

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น

A Model Development for Developing Administrators the Internal Supervision Competencies in Non-Graded of Classroom Management of Small School Administrators

พิมล ท่าพริก*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์สาระ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ กำหนดเป็นกรอบความคิด 2) ศึกษาสภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการศึกษาสภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารซึ่งผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กที่สอนรวมชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 3) จัดทำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ 4) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับ

ปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น โดยสนทนากลุ่มจากผู้บริหารและครูผู้สอนระดับปฐมวัยจากโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้นที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในด้านการนำไปใช้คือการศึกษาดูงานของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จด้านการบริหารโรงเรียนและประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารโรงเรียน

คำสำคัญ: สมรรถนะ การนิเทศภายใน การศึกษาระดับปฐมวัย

Abstract

A Model Development for Developing Administrators the Internal Supervision Competencies in Non-Graded of Classroom

*นักศึกษาลำดับการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยนอร์มัลกรุงเทพ

Management of Small School Administrators. The purposes of this research were to develop a model for developing of administrators and the internal supervision competencies in non-graded of classroom management in small school administrators. There was the operation in four steps as follows ; 1) to study, analyze, synthesize informative context, concepts and related theories and synthesized them of the body knowledge as well as determined the decision framework. 2) to study the administrators' internal supervision competencies which determined questions in the study of administrators of internal supervision competencies. 3) to check a model development for developing administrators of the internal supervision competencies in small schools which interviewed and focused group discussion by experts were done. 4) to inspect the suitability and the possibilities of model development for developing administrators of the internal supervision competencies in small schools that managed childhood education in non-grade classroom. The population was administrators and childhood teachers in small schools and the sample grouped was used according to the study. The data was collected from school administrators and teachers in childhood level in small schools by Primary Educational Services Area in Trad.

The result showed that; the model

for administrators of the internal supervision competencies in small schools that was suitable and possible to apply childhood education as non-graded classroom and the fieldtrip of the school were accomplished in school administration and consultation from the experience in the schools' administration. Keyword: competencies, internal supervision, childhood education.

บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ต้องอาศัยกระบวนการประสานสัมพันธ์สอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน คือกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา และหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สังต์ อุทรานันท์. 2530: 2) แต่สภาพปัจจุบันการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์ไม่สามารถจะทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อยไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ตลอดจนความรู้ของศึกษานิเทศก์ก็ไม่สามารถครอบคลุมไปทุกสาขาวิชา จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศภายในนั้น มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนัก เห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นธรรมชาติ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546: 9) และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาได้ระบุให้สถานศึกษามีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 13)

ในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญคือขาดแคลนบุคลากร มีครูไม่ครบชั้น ทำให้โรงเรียนต้องจัดชั้นเรียนโดยนำนักเรียนชั้นต่างๆ มาสอนรวมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับปฐมวัยทุกโรงเรียนจะนำนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 รวมกับชั้นอนุบาลปีที่ 2 โดยใช้ครูสอนเพียงคนเดียวหรือครูเวียนสอน หรือจ้างครูพี่เลี้ยงซึ่งไม่มีวุฒิทางการศึกษามาดูแล ซึ่งครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสอนไม่เต็มเวลา ไม่เต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งจากสังกัดเดียวกัน และจากต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีใช้อย่างจำกัด ซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ ส่วนในด้านการบริหารจัดการที่ผ่านมา ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ขาดความสามารถในการบริหารจัดการ และการนิเทศ ซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนปกติ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน

ปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (2549: 18) ได้ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งละเลยการนิเทศภายในโรงเรียนโดยสิ้นเชิง สถานศึกษาบางแห่ง ไม่มีข้อมูลการนิเทศภายใน และบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความสามารถ ขาดสมรรถนะและทักษะการนิเทศภายในโรงเรียน ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ในการประเมินคุณภาพนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น มีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 2 อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 67.91 ซึ่งระดับปรับปรุงและระดับพอใช้ดังกล่าวถือว่าไม่ผ่านมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยเมื่อศึกษาผลการประเมินพัฒนาการพบข้อมูลที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ นักเรียนปฐมวัยในโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบรวมชั้น มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการต่ำกว่านักเรียนจากโรงเรียนปกติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: Online) ทั้งนี้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา มีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูจัดการเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากขาดการแนะนำ ช่วยเหลือเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สำหรับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะผ่านการประเมินเพียงมาตรฐานการบริหารทั่วไปเท่านั้น ส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการบริหารทางวิชาการ ซึ่งมีเรื่องของการนิเทศภายในเป็นหัวใจสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2549: 27)

การแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมาชัดเจนต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีแนวทางที่สำคัญคือ ต้องสนับสนุน ส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายใน โดยดำเนินการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีสมรรถนะในการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: Online) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 17-29) ที่กล่าวถึงการดำเนินการประกันคุณภาพไว้ว่า ผู้บริหารควรให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเรื่อง การจัดการเรียนการสอน การประเมินตนเอง และทักษะในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2528: 14) ได้กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการศึกษาโดยระบุว่า “การนิเทศภายในเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน” ด้วยเหตุผลดังกล่าว การแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น จึงเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัย

จากสภาพการดำเนินงานที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการสอนระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น มีการปฏิบัติที่น้อยมาก ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารโรงเรียนขาดศักยภาพ ขาดทักษะ ขาดสมรรถนะจึงไม่สามารถปฏิบัติงานนิเทศ และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่า สิ่งที่จะนำไปสู่การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพคือ ศักยภาพหรือสมรรถนะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีบทบาทหน้าที่

ในการนิเทศการศึกษา เห็นว่า ควรมีการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 52 โรงเรียน โดยสำรวจข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ ในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย คณาจารย์ นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องหรือเคยเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งจบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป หรือจัดการศึกษาอยู่ในโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษา หรือโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบ 3 ระดับปฐมวัยในระดับดีมาก และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการ

ศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น โดยใช้แนวคิด เกี่ยวทักษะการบริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านมโนทัศน์ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการดำเนินงานนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การประเมินการนิเทศ

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ใช้ตาม มาตรฐานการประเมินระบบของคณะกรรมการ มาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Stuffle- beam & Other. 1983: 399-402) ซึ่งมี 4 องค์ ประกอบ คือ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม 4) ความถูกต้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบที่มีอยู่ใน ตัวของบุคคลได้แก่ ความรู้ ความสามารถ มโนทัศน์ ทักษะ ทศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ฯลฯ ที่สัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพความสำเร็จของงาน

รูปแบบ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ สร้างหรือพัฒนาขึ้นที่แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ สำคัญๆ ของเรื่องนั้นให้เข้าใจยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติการแก้ปัญหาและพัฒนาการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาคุณสมบัติให้ปรากฏ เป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ในการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัยในด้านทักษะ และ กระบวนการ ตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านมโนทัศน์ และแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย การวางแผนการ

นิเทศ การให้ความรู้ก่อนการดำเนินงานนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน การประเมินการนิเทศ

การประเมินรูปแบบ หมายถึง การประเมิน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับ ปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ตามมาตรฐานการประเมิน ระบบของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับ การประเมินการศึกษา ประกอบด้วยการประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถ ในการใช้ความรู้ และความชำนาญเฉพาะอย่าง เกี่ยว กับการใช้ วิธีการ กระบวนการ และเทคนิคต่างๆ รวมทั้งการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความ สามารถในการทำงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งระดับที่ สูงกว่า และระดับที่ต่ำกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้

ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานโดยรวม มีความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์ของโรงเรียน ทั้งระบบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอก โรงเรียน ตลอดจนมีความเข้าใจถึงความเกี่ยวข้อง กันของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนรู้ถึงผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและ ความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการดำเนินงานนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การประเมินการนิเทศ

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระดับปฐมวัยโดยนำนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 และนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 มาสอนรวมกัน

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง 1) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น คณาจารย์ นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือเคยเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จบการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษามีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 10 ปี 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษาหรือโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบ 3 ระดับปฐมวัยในระดับดีมาก เป็นผู้มีความรู้ตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยไม่น้อยกว่า 10 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างในเชิงวิชาการทางการนิเทศ การบริหารการศึกษา และการเรียนการสอน และการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ จะได้หลักการวิธีการ และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ

ภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อันเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางการนิเทศ การบริหาร การเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการศึกษา เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาวิจัยให้กว้างขวางต่อไป

2. ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้มีดังนี้

2.1 ประโยชน์ต่อโรงเรียนพื้นที่เป้าหมายในการวิจัย โรงเรียนที่เป็นพื้นที่ในการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการสะท้อนกลับและเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้เกิดความยั่งยืน และเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.2 ประโยชน์ต่อโรงเรียนเครือข่ายและโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกับโรงเรียนพื้นที่เป้าหมายของการวิจัย ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ยกกระดับความมีคุณภาพและควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการปรับปรุงประยุกต์ใช้ และสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ภาวะผู้นำ และอื่นๆ ของผู้บริหารโรงเรียนที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

2.4 ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรหรือนำไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (R&D Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำนวน 52 โรงเรียน โดยสำรวจข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ ในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย คณาจารย์ นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหาร/ครูผู้สอนระดับปฐมวัยในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อจัดเก็บข้อมูลวิเคราะห์ และประมวลผล ในการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนามรรณะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น

1.2.2 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น คือผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำนวน 80 คน ประกอบด้วย

ผู้บริหาร 40 คน ครูผู้สอน 40 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในผู้ร่วมสนทนากลุ่มและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น คือผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำนวน 14 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 7 คน ครูผู้สอน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน
2. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายใน
3. แบบกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่มแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ สาระ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยดังกล่าว นำมาถ่วงน้ำหนักให้เป็นองค์ความรู้ กำหนดเป็นกรอบความคิด สำหรับนำไปใช้ในการร่างต้นแบบของตัวรูปแบบการสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ในขั้นตอนนี้ นำเอาผลที่ได้จากการศึกษาขั้นตอนที่ 1 ที่ เป็นความคิดรวบยอด (Concept) มากำหนดเป็นหัวข้อในการศึกษาสภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ที่เป็นอยู่จริง เพื่อนำผลที่

ได้ไปเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้นในขั้นตอนนี้ให้นำเอาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น โดยวิธีประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 11 คน เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมเป็นไปได้ ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น โดยใช้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประชุมกลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 1 กลุ่ม ครูผู้สอนระดับปฐมวัย 1 กลุ่ม กลุ่มละ 7 คน รวม 14 คน ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการวิจัยเรื่องนี้ เป็นการนำเอาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ไปตรวจสอบความเหมาะสมเป็นไปได้โดยใช้แนวคิดของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

สภาพสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับ

ปฐมวัยแบบสอนรวมชั้นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่ผู้บริหารมีสมรรถนะระดับต่ำ คือความรู้ความเข้าใจเรื่องการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การวิจัยในชั้นเรียน เทคนิคการสอน การวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กในระดับปฐมวัย และการพัฒนานวัตกรรมและสื่อการสอนระดับปฐมวัย สามารถสรุปผล ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการประเมินสภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาปฐมวัย 2) สมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียน 3) สมรรถนะด้านเทคนิคการสอนในระดับปฐมวัย 4) สมรรถนะด้านกระบวนการนิเทศภายใน

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ 3. การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 4. การศึกษาด้วยตนเองจากสื่อ CAI และรูปแบบที่เหมาะสมและนำไปใช้ได้ดีที่สุดคือการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มผู้ศึกษาดูงาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น คือการวัดจากการศึกษาดูงานและต่อการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้ต่อเนื่องจากการศึกษาดูงานและการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการบริหารดีเด่นและหลังดูงานก็จัดให้มีการประชุมคณะผู้บริหารที่ศึกษาดูงานประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน โดยรูปแบบดังกล่าวมีความเป็นไปได้

ถูกต้อง เหมาะสม และนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามองค์ประกอบในภาพรวมพบว่า สมรรถนะทั้ง 4 สมรรถนะสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัยอาทิ ทักษะและกระบวนการบริหารของ แคทซ์ (Katz. 1955: 33-42) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ทักษะด้านมโนทัศน์ (Conceptual Skill) เดรค และโรว์ (Drake & Roe. 1986: 29-30) ทักษะทางความรู้ (Cognitive Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Instruction Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ทักษะด้านมโนทัศน์ (Conceptual Skill) ไวลล์ (Wiles. 1955: 125) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (Skill in Leadership) ทักษะในมนุษยสัมพันธ์ (Skill in Human Relation) ทักษะในกระบวนการกลุ่ม (Skill in Group Process) ทักษะในการบริหารงานบุคคล (Skill in Personal Administration) ทักษะในการประเมินผล (Skill in Evaluation) ทักษะและกระบวนการนิเทศของ บริกส์ และจัสท์แมน (Briggs, & Justman. 1952: 130-141) เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ (Professional Leadership) เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู (Aid Teacher's Growth) เพื่อการปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น (Improvement of Teaching) เพื่อการส่งเสริมและแนะนำคณะครูและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและประชาคม (Guiding Staff and Community Relations) หลักการนิเทศการศึกษาของ เซอร์จิโอแวนนี และ สตาร์เร็ด (Sergiovanni & Starratt. 1971: 3-4) การบริหารต้องคำนึงถึงการปรับปรุงทางการเรียนโดยทั่วไป การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่างๆ และรวมไปถึงดำเนินการโดยทั่วไป การบริหาร และการนิเทศโดยหน้าที่แล้ว

ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ทั้งสองอย่างจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการทำเนิงานด้านระบบการศึกษา การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์ และจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาจะต้องยึดทัศนคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศการศึกษาในสถานที่ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหา การศึกษาการปรับปรุงและการประเมินผลทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลที่เกิดขึ้น การนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ไม่ใช่การเขียนใบสั่งให้ทำต้องมีกระบวนการวางแผนอย่างมีระเบียบมีการประสานความร่วมมือกัน การนิเทศที่ดีจะต้องเป็นวิชาชีพต้องส่งเสริมการหาแนวทางการประเมินบุคลากรวิธีการและผลจะต้องมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้หลักการนิเทศภายในของ ชารี มณีศรี (2542: 27-28) การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นการประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ การนิเทศต้องมุ่งจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน กระบวนการนิเทศของ แฮร์ริส (Harris.1963: 14-15) การวางแผนในการปฏิบัติงาน (Planning Processes) การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน (Organizing Processes) บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการ (Leading Processes) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Controlling Processes) 5)การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Assessing Processes กระบวนการนิเทศการศึกษาของสังัด อุทรานันท์ (2529. 84-85) วางแผนการนิเทศ (Planning) ให้ความรู้ในสิ่งที่จะ

ทำ (Informing) 3) การปฏิบัติงาน (Doing) คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) การประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating) และผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการ PDCA คือ วางแผน (Plan) นำไปปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบ (Check) การนำผลมาปรับปรุง (Action) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา จึงทำให้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแบบสอนรวมชั้น มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม

และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาดูงานให้โรงเรียนที่จะไปศึกษาดูงานนั้นผู้จัดกิจกรรมควรมีการนำเสนอองค์ความรู้ทางวิชาการที่จำเป็นคือเรื่องการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนิเทศภายใน เทคนิคการสอน การวัดผลระดับปฐมวัยและการใช้สื่อการสอนระดับปฐมวัยเพื่อสอดแทรกความรู้ในเรื่องดังกล่าวให้แก่ผู้บริหารที่มาศึกษาดูงานเพื่อย้ำความรู้ที่จะเสริมแก่ผู้บริหารเพื่อสร้างสมรรถนะแก่ผู้บริหารที่ยังขาดอยู่และการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยผู้นำการประชุมเน้นความรู้เรื่องดังกล่าว

บรรณานุกรม

- ชาวี มณีศรี. (2542). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุรพาสาน์.
- สงัด อุทรานันท์. (2529). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- _____. (2530). **การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). **รายงานการประเมินคุณภาพ
ภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- _____. (2546). **ระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติพ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช
2546**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2550). **แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก**. สืบค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2557, จาก
[Http://Smallschool.Obec.Go.Th/Topnews/View.Php?](http://Smallschool.Obec.Go.Th/Topnews/View.Php?)
- _____. (2550). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2551). **แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Katz, Robert L. (1955, January-February). **Skill of an effectiveness administrator**.
Harvard Business Review. 33-42.
- Madaus, G.F.; Scriven, M.S.; & Stufflebeam, D.L. (1983). **Evaluation models
viewpoints oneducational and human services evaluation**. 8 th ed. Boston:
Khuwer-Nijhoff Publishing.
- Sergiovanni, Thomas J. & others. (1992). **Educational Governance and Administration**.
3 rd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Wiles, Kimball. (1955). **Supervision for Better School**. Englewood Cliffs. New Jersey:
Prentice Hall.