน และครูวิชาการในโรงเรียน จำนวน 218 รวมผู้ตอบแบบสอบถาม 436 คน และนำมาเทียบสัดส่วนกระจายไปตามเขตการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (check list) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นหนังสือราชการ ออกจากสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยผู้วิจัยได้ใช้บริการพิเศษของการไปรษณีย์โทรเลข

การส่งแบบสอบถาม ส่งไปจำนวน 436 ฉบับ ได้รับคืนรวมทั้งสิ้น จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.7

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้
ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 45 ปี
วุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี อายุราชการมากกว่า 21 ปี มีระยะเวลาในการ

ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
ครูวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-35 ปี วุฒิต่าง
การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการระหว่าง 5-10 ปี ระยะเวลาในการดำรง
ตำแหน่งครูวิชาการ ระหว่าง 5-10 ปี และดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน ตาม
การดำเนินงานของผู้บริหาร และครูวิชาการ ปรากฏผลดังนี้

1. งานด้านการพัฒนาหลักสูตร

1.1 การจัดตั้งคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาหลักสูตร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่มีการจัดมอบหมายคณะบุคคลผู้รับผิดชอบงานด้านพัฒนาหลักสูตร และวิธีการที่ใช้
ส่วนใหญ่คณะครู เป็นผู้คัดเลือกตัวบุคคล

1.2 การวางแผนหรือโครงการในการพัฒนาหลักสูตร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่ได้มีการวางแผนหรือโครงการในการพัฒนาหลักสูตร ส่วนวิธีการที่ใช้ในการ
วางแผน ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการศึกษาปัญหาก่อนเปิดภาคเรียน

1.3 การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ลักษณะของกิจกรรมที่จัด ส่วนใหญ่
เป็นการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ จุดหมาย หลักการ และโครงการของหลักสูตร

1.4 การสนับสนุนในด้านการพัฒนาหลักสูตร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่ได้ให้การสนับสนุน วิธีการสนับสนุน คือ มีการจัดทำโครงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์
ให้สนองความต้องการของครูในคำนี้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

1.5 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ได้จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร วิธีการที่ใช้ คือ เป็นการศึกษาจากผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน

1.6 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตร และปัญหา คือ บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการนำผลการวิจัยมาใช้ และรองลงมา คือ เอกสารหลักสูตรมีไม่เพียงพอสำหรับครู

2. งานด้านการจัดระบบการเรียนการสอน

2.1 การมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคล รับผิดชอบงานด้านการจัดระบบการเรียนการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการจัดบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน วิธีการที่มอบหมาย คือ คณะครูเป็นผู้คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

2.2 การวางแผนหรือโครงการจัดระบบการเรียนการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือโครงการในการจัดระบบการเรียนการสอน ลักษณะการวางแผน คือ จะประชุมปฏิบัติการศึกษาค้นคว้าก่อนเปิดภาคเรียน

2.3 การจัดกิจกรรมการจัดระบบการเรียนการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมการจัดระบบการเรียนการสอน คือ ให้ครูได้จัดทำบันทึกการเตรียมการสอน และครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำตารางสอน

2.4 การสนับสนุนของผู้บริหารในการจัดระบบการเรียนการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ส่วนใหญ่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนในการจัดระบบการเรียนการสอน ลักษณะของการสนับสนุน คือ ช่วยเหลือและชี้แนะให้ครูสามารถใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.5 การดำเนินการติดตามและประเมินผลด้านการจัดระบบการเรียนการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ได้มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลด้านการจัดระบบการเรียนการสอน และวิธีการที่เข้มมากที่สุด คือ การประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการจัดระบบการเรียนการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่พบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการจัดระบบการเรียนการสอนมากที่สุด คือ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน

3. งานด้านการบริหารบุคลากร

3.1 การจัดตั้งคณะบุคคลผู้รับผิดชอบด้านการบริหารบุคลากร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการมอบหมายจัดตั้งคณะบุคคลผู้รับผิดชอบการบริหารบุคลากร และคณะครูและฝ่ายบริหารร่วมกันพิจารณาจัดตั้งบุคคลที่เหมาะสม

3.2 การวางแผนหรือโครงการทางด้านการบริหารบุคลากร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือโครงการทางด้านการบริหารบุคลากร และลักษณะของการวางแผนหรือโครงการ คือ ศึกษานโยบาย แผนงาน ของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น และนำผลการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรในโรงเรียนมาเป็นปัจจัยและแนวทางในการวางแผน ส่วนครูวิชาการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ในการวางแผนนั้นได้สำรวจความต้องการด้านบุคลากร แล้วนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงานหรือโครงการ

ทางด้านการบริหารบุคลากร

3.3 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมที่ใช้ คือ การประชุมปฏิบัติการ เพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ ความรู้พื้นฐานด้านการสอนและพัฒนาวิธีสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3.4 การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการปฏิบัติงาน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุน และวิธีการสนับสนุน คือ จัดส่งครูเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพครู

3.5 การติดตามและประเมินผลด้านการบริหารบุคคลในโรงเรียน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ผู้บริหารได้ให้การติดตามและประเมินผลด้านการบริหารบุคคลในโรงเรียน วิธีการใช้ คือ เป็นการประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

3.6 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่พบอุปสรรคในด้านการบริหารที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และอุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

4. งานด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

4.1 การมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก คือ คณะผู้บริหารร่วมกันตกลงตัดสินใจมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความเหมาะสมเอง

4.2 การวางแผนด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการวางแผนด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และวิธีการวางแผน คือ โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน

4.3 การจัดหาอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการจัดหาอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน และวิธีการจัด คือ ใ้จัดสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์การทำงานให้ได้รับความสะดวกสบายตามความรับผิดชอบ และความจำเป็นของงาน และรองลงมา คือ การจัดห้องสมุดวิชาการ หรือศูนย์วิชาการสำหรับครูได้ค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า

4.4 การสนับสนุนในด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในค้ำพิศุ และอาคารสถานที่ใช้ในการเรียนการสอนและในการให้สวัสดิการแก่บุคลากร

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ใ้ให้การสนับสนุน และวิธีการสนับสนุน คือ โดยการเสนอโครงการจัดหาจากหน่วยงานต้นสังกัด

4.5 การติดตามและประเมินผลด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ใ้มีการติดตามและประเมินผลด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกภายใน

โรงเรียน และวิธีการที่ใช้ คือ จัดทำทะเบียนทัศนศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

4.6 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
ภายในโรงเรียน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่พบปัญหาและอุปสรรค คือ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
ในโรงเรียน

5. งานด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์

5.1 การมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้าน
การจัดหาวัสดุอุปกรณ์

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่ได้มีการมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์
และวิธีการมอบหมาย คือ คณะครูและผู้บริหารได้ร่วมมือกันดำเนินการคัดเลือกบุคคล
ที่เหมาะสม

5.2 การวางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่ได้มีการวางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการวางแผน คือ สํารวจสภาพความ
ต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสอนของบุคลากรในโรงเรียน

5.3 วิธีจัดกิจกรรมเพื่อให้การใช้วัสดุอุปกรณ์มีประสิทธิภาพ

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้การใช้วัสดุอุปกรณ์มีประสิทธิภาพ และวิธีการจัด
กิจกรรม คือ โดยการแนะนำให้ครูใช้วัสดุในท้องถิ่นมาเป็นวัสดุอุปกรณ์การสอน

5.4 การสนับสนุนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
ส่วนใหญ่ได้ให้การสนับสนุนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการที่ใช้ คือ จัดงบประมาณ

สำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์อื่นเป็นผลจากการสำรวจความต้องการของครูทุกกลุ่มประสบการณ์

5.5 การติดตามและประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการติดตามและประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการที่ใช้ คือ ให้ผู้รับผิดชอบทำบัญชีวัสดุอุปกรณ์ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และตรวจสอบสภาพวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้คืออยู่เสมอ

5.6 ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในค่านวัสดุอุปกรณ์ในการทำสื่อการสอนมีไม่เพียงพอ

6. งานค้ำประกันกิจกรรมครูประจำการ

6.1 การมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานค้ำประกันกิจกรรมครูประจำการ

การค้ำประกันครูประจำการ

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบ ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดตัวบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานค้ำประกันกิจกรรมครูประจำการเอง

6.2 การวางแผนหรือโครงการอบรมครูประจำการ

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือโครงการอบรมครูประจำการ โดยการจัดทำโครงการอบรมครูประจำการให้ตรงกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของโรงเรียน

6.3 การจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรประจำการ

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำการ ลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการ และทันต่อสถานการณ์ การเมือง สังคม เศรษฐกิจ โดยครูมีส่วนร่วมในการจัด

6.4 การให้การสนับสนุนในการอบรมครูประจำการ

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนโดยให้ครูได้เข้ารับการอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามความประสงค์

6.5 การติดตามและประเมินผลค้ำจุนการฝึกอบรมครูประจำการ

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ได้ให้การติดตามและประเมินผล โดยให้ครูจัดทำรายงานการอบรมให้ทราบทุกครั้ง และรองลงมา คือ สังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในหน้าที่ความรับผิดชอบหลังจากที่ได้รับการอบรมมาแล้ว

6.6 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรมครูประจำการ

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการอบรมครูประจำการ ทั้งนี้เนื่องจากขาดงบประมาณในการจัด

7. งานค้ำจุนการปฐมนิเทศครูใหม่

7.1 การมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบค้ำจุนการปฐมนิเทศครูใหม่

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการมอบหมาย ทั้งนี้วิธีการที่ใช้ คือ คณะครูและผู้บริหารได้ร่วมมือกันในการกำหนดตัวบุคคล

7.2 การวางแผนหรือโครงการปฐมนิเทศครูใหม่

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือโครงการปฐมนิเทศครูใหม่ ทั้งนี้โดยการสำรวจความเห็นของครูในโรงเรียนว่าสิ่งใดควรจะทำให้ความรู้แก่ครูใหม่

7.3 การเลือกกิจกรรมหรือวิธีการที่ใช้ในการปฐมนิเทศครูใหม่

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการปฐมนิเทศครูใหม่ ทั้งนี้วิธีการที่ไ้มากที่สุด คือ การให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนแก่ครูใหม่ และชี้แจงบทบาทและงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

7.4 การสนับสนุนส่งเสริม และให้คำแนะนำแก่ครูใหม่ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนโดยชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเพื่อการทำงานร่วมกัน และให้ครูเก่าและครูใหม่ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานซึ่งกัน และกัน

7.5 การติดตามและประเมินผลค้ำานการปฐมนิเทศครูใหม่

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้โดยการสังเกตการปฏิบัติงานของครูใหม่

7.6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฐมนิเทศครูใหม่

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีปัญหาในการปฐมนิเทศครูใหม่ คือ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับครูเก่ามีไม่เพียงพอ และการชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่ครูใหม่ไม่ชัดเจน

8. งานค้ำานการจั้คบริการพิเศษแก่ครู

8.1 การมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลให้รับผิดชอบงาน ค้ำานการจั้คบริการพิเศษแก่ครู

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานโดยผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดบุคคลหรือคณะบุคคลขึ้นเอง

8.2 การวางแผนหรือโครงการทางค้ำานการจั้คบริการพิเศษ แก่ครู

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือโครงการทางค่านิยมบริการพิเศษแก่ครู โดยสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน แล้วนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน หรือโครงการบริการพิเศษแก่ครู

8.3 การจัดทำกิจกรรมเพื่อบริการพิเศษแก่ครู

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมเพื่อบริการพิเศษแก่ครู ทั้งนี้โดยการจัดทำระเบียบนักเรียนให้ครูได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอน และรวบรวมผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ครูได้ทราบ

8.4 การให้การสนับสนุนในค่านิยมบริการพิเศษแก่ครู

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนในค่านิยมบริการพิเศษแก่ครู โดยจัดการแข่งขันกีฬา หรืองานรื่นเริงบาง โอกาสให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน

8.5 การติดตามผลค่านิยมบริการพิเศษแก่ครู

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ให้การติดตามผลค่านิยมบริการพิเศษแก่ครู โดยเสนอแนะวิธีการแก่ครู ในการประเมินผลค่านิยมบริการพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของครู และเป็นข้อมูลในการแก้ไขการจัดครั้งต่อไป

8.6 ปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดบริการพิเศษแก่ครู

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่พบปัญหาหรืออุปสรรคที่เหมือนกัน คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน

9. งานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

9.1 การมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงาน

งานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ได้มีการมอบหมาย ส่วนวิธีการที่เข้มมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูได้ร่วมมือกัน ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลผู้รับผิดชอบดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

9.2 การวางแผนหรือโครงการ ทางดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการวางแผนหรือโครงการ โดยสำรวจความคิดเห็นของครู และนำมาจัดทำ โครงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเชิญผู้นำท้องถิ่นหรือกรรมการโรงเรียน มาร่วมจัดทำโครงการ

9.3 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาโรงเรียน และให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ให้บริการแก่ชุมชนบาง โอกาส

9.4 การสนับสนุนความสัมพันธ์กับชุมชน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำของชุมชน

9.5 การติดตามและประเมินผลดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการติดตามและประเมินผล โดยให้ครูได้รวบรวมปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลในการ จัดกิจกรรมครั้งต่อไป

9.6 ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่พบปัญหาอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คือ ชุมชนไม่เห็นความสำคัญ

และเข้าร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น

10. งานค้ำจุนการประเมินผลการสอน

10.1 การมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานค้ำจุน

การประเมินผลการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานค้ำจุนการประเมินผลการสอน โดยผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดตัวบุคคลหรือคณะบุคคลขึ้นเอง

10.2 การวางแผนหรือโครงการทางค้ำจุนการประเมินผลการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีการวางแผนหรือโครงการทางค้ำจุนการประเมินผลการสอน โดยการชี้แจงให้ครูเข้าใจ วัตถุประสงค์การประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อให้ประเมินผลได้ตรงกับพฤติกรรม การปฏิบัติการสอนที่กำหนด

10.3 การปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผลการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผลการสอน โดยการแนะนำเทคนิคและวิธีการวัดผลให้ครูมีความเข้าใจและมีทักษะในการสร้างเครื่องมือประเมินผล

10.4 การสนับสนุนในค้ำจุนการประเมินผล

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนในค้ำจุนการประเมินผล โดยการบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงงานค้ำจุนการสอนต่อไป

10.5 การติดตามผลการประเมินผลการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการประเมินผลการสอน โดยการจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลของนักเรียน

10.6 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการสอน

ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่พบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการสอน คือ ครูไม่เข้าใจ วัตถุประสงค์ในการประเมินผล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการปฏิบัติ และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกัน โดยมีข้อที่ควร อภิปราย และเสนอแนะตามข้อข้างงานทั้ง 10 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. งานด้านการพัฒนาหลักสูตร

จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการมอบหมาย งานด้านการพัฒนาหลักสูตรให้กับบุคคลหรือคณะบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ โดยคณะครูใน โรงเรียนเป็นผู้คัดเลือกตัวบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนได้ มีโอกาสค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ จุดหมาย หลักการ และโครงสร้างของ หลักสูตร ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย และส่งผลถึงการแก้ไขปรับปรุง หลักสูตรที่มีอยู่แล้ว หรือการสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนด้วย

การวางแผนหรือโครงการในการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ใช้วิธีวางแผนโดยการประชุมปฏิบัติการศึกษาค้นคว้าการใช้หลักสูตรก่อนเปิด ภาคเรียน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ กิจกรรมนี้มักจะนิยม จัดในรูปของการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนการจัดทำเอกสารต่าง ๆ เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ในบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทุกฝ่ายก่อนที่จะมีการใช้หลักสูตร (บุญมี เฌรยอก 2528 : 135)

การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่เลือกจัดกิจกรรมประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ จุดหมาย หลักการ และโครงสร้างของ

หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากการประชุมชี้แจง เป็นกิจกรรมที่ใช้
งบประมาณน้อยกว่ากิจกรรมอื่น และสามารถจัดประชุมให้กับบุคลากรได้จำนวนมาก
ใช้เวลาระยะสั้น และบุคลากรในโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หรือ
บุคลากรที่ใฝ่ใฝ่ยอมรับมอบหมายให้ทำหน้าที่คานการพัฒนาหลักสูตร สามารถร่วมกันจัดขึ้นได้
โดยไม่ต้องใช้วิทยากรจากแหล่งอื่น

การสนับสนุนในคานการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่
ให้การสนับสนุนโดยการจัดทำโครงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้สนองความต้องการของครู
ในคานที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งทั้งนี้ ได้แก่ เอกสารหลักสูตร คู่มือครู แผน
การสอน ฯลฯ ซึ่งครูเป็นผู้ใช้หลักสูตรโดยตรง จึงเป็นหน้าที่โรงเรียนที่จะต้องสนับสนุน
ให้ครูได้ศึกษาและปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรดังกล่าว เพื่อการปฏิบัติเป็นไปใน
แนวทางเดียวกัน

การติดตามผลและการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนทั้งสาม
ขนาด ส่วนใหญ่จัดให้มีการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร จากผลสัมฤทธิ์
ในการเรียนของนักเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนย่อมเป็นผลสืบเนื่อง
มาจากผู้สอนมีความเข้าใจ จุดหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรเพียงใด และ
ได้นำเอกสารหลักสูตร เช่น แผนการสอน คู่มือครู ฯลฯ มาใช้ในการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนตรงตามความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ ซึ่งในทัศนะของผู้วิจัย
ครูส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับเอกสารหลักสูตรน้อย ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนไม่
บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเท่าที่ควร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่
ให้ความเห็นว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจาก บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจ
ในการนำผลการวิจัยมาใช้ ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพงานวิจัยในัจจุบันยังไม่เป็นที่เผยแพร่
โดยทั่วไปในโรงเรียน และการอ่านผลการวิจัยไม่เข้าใจ มีปัญหาและอุปสรรคหลาย
ประการ (ฝ่ายวิจัยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527 : 27) ฉะนั้น
หากผู้บริหารหันมาให้ความสนใจงานวิจัยบ้าง และพยายามเผยแพร่ให้บุคลากรใน
โรงเรียนได้รับทราบ ด้วยวิธีการสื่อความหมายง่าย ๆ ก็จะเป็นก้าวแรกในการส่งเสริม

ให้ครูไคนำงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2. งานด้านการจัดระบบการเรียนการสอน

จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน และวิธีการที่มอบหมาย คือ คณะครูเป็นผู้คัดเลือกตัวบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดระบบการเรียนการสอนเป็นงานใหญ่ และครอบคลุมงานทุกงานที่มีผลต่อการเรียนการสอน ซึ่ง แฮร์ริส Harris 1985 : 1) ได้กล่าวถึง การจัดระบบการสอนว่า หมายถึง การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ ในส่วนที่เกี่ยวกับ นักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของเวลา และจุดประสงค์การสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน จัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน ฉะนั้นที่โรงเรียนส่วนใหญ่ให้คณะครูเป็นผู้คัดเลือกตัวบุคคลเข้ารับติชม คณะบุคคลนั้นจะต้องไต่มาจากผู้ที่มีบุคลากรในโรงเรียน ส่วนใหญ่ยอมรับ ย่อมจะทำงานต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย สะดวกในการจัดระบบการเรียนการสอน ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของงานวิชาการในโรงเรียน นั้นย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพของนักเรียนอย่างแน่นอน

การวางแผนหรือโครงการจัดระบบการเรียนการสอน ในโรงเรียนทั้งสามขนาด มีการวางแผน โดยการประชุมปฏิบัติการศึกษาค้นคว้าด้านการเรียนการสอน ก่อนเปิดภาคเรียน ทั้งนี้เป็นการ เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ทบทวนถึงปัญหาในการศึกษาที่แล้มาแล้ว และนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดการสอนและการวาง โครงการจัดกิจกรรม เสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนที่ว่า เป็นความร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนเพื่อทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้ดีขึ้น (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2525 : 93) ส่วนการวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น ผู้วิจัยเห็นว่า ควรได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการศึกษาค้นคว้าด้านการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด

ส่วนกิจกรรมการจัดระบบการเรียนการสอน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้ดำเนินการให้ผู้สอนจัดทำบันทึกการเตรียมการสอน ซึ่งในปัจจุบันถึงแม้ว่า แผนการสอนซึ่งเป็นเอกสารประกอบหลักสูตร ใ้ครูจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ไว้แล้วก็ตาม หากผู้สอนได้จัดทำบันทึกการเตรียมการสอนด้วย ก็จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้สอนได้ศึกษาแผนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้บางโอกาสอาจมีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่อีกด้วย

การสนับสนุนของผู้บริหารในการจัดระบบการเรียนการสอน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้ให้การสนับสนุนในด้านการช่วยเหลือ และชี้แนะ ให้ครูสามารถใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนกลุ่มกิจกรรมเดียวกันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาระบบการเรียนการสอนร่วมกัน ทั้งนี้การให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการพัฒนาระบบการเรียนการสอน จะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ช่วยให้มีความคิดอ่านที่กว้างขวาง เพราะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชาวี มณีศรี 2529 : 157) เกิดประโยชน์ในการจัดระบบการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอาจส่งเสริมโดยการให้มีการสอนเป็นคณะและแนะนำให้ครูใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์ และการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสถาบันการศึกษาหลายแห่งจัดอยู่แล้ว (ประภาส นันโท 2528 : 130)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการจัดระบบการเรียนการสอน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนที่ใช้อยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ เอนก แยมบาน 2530 : 187) ที่พบว่า ครูบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ใช้อยู่ เพราะคิดว่า การสอนของตนดีอยู่แล้ว จากปัญหานี้แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้หลักสูตรจะเปลี่ยนมานานพอสมควรแล้วก็ตาม แต่ยังมีครูเป็นจำนวนมากยังมีพฤติกรรมการสอนแบบเก่าอยู่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนมากยังขาด ความรู้ ความเข้าใจ และขาดทักษะการนำหลักสูตรไปใช้ และครูอายุค่อนข้างมาก เป็นการยากที่จะปรับแนวความคิด และทัศนคติ ให้หันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ทัน (สำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดนนทบุรี 2527 : 2)

3. งานค้ำจุนการบริหารบุคลากร

จากการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการจัดตั้งคณะบุคคลผู้รับผิดชอบงานค้ำจุนการบริหารบุคลากร และวิธีการที่ไ้มากที่สุด คือ คณะครูและฝ่ายบริหารจะพิจารณาาร่วมกันในการแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ แฮร์ริส (Harris 1985 : 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหา การคัดเลือก และการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ทั้งนี้ผลการวิจัยในค้ำจุนการมอบหมายให้กับคณะบุคคลที่มีความสามารถ นับว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดีในงานค้ำจุนการบริหารบุคลากร

การวางแผนหรือโครงการทางค้ำจุนการบริหารบุคลากร โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่จัดให้มีการวางแผน และวิธีการที่ไ้ คือ การวางแผนงานหรือโครงการค้ำจุนการบริหารบุคลากร ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน หรือโครงการค้ำจุนบุคลากร ของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้จากนโยบายและแผนของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กำลังเริ่มพัฒนาค้ำจุนการวางแผนแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท. 0418/ว.247 ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารได้นำการวางแผนเข้ามาใช้ในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ นั้นย่อมรวมถึงงานค้ำจุนการบริหารบุคลากรด้วย

การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมที่ไ้มากที่สุด คือ การประชุมปฏิบัติการ เพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ ความรู้พื้นฐานค้ำจุนการสอน และพัฒนาวิธีสอน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ตรงกับความเห็นของ วิญญู สาทร (2516 : 16) กล่าวว่า ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนแม้จะมีความสามารถที่เด่นเพียงใดก็ตาม แต่เวลาผ่านไปนาน ๆ ความรู้ความชำนาญ ย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจ งานที่ทำก็เป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การให้ครูไ้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับบุคลากรในโรงเรียนอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

การใช้การสัมมนา การฝึกอบรม การเชิญวิทยากรมาให้การบรรยาย ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ จะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้การประชุมปฏิบัติการ เพื่อทบทวนความรู้พื้นฐานของครู เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ที่โรงเรียนควรจะหาทางส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการฟื้นฟูความรู้เดิมของครูแล้ว ยังเป็นการพัฒนาครูให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันด้วย

การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาความก้าวหน้า โรงเรียนทั้งสามขนาดส่วนใหญ่ให้การส่งเสริม และวิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การจัดส่งครูร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การประชุมสัมมนา เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนทัศนะ ประสบการณ์ และเทคนิคในวิชาชีพ การจัดการสัมมนาจึงง่าย และผู้เข้าสัมมนาทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง และสามารถใช้เวลาสั้น และให้ผลคุ้มค่า ทั้งนี้ตรงกับความเห็นของ ภิญโญ สาทร (อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2525 : 19) ได้กล่าวว่า "การบริหารงานบุคคล คือ การที่จะใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในระยะเวลาสั้นที่สุด และให้สิ้นเปลืองเงินและวัสดุอันน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน คนทำงานต้องมีความสุข ความพอใจในการทำงาน"

การติดตามและประเมินผลด้านการบริหารบุคคลในโรงเรียน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการติดตามผลและประเมินผล วิธีการที่ใช้ คือ ประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลสำเร็จของงานย่อมเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงระบบการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้ที่รับมอบหมาย และควรทำสถิติเกี่ยวกับผลสำเร็จของงานไว้ทุกครั้ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และเกิดการแข่งขันกับตัวเอง เพื่อผลของงานในโอกาสต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคในค้ำมูกลากรที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่พบกับปัญหาเดียวกัน คือ มุกลากรที่ได้รับการบรรจุมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ซึ่งจากรายงานของศึกษานิเทศก์ตัวแทนเขตการศึกษา ได้ชี้แจงปัญหานี้ว่า โรงเรียนเทศบาลส่วนใหญ่มีจำนวนครูเพียงพอ แต่จะขาดในค้ำมูกลากรพิเศษ บางกลุ่มประสบการณ์ เช่น ศิลปะ นาฏศิลป์ พลศึกษา เกษตร บรรณารักษ์ ฯลฯ

(สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2527 : 35)

4. งานค้ำจุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก

จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้มีการมอบหมายบุคคล หรือคณะบุคคลรับผิดชอบ โดยคณะผู้บริหารร่วมกันตกลงตัดสินใจ มอบหมายงานให้กับบุคคลซึ่งมีความสามารถทางด้านนี้ ทิศนะของผู้วิจัยเห็นว่า งานค้ำจุนนี้เป็นงานที่ค่อนข้างเกี่ยวข้องกับงบประมาณ ซึ่งในทางปฏิบัติจะรอแคงงบประมาณทางต้นสังกัดนั้น ย่อมไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้เข้ามามีบทบาททางการศึกษา ฉะนั้นบุคคลซึ่งรับหน้าที่ค้ำจุนนี้ ควรเป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านการหางบประมาณจากภายนอก ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารในฐานะผู้นำในโรงเรียนย่อมจะต้องรู้จักบุคคลในโรงเรียน และความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคลใดก็ตาม ในฐานะผู้บริหาร ฉะนั้นการมอบหมายงานโดยวิธีนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเหมาะสมกว่าวิธีอื่น

การวางแผนงานค้ำจุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้มีการวางแผน และวิธีการที่ไ้มากที่สุด คือ การสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า สิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นน่าจะมีประโยชน์สูงสุด เพราะเกิดจากความต้องการของผู้ใช้เอง และผลที่ได้ย่อมจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2528 : 60) ที่ว่า การบริหารอาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียน หรือสถานศึกษา โดยหลักทางการศึกษาแล้วเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน และพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ

การจัดอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับบุคลากรโรงเรียน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการจัด และลักษณะการจัด คือ เลือกจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์การทำงานให้ได้รับความสะดวกสบายตามความรับผิดชอบในหน้าที่ และความจำเป็นของงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณโดยตรง ดังนั้นจึงควรพิจารณาในลำดับของความจำเป็น

ก่อนหลัง ประโยชน์ ความประหยัด และสิ่งอำนวยความสะดวก เหล่านี้ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน และประสิทธิภาพของนักเรียนเพียงใด และวิลส์ (Wiles 1967 : 84) ได้วิจัยพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูรักงาน รักโรงเรียน และมีกำลังใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งอำนวยความสะดวก ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) สถานที่ที่มีชีวิตชีวาสวยงามและสะดวกสบาย
- 2) มีเครื่องมือเครื่องใช้พอแก่ความต้องการ

การสนับสนุนในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในค้ำพักสดู และอาคารสถานที่ที่ใช้ในการเรียนการสอน และในการให้สวัสดิการแก่บุคลากร โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนดังกล่าว วิธีการให้การสนับสนุน คือ เสนอโครงการจัดหาจากโครงการต้นสังกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสนับสนุนด้วยวิธีนี้ มีขีดจำกัดด้านงบประมาณ หากผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมกันจัดกิจกรรม โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมให้โตมาซึ่งงบประมาณในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก จะได้ผลทั้งทางตรงและทางอ้อมสำหรับเด็ก คือ ได้งบประมาณจากการจัดกิจกรรม และนักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการหางบประมาณ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และบางกิจกรรมอาจจะชี้แนวทางอาชีพให้แก่นักเรียนในอนาคต

การติดตามและประเมินผลค้ำพักสดูในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การติดตามและประเมินผล วิธีการที่ใช้คือ การจัดทำทะเบียนพัสดุให้เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้มาด้วยงบประมาณจากต้นสังกัด หรืองบประมาณอื่น ๆ ที่บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน และบางโอกาสชุมชนมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือ ฉะนั้นจึงควรใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า การจัดทำทะเบียนพัสดุให้เป็นปัจจุบัน เป็นการควบคุมการสูญหาย และรู้สภาพการใช้จ่าย สะดวกในการซ่อมแซมบำรุงรักษาจัดหาเพิ่มเติม และคุ้มค่าในการใช้สอย

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในค้ำพักสดูงบประมาณสนับสนุนในทัศนะของผู้วิจัย เห็นว่า โรงเรียนจะของงบประมาณ

จากต้นสังกัดคงไม่เพียงพอ ควรได้จัดกิจกรรมอื่น ๆ ให้ได้มาซึ่งงบประมาณ และ "ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ นั้น นอกเหนือจากที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางแล้ว ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาก็มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดหาเช่นกัน เช่น การได้รับความอุปการะช่วยเหลือจากชุมชนหรือสมาคม ตลอดจนชมรมต่าง ๆ เช่น สมาคมผู้ปกครอง และสมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น" (บุญมี เพรยอก 2528 : 135)

5. งานค่านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์

จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่จัดมอบหมายให้ มุคคณหรือคณะมุคคณรับผิดชอบในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการที่ใช้ คือ มอบหมาย โดยคณะครูและผู้บริหารได้ร่วมมือกันในการดำเนินการคัดเลือก ในทัศนะของผู้วิจัย เห็นด้วยกับวิธีการนี้เป็นอย่างยิ่ง เพราะเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับคัดเลือก ย่อมเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย จะส่งผลให้การหางานได้รับความร่วมมืออย่างดีจากบุคลากรในโรงเรียน เพราะมีส่วนร่วมในการสรรหามุคคณร่วมกัน

การวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ มีการวางแผน และวิธีการที่ใช้ คือ สํารวจสภาพความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสอนของบุคลากรในโรงเรียน ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะในปัจจุบัน วัสดุอุปกรณ์ที่ทางต้นสังกัดจัดหาให้ ไม่ตรงกับความต้องการของผู้สอน ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ไร้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า หากได้สำรวจความต้องการของผู้สอนก่อนและร่วมกับพิจารณาว่าวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นจะมีส่วนส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ ก็จะเป็นการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ มีประโยชน์ ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่าการลงทุน

วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อให้การใช้วัสดุอุปกรณ์มีประสิทธิภาพ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการจัด และวิธีการที่ใหม่มากที่สุด คือ แนะนำให้ครูใช้วัสดุในท้องถิ่น มาเป็นวัสดุอุปกรณ์การสอน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "การแนะนำให้ครูใช้วัสดุในท้องถิ่น มาเป็นวัสดุอุปกรณ์การสอน เป็นสิ่งที่โรงเรียนควรกระทำอย่างยิ่ง เพราะเป็นการช่วยให้การเรียนการสอนเกิดผลดี ประหยัด และวัสดุในท้องถิ่นก็เป็นสิ่งที่หาง่าย" (เอนก แยมบาน 2530 : 19)

การสนับสนุนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุน และวิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ จัดงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ อันเป็นผลจากการสำรวจความต้องการของครูทุกกลุ่มประสบการณ์ ในทัศนะของผู้วิจัย เห็นว่า การสนับสนุนในลักษณะนี้ เป็นการประหยัดงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ทุกชิ้นมีโอกาสร้อยอย่างคุ้มค่า เพราะจัดหามาจากความต้องการของครูทุกกลุ่มประสบการณ์ ย่อมเห็นได้ว่าสิ่งใดจะส่งผลถึงกิจกรรมการสอนมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์วัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน ทั้งนี้อาจจัดในรูปแบบการประกวด นอกจากจะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูแล้ว ยังเป็นการใช้วัสดุในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอีกด้วย

การติดตามและประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการติดตามและประเมินผล และวิธีการที่ใช้ คือ ให้ผู้รับผิดชอบทำบัญชีวัสดุอุปกรณ์ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่แล้วทุกชิ้น ควรใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด มีการจัดทำทะเบียนรายชื่อ จัดเป็นกลุ่มประสบการณ์ และทำบันทึกการนำไปใช้ และให้ประเมินการใช้ทุกครั้งว่าอยู่ในสภาพดี พร้อมทั้งจะใช้งาน หรือมีข้อบกพร่องที่จะต้องซ่อมแซม ปรับปรุง แก้ไข ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการใช้อย่างคุ้มค่า ประหยัดงบประมาณ และไม่จัดหามาซ้ำซ้อนกันที่มีอยู่แล้ว

บัญชีหรืออุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนทั้งสามขนาด พบปัญหาและอุปสรรคที่เหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ คือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำสื่อการสอนมีไม่เพียงพอ ทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า ควรให้มีการส่งเสริมการใช้วัสดุในห้องเรียนให้มากที่สุด จะเป็นการแบ่งเบาภาระนี้ได้บ้าง ทั้งที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น ๆ ทั้งนี้อาจเชิญผู้เชี่ยวชาญการผลิตสื่อการสอนจากวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียนมาให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียน จัดการประกวดแข่งขัน เพื่อเป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู ซึ่งสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการมาแล้วทุกปี

6. งานด้านการฝึกอบรมครูประจำการ

จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้มีการมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบในด้านการฝึกอบรมครูประจำการ และวิธีการมอบหมาย

ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดตัวบุคคลหรือคณะบุคคลขึ้นเอง ความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า งานด้านการฝึกอบรมครูประจำการ เป็นงานที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหาร ในแง่การบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงควร เป็นผู้กำหนดตัวบุคคลขึ้นเอง เพื่อความเหมาะสม

การวางแผนหรือโครงการอบรมครูประจำการ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้จัดให้มีการวางแผนหรือโครงการอบรมครูประจำการ และวิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การจัดทำโครงการอบรมครูประจำการให้ตรงกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็น ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีความเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ฉะนั้นการวางแผนหรือโครงการอบรมครูประจำการ ย่อมเป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับ สถานการณ์ในอนาคต

การจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรประจำการ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่เลือกจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการ และหันข้อ สถานการณ์ การเมือง สังคม เศรษฐกิจ โดยเฉพาะครูมีส่วนร่วมในการจัด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับกิจกรรมในการจัดอบรมครูประจำการ ของ พันัส หันนาคินทร์ (2523 : 60-69) ซึ่งได้แยกกิจกรรมไว้ 2 ประเภท คือ

1) กิจกรรมที่ครูทำได้ตามลำพัง เช่น การค้นคว้าหรือศึกษาค้นคว้าชีวิต การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ ฯลฯ

2) กิจกรรมที่จัดทำเป็นหมู่คณะ เช่น การพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อ แก้ปัญหาทางปฏิบัติ การปรึกษางานก่อนเปิดภาคเรียน ฯลฯ

กิจกรรมดังกล่าวที่ยกตัวอย่างมานี้ ส่วนแต่ละจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนทั้งสิ้น

การให้การสนับสนุนในการอบรมครูประจำการ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนโดยการให้ครูเข้ารับการอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ตามความประสงค์ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนเทศบาลในสังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภาระหน้าที่ในการ

จัดการศึกษา เรายังเป็นหน่วยงานที่เล็กกว่าหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาโดยตรง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ฉะนั้นผลของการวิจัยที่ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่นตามความประสงค์ นับว่าเป็นการเลือกแนวทางที่ถูกต้อง เพราะประหยัด และได้นำความก้าวหน้าจากหน่วยงานอื่นมาพัฒนาการศึกษาของเทศบาล ทั้งนี้การเข้าร่วมอบรม ผู้บริหารควรพิจารณาถึงความเหมาะสม และผลที่จะได้รับความมาด้วย

การติดตามและประเมินผลด้านการฝึกอบรมครูประจำการ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การติดตามและประเมินผล และวิธีการที่เลือกใช้ คือ ให้ครูจัดทำรายงานการอบรมให้ทราบทุกครั้ง ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า การจัดอบรมครูประจำการ หรือการอนุญาตให้ไปรับการอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ย่อมต้องสิ้นเปลืองงบประมาณ และเวลา ฉะนั้นหากให้ครูเข้ารับการอบรมรายงานการอบรมให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ในแง่ที่ผู้บริหารได้รับรู้ว่าครูมีความรู้ ความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นในชั้นใด เพื่อเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์แก่บุคลากรในโรงเรียน และเพื่อการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนและเพื่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนการสอน ในอนาคต "คงจะไม่มีใครปฏิเสธว่าครูหรือผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ นั้นย่อมมีความชำนาญพิเศษ ในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนอยู่อย่างลึกซึ้งและซ้ำของที่สุด ยกเว้นมีการผิดพลาดในการมอบหมายรายวิชาให้อาจารย์ผู้สอน ทั้งโดยตั้งใจและมีใจตั้งใจ โดยธรรมชาติแล้วไม่มีใครอยากสอนหรือทำในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ การสอนนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนต้องรู้อบรมและรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน ฉะนั้นจะสร้างความไม่กระจ่างให้กับผู้เรียนเป็นอย่างมาก (บุญมี เพรชชอก 2528 : 136)

ปัญหาและอุปสรรคในการอบรมครูประจำการ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่พบปัญหาอุปสรรคที่เหมือนกัน คือ ขาดงบประมาณในการอบรม ทั้งนี้ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า ในโรงเรียนทุกโรงเรียน ย่อมมีผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญงานในสาขาวิชาต่าง ๆ หากได้มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในด้านความรู้ ก็จะเป็นการประหยัดงบประมาณ หรืออาจแก้ปัญหาโดยการ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่นดังกล่าวมาแล้วแต่คนก็ย่อมจะเป็นการแก้ปัญหาการขาดงบประมาณในการ อบรมอีกทางหนึ่ง

7. งานด้านการปฐมนิเทศครูใหม่

ผลจากการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้จัดมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบในการปฐมนิเทศครูใหม่ ทั้งนี้วิธีการที่เลือกใช้มากที่สุด คือ คณะครูและผู้บริหารได้ร่วมมือกันในการกำหนดตัวบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า น่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสม เพราะผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบของโรงเรียนได้ดี ส่วนคณะครูทุกคนเคยเป็นครูใหม่มาก่อน ย่อมมีประสบการณ์ และรู้ปัญหาว่า อะไรเป็นความต้องการที่จะเสนอให้ครูใหม่ได้ทราบ ฉะนั้นเมื่อผู้บริหารและคณะครูได้ทำงานร่วมกันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสอดคล้องกับความเห็นของ แฮร์ริส (Harris 1985 : 17) ที่กล่าวถึง การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ว่า คือ การให้ข้อมูลและข่าวสารที่จำเป็น และความเข้าใจการปฏิบัติงานแก่ครูใหม่ โดยมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีความน้อยที่สุด

การวางแผนหรือโครงการปฐมนิเทศครูใหม่ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้จัดให้มีการวางแผนหรือโครงการในลักษณะสำรวจความเห็นของครูในโรงเรียนว่า มีสิ่งใดควรจะได้จัดให้ความรู้แก่ครูใหม่ ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า การวางแผนในลักษณะนี้ ครูใหม่จะได้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเข้าใจการปฏิบัติงานได้ดี เพราะข้อมูลที่ไ้รับเกิดการสำรวจความคิดเห็นของผู้ซึ่งเป็นครูใหม่มาก่อน

วิธีการในการปฐมนิเทศครูใหม่ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่เลือกใช้สองวิธี คือ ให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนแก่ครูใหม่ และชี้แจงบทบาท และงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการทั้งสองนี้มีความครอบคลุมขยายของงาน จะส่งผลให้ครูใหม่ประสบความสำเร็จในการทำงานตามสมควร

วิธีการสนับสนุนส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่ครูใหม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนโดยการชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการที่ถูกต้อง เพื่อร่วมมือกันหาแนวทางพัฒนานักเรียนให้ตรงกับนโยบายที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้

การติดตามและประเมินผลด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้จัดให้มีการติดตามและประเมินผล และวิธีการที่ใช้ คือ สังเกต-

การปฏิบัติงานของครูใหม่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นการติคคามและประเมินผลทางตรง เพราะการปฏิบัติงานจะมีผลดีหรือถูกต้องเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยว่า มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด

ปัญหาในการปฐมนิเทศครูใหม่ โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีปัญหาในการปฐมนิเทศครูใหม่ และปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูใหม่กับครูเก่ามีไม่เพียงพอ ซึ่งในทัศนะของผู้วิจัยคิดว่า น่าจะเป็นหน้าที่ของผู้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ ควรจะจัดกิจกรรมที่มุ่งให้เกิดความคุ้นเคย สนับสนุนกันฉันท์เพื่อนร่วมงาน เพื่อการทำงานร่วมกันจะได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้

8. งานด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู

ผลจากการวิจัยพบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้จัดมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้านการจัดบริการพิเศษแก่คณะครู และวิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ ผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดบุคคลหรือคณะบุคคลขึ้นเอง ซึ่งอาจเป็นเพราะงานบริการพิเศษ หมายถึง การจัดบริการเพื่อสนองจุดมุ่งหมายของการสอนของโรงเรียน ได้แก่ การจัดบริการที่สัมพันธ์กับเป้าหมายในการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการเลือกโครงการที่เหมาะสมที่สุดที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน มีใช้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน แฮร์ริส(Harris 1985 : 17-18) ฉะนั้นผู้บริหารจึงเลือกที่จะกำหนดตัวบุคคลขึ้นมาเอง เพื่อความคล่องตัวในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารย่อมรู้จักความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนในเชิงการบริหารบุคลากร ได้ดีกว่าบุคคลอื่น

การวางแผนหรือโครงการทางด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้มีการวางแผนหรือโครงการ และวิธีการวางแผนที่เลือกใช้มากที่สุด คือ สืบมาจากความต้องการของบุคลากร แล้วนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงานหรือโครงการทางด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู ซึ่งการวางแผนโดยวิธีนี้ จะทำให้การจัดบริการพิเศษได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เพราะจัดการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการเอง

การจัดทำกิจกรรมเพื่อบริการพิเศษแก่ครู โรงเรียนทั้งสามขนาด

ส่วนใหญ่ได้จัดและกิจกรรมที่เลือกจัดทำมากที่สุด คือ จัดทำระเบียบนักเรียนให้ครูได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการจัดทำระเบียบนักเรียน จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียนโดยตรง เพราะครูได้ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสามารถหรือความไม่ถนัดในด้านใด เพื่อสนใจแก้ไขเป็นพิเศษในค่านั้น และพร้อมกันนี้จะจัดส่งเสริมในส่วนที่มีความสามารถอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

การสนับสนุนในค่านับบริการพิเศษแก่ครู โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุน และวิธีการสนับสนุน คือ การจัดการแข่งขันกีฬา หรืองานรื่นเริงมางโอกาส ให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า นอกจากครูจะได้รับความสนุกสนานรื่นเริงผ่อนคลายความตึงเครียดแล้ว ยังก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร จะต้องพยายามจัดบริการพิเศษด้านอื่น ๆ ให้มีขึ้น เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับครู เมื่อครูมีสวัสดิการดีแล้ว ก็พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครู สภาวะปัจจุบันครูมีภาระหน้าที่ทางครอบครัวมาก อาจไม่มีเวลาสำหรับพัฒนาตนเอง เพราะใช้เวลาที่เหลืออยู่จากการปฏิบัติงานทางราชการไปทำงานอื่นเลี้ยงครอบครัว ฉะนั้นผู้บริหารควรจะจัดให้มีสวัสดิการให้เพียงพอ กับความต้องการของครู (วิหวัธน์ นันทะ 2525 : 62 อ้างถึงใน เอนก เข้มขาน 2530 : 19)

การติดตามผลงานค่านับบริการพิเศษแก่ครู โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการจัด และวิธีการที่จัดมากที่สุด คือ เสนอแนะวิธีการแก่ครูในการประเมินผลค่านับบริการพิเศษ เพราะในทางปฏิบัติจริง ไม่ว่าจะเป็นการจัดกีฬา หรืองานรื่นเริง การจัดไปทัศนศึกษาออกสถานที่ มักจะเลยการติดตามผล เพื่อประเมินว่าได้รับประโยชน์ในค่านับบ้าง มีอะไรเป็นข้อบกพร่อง หากผู้บริหารได้จัดให้มีการอภิปรายและประเมินผลเกี่ยวกับการจัดบริการพิเศษแก่ครูทุกครั้ง จะได้รับแนวทางซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดบริการพิเศษแก่ครูในโอกาสต่อไป

ปัญหาอุปสรรคในการจัดบริการพิเศษแก่ครู โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่พบปัญหา และปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันการจัดการศึกษาได้พยายามดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ฉะนั้นในการจัดบริการพิเศษแก่ครู ผู้บริหาร และครู ควรใช้เทคนิควิธีการโดยดึงทรัพยากรชุมชนมาใช้ให้มากที่สุด ก็จะเป็นการแก้ปัญหาได้วิธีหนึ่ง และยังเป็นการสนองต่อปรัชญาของการจัดการศึกษาท้องถิ่นในแง่ที่ว่า "เด็กเล็กเบิกบาน วิชาการก้าวหน้า เยาวชนพัฒนา ปวงประชาร่วมใจ" อีกด้วย

9. งานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ได้มีการมอบหมายให้บุคคลหรือคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้านนี้ และวิธีการที่ใช้ คือ ผู้บริหารและครูได้ร่วมมือกันในการคัดเลือก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารและครูได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันในการมอบหมายงาน ทำให้เกิดกำลังใจแก่คณะครู และบุคคลที่ได้รับเลือกจะเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับงาน มากกว่าที่ผู้บริหารจะเป็นผู้คัดเลือกเพียงคนเดียว เพราะงานด้านชุมชนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะครูทุกคน จึงประสบความสำเร็จ

การวางแผนหรือโครงการ ทางด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่จัดให้มีการวางแผนหรือโครงการ และวิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ สืบหาความคิดเห็นของครู และนำมาจัดทำโครงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เชิญผู้นำท้องถิ่นหรือกรรมการโรงเรียนมาร่วมกันจัดทำโครงการ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว การจัดทำกรรมการโรงเรียน หรือการเชิญผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ ทางด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้น จะทำให้ชุมชนมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน และสร้างความรู้สึกได้ว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และกิจกรรมส่วนใหญ่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และให้โรงเรียนเป็นสถานที่ให้บริการแก่ชุมชนในบางโอกาส ในทัศนะของผู้วิจัย เห็นว่า กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมีมากมาย ทั้งด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี และเป็นสิ่งซึ่งชุมชนได้ปฏิบัติอยู่แล้ว หากโรงเรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วมด้วย จะเปิดโอกาสให้โรงเรียนได้สร้างความเข้าใจอันดี เป็นการประสานประโยชน์ระหว่างโรงเรียน และผลที่ได้รับ คือ ความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นผลพลอยได้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของนักเรียนที่คงอยู่ในชุมชนนั้น

การสนับสนุนความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุน และวิธีการที่เลือกใช้ คือ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ในการสนับสนุนโรงเรียนทุกแห่งให้จัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู ขึ้นในโรงเรียน เพราะมีความเห็นว่า ทำให้โรงเรียนมีโอกาสพบปะกับผู้ปกครองทางบ้านได้สะดวกขึ้น ยิ่งกว่านั้นเป็นการระดมกำลังบุคคลภายนอกให้มาช่วยเหลือโรงเรียน เป็นการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับประชาชน เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ (อมรชัย ตันติเมธ 2527 : 115)

การติดตามผลค่านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการติดตามผล และวิธีการที่เข้มมากที่สุด คือ ให้ครูไต่ถามรวบรวมปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมต่อไป ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานกับคนส่วนมาก หักแตกต่างกันค่านอาชีพ ความรู้ ในการจัดกิจกรรมทุกครั้งย่อมเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้หากไต่ถามรวมข้อคิด และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมไว้เป็นแนวทางในการจัดครั้งต่อไป จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่พบปัญหา คือ ชุมชนไม่เห็นความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลในชุมชนมีภาระหน้าที่ส่วนตัวในการดำรงชีพหนักอยู่แล้ว ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับว่า โรงเรียนได้มีการสนใจ และใช้เทคนิคการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทกับโรงเรียนเพียงใด

10. งานค่านการประเมินผลการสอน

ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่จัดให้มีการมอบหมายบุคคลหรือคณะบุคคลผู้รับผิดชอบงานค่านประเมินผลการสอน และวิธีการที่ใช้ส่วนใหญ่ คือ ผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดตัวบุคคลหรือคณะบุคคลขึ้นเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียน เห็นว่างานค่านการประเมินผลการสอนเป็นงานที่มีวิธีปฏิบัติ มีกฎระเบียบข้อบังคับ และยังคงดำเนินไปให้ตรงกับเป้าหมายของการประเมินผลอีกด้วย ดังนั้นจึงควรสรรหาบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานมากที่สุด

การวางแผนหรือโครงการทางค่านการประเมินผลการสอน โรงเรียน

ทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการจัดให้มีการวางแผนหรือโครงการ โดยมุ่งเน้นความสำคัญ ทางด้านการแจ้งให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อให้การ ประเมินผลได้ตรงกับพฤติกรรม การปฏิบัติ การสอนที่กำหนด ทั้งนี้เป็นการกระตุ้นให้ครู ได้พัฒนาตนเอง เพื่อนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลในการปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอน ในโอกาสต่อไป ซึ่ง "เป็นการตรวจสอบผลผลิตว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้เพียงใด โดยการประเมินจากการทำกิจกรรมจากการทดสอบความรู้หลังสอน หรือจากการสรุปความเข้าใจของผู้เรียน" (สงัก อุทรานันท์ 2526 : 99) ทั้งนี้ การวางแผนการประเมินผล การสอน ผู้วิจัยเห็นว่าควรแยกออกให้ชัดเจน ตามกลุ่ม- ประสพการณ์ เพราะกิจกรรมการประเมินผลแต่ละประเภทย่อมมีความเหมาะสมกับกลุ่ม- ประสพการณ์แต่ละกลุ่มด้วย

วิธีการปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผล การสอน โรงเรียนทั้งสาม ขนาด ส่วนใหญ่จัดให้มีการดำเนินการประเมินผล การสอน และวิธีการที่ใ้มากที่สุด คือ แนะนำเทคนิคและวิธีการวัดผลให้ครูมีความเข้าใจ และมีทักษะในการสร้างเครื่องมือ ประเมินผล การสอน การเลือกวิธีดำเนินการลักษณะนี้ จะทำให้ผู้สอนได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ว่า ในการดำเนินการสอนนั้นได้บรรลุผลตามจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด และเป็นแนวทางในการพัฒนา การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความเข้าใจ และมีทักษะในด้านการนำเทคนิควิธีการวัดผลที่มีคุณภาพมาใช้

การสนับสนุนในด้านการประเมินผล การสอน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนในด้านการประเมินผล การสอน และวิธีการที่ใ้ คือ ให้ครูบันทึกผล การประเมินไว้เป็นหลักฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง การสอนต่อไป และผลที่ ตามมา คือ การเก็บบันทึกผล การประเมินจะช่วยให้ความ สะดวกแก่ทางโรงเรียน เมื่อ ต้องการเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งสำคัญเกี่ยวกับการรายงานการประเมินผล การสอน คือ "การเก็บบันทึกการประเมินไว้เป็นหลักฐาน" (ชาวี มณีศรี 2527 : 213)

การติดตามผล การสอน โรงเรียนทั้งสามขนาด ส่วนใหญ่ จัดให้มีการติดตามผล การสอน และวิธีการที่ใ้ คือ จัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผล ของนักเรียน ทั้งนี้ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า สถิติการประเมินผล การสอน จะช่วยให้ครู ใ้มีโอกาสสำรวจตนเอง และแข่งขันตนเองในการทำงาน และรู้จักแก้ไขข้อบกพร่อง

ในการสอนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพราะสถิติอันเนื่องมาจากประสิทธิภาพทางการสอนที่เพิ่มขึ้น จะสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูไ้ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการสอน โรงเรียนทั้ง สามขนาด ส่วนใหญ่พบปัญหาอุปสรรค คือ ครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า วัตถุประสงค์ของการทำงาน เหมือนเครื่องรีดผ้าให้ถูกต้องว่าจะ ทำเนิการอย่างไรจึงบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการ ประเมินผล ย่อมเป็นปัญหาในการทำงานอย่างแน่นอน ทำให้การทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจัดกิจกรรม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ครู ไ้ทราบ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานด้านกาการสอนต่อไป

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นโรงเรียนที่ให้ความรู้พื้นฐานแก่เยาวชนของ ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาของเทศบาล เป็นการจัดการศึกษาให้กับ เยาวชนในท้องถิ่น ที่จะพัฒนาให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคต ครูเป็นตัวแทนสำคัญ ในการสร้างสรรค์เยาวชนให้มีประสิทธิภาพ งานนิเทศการศึกษาจะช่วยพัฒนานัก เรียนให้ มีคุณภาพ "แต่การดำเนินงานนั้นจะต้องกระทำโดยผ่าน "ตัวกลาง" คือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา" (สงัก อุทรานันท์ 2530 : 16) มิใช่ดำเนินการกับนักเรียนโดยตรง การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานโดยผ่านตัวกลาง คือ ครู เพื่อให้ครูไ้พัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลถึงคุณภาพ การเรียนของนักเรียน

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานด้านกาการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ประจำปีการศึกษา 2530 โดยใช้กรขยความคึก ในการนิเทศการศึกษาของ เบ็น แฮม แฮร์ริส (Ben M. Harris) จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานการศึกษาในโรงเรียนครบทุกด้าน แต่มาคน้อย อย่างไรขึ้นอยู่กับสภาพของ โรงเรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. งานค้ำนการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้เข้าใจ จุดหมาย หลักการ โครงสร้าง ของหลักสูตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา
2. งานค้ำนการจัดระบบการเรียนการสอน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู ผู้สอนได้ปรับหลักสูตรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น
3. งานค้ำนการบริหารบุคลากร การใช้บุคลากรให้เหมาะกับงาน จะเพิ่ม ประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น
4. งานค้ำนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากจะร้องขอประมาณจาก ทนสังกัดเพียงค้ำนเดียว
5. งานค้ำนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากร ในโรงเรียนนำวัสดุในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. งานค้ำนการฝึกชมรมครูประจำการ ผู้บริหารควรวางวิธีการที่ให้ครูได้ พัฒนาตนเองในค้ำนวิชาชีพ ให้มากที่สุด เพื่อผลในการจัดการเรียนการสอน
7. งานค้ำนการปฐมนิเทศครูใหม่ ผู้บริหารควรชี้แจงบทบาท หน้าที่ นโยบาย ของโรงเรียนให้ชัดเจน เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
8. งานค้ำนการจัดบริการพิเศษแก่ครู ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการ ของบุคลากร เพื่อสรรหาในสิ่งที่มีความต้องการสูงสุดตามลำดับ เพื่อประหยัดงบประมาณ และใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า
9. งานค้ำนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม โดยยึดนโยบายจากสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อให้ตรงกับปรัชญาของ การจัดการศึกษา คือ "เด็กเล็กเบิกบาน วิชาการก้าวหน้า เยาวชนพัฒนา ปวงประชา ร่วมใจ"
10. งานค้ำนการประเมินผลการสอน ผู้บริหารควรรู้ความเข้าใจกับครู ให้เข้าใจถึงประโยชน์ในการประเมินผลการสอน และจัดทำสถิติการประเมินผลการสอน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการสอนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรได้มีการศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา เพื่อประโยชน์ในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนต่อไป
2. ควรได้มีการศึกษา เพื่อหารูปแบบการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ที่สามารถทำให้บังเกิดผลสูงสุดในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน
3. ควรได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย