

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง

1.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และในภาพรวมตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง

1.3 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอในแต่ละด้านและในภาพรวม ระหว่างทัศนะของผู้บริหารกับครู ในจังหวัดตรัง

1.4 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอในแต่ละด้านและในภาพรวม ระหว่างทัศนะของผู้บริหารกับครู ในจังหวัดตรัง

1.5 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในจังหวัดตรัง

2. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัย 3 ประการ คือ

2.1 พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และในภาพรวม ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรังแตกต่างกัน

2.2 พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอในแต่ละด้านและในภาพรวมระหว่างทัศนะของผู้บริหารกับครู ในจังหวัดตรังแตกต่างกัน

2.3 พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอในแต่ละด้านและในภาพรวมระหว่างทัศนะของผู้บริหารกับครู ในจังหวัดตรังแตกต่างกัน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2536 จำนวนเป็นผู้บริหาร 181 คน และครู 358 คน รวมเป็น 539 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดสัดส่วน การสุ่มอย่างง่าย โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามานะ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำนวนทั้งหมด 48 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 3 ด้าน

ส่วนคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ผ่านการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วนำไปทดลอง

ใช้กับผู้บริหารและครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .99

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มอบให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง เพื่อแจ้งขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามคืนทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละของแต่ละรายการในแต่ละตัวแปร

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง ภายใต้อุปสรรคประกอบ 3 ด้านคือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้าน

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามตัวแปรสถานภาพส่วนตัวโดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและข้อเสนอแนะ แนวคิดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

4. ผลการวิจัยโดยสรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง สรุปได้ว่า พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ศึกษานิเทศก์อำเภอมีหรือแสดงพฤติกรรมในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน โดยด้านคุณลักษณะส่วนตัวมีหรือแสดงพฤติกรรมมากกว่าด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ

สำหรับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของครูและผู้บริหารในจังหวัดตรัง ผู้บริหารและครูกาดหวังว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีหรือแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เห็นว่ามีหรือแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านความเข้าใจผู้อื่น ตามลำดับ

4.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง สรุปได้ว่า พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและในภาพรวม มีความแตกต่างกันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

4.3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอระหว่างทัศนะของผู้บริหารกับครู ในจังหวัดตรัง สรุปได้ว่าผู้บริหารกับครูมีทัศนะไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4.4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอระหว่างทัศนะผู้บริหารกับครู ในจังหวัดตรัง สรุปได้ว่าผู้บริหารกับครูมีทัศนะไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4.5 ผลการประมวลปัญหาข้อเสนอแนะและแนวคิดในการแก้ปัญหา พฤติกรรม มนุษย์สัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง

4.5.1 ปัญหาพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของศึกษานิเทศก์ อำเภอคือ ใจไม่หนักแน่น ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ขาดความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และเทคนิคการนิเทศ ไม่กระตือรือร้น สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ ศึกษานิเทศก์ควรศึกษาหาความรู้ทางวิชาการให้ชัดเจน สร้างความมั่นใจในตัวเอง อย่างมีสมาธิ สุขุม รอบคอบ ควรเข้าอบรมสัมมนา ศึกษา ฝึกทักษะวิธีการถ่ายทอด ความรู้ และเทคนิคการนิเทศอยู่เสมอ และฝึกตัวเองให้มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว ทันต่อเหตุการณ์

4.5.2 ปัญหาพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของศึกษานิเทศก์ อำเภอคือ มองคนไม่ออก ไม่เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ขาดความเป็นกันเอง และจริงจังกับผู้อื่น ไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้อื่น สำหรับข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหานี้คือ ศึกษานิเทศก์ควรสนใจการทำงานของผู้อื่น เข้าใจความแตกต่าง ระหว่างบุคคล สร้างความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความจริงใจและเปิดโอกาส ให้ผู้อื่นแสดงความสามารถอย่างเหมาะสม

4.5.3 ปัญหาพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของศึกษา นิเทศก์อำเภอคือ ไม่ติดตามการทำงานและประเมินผลงานโดยตลอด การทำงานที่ สำนักงานมากเกินไป ขาดการกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหานี้คือ ศึกษานิเทศก์ควรมีแผนติดตามงานและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ออกปฏิบัติงานช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนของครูให้มากขึ้น และรู้จักยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง

1.1 ระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธราวุธ ศรีแก้ว (2532 : 132) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่าระดับการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และต่อมา วิทยา บุญคง (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของครู และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่าการปฏิบัติงานนิเทศที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น อาจจะเป็นเพราะความจำกัดด้านทรัพยากรสำหรับการนิเทศการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการนิเทศ ระยะเวลาและงบประมาณ นอกจากนี้ยังขาดระบบการนิเทศที่ดีทำให้เกิดปัญหาการนิเทศขึ้นซึ่ง เต็ม แยมเสมอ (2531 : 16) หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า "การนิเทศการศึกษายังประสบปัญหาอยู่มากมาย ท่านผู้รู้ ผู้ชำนาญการตลอดจนผู้เชี่ยวชาญ ได้ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ วิจัย แล้วทราบว่า การนิเทศการศึกษามีปัญหาแยกเป็นข้อ ๆ ได้ 100 กว่าข้อ เมื่อสรุปหลอมรวมแล้วเหลือประเด็นปัญหาอยู่ 2 ประการ คือ การนิเทศไม่ทั่วถึง โรงเรียนอีกหลายโรงยังไม่ได้รับการนิเทศจากผู้มีหน้าที่นิเทศ และการนิเทศที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีระบบการนิเทศ ไม่มีเครื่องมือ

ไม่มีข้อมูล "ไม่มีกระบวนการ ไม่มีการวางแผน" นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 1) สรุปไว้ว่า บุคลากรนิเทศการศึกษาน่าจะเป็น
 ปัญหาสำคัญที่สุดที่ทำให้การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น
 และบรรลุวัตถุประสงค์ถ้า พิจารณาโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน
 คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2525 ข : 28-38) ในระดับอำเภอและกิ่งอำเภอ
 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดตำแหน่งงานนิเทศการศึกษานอำเภอ
 ขนาดใหญ่มาก ขนาดใหญ่ และอำเภอขนาดกลางมีศึกษานิเทศก์ได้ 4 คน อำเภอขนาดเล็ก
 3 คน และอำเภอขนาดเล็กมาก 2 คน นับว่ายังมีอัตรากำลังน้อยไม่เพียงพอต่อการนิเทศ
 ผู้บริหารและครูในแต่ละอำเภอโดยเฉพาะสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง (2536 :
 งบหน้ารายงานการศึกษา) มีจำนวนบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร 332 คน และครู
 3,387 คน รวมเป็น 3,719 คน แต่มีศึกษานิเทศก์อำเภอทั้งหมด 32 คน เมื่อเทียบ
 อัตราส่วนศึกษานิเทศก์กับผู้บริหารนิเทศ จะเห็นว่าศึกษานิเทศก์ 1 คน ต้องรับผิดชอบ
 ในการนิเทศครูและผู้บริหารถึง 116 คน นับว่าเป็นอัตราส่วนที่น้อยเพียงพอที่จะทำห้
 การนิเทศเป็นไปได้อย่างทั่วถึง ดังที่ สนิท เจริญธรรม (บรรยาย, 29 มิถุนายน 2537)
 กล่าวสรุปไว้ว่า หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 มีคนมากแต่งานน้อย หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมีคนที่งานพอ ๆ กัน
 และหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมียคนน้อยแต่งานมาก นอกจากนั้น
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ
 เศรษฐกิจและสังคมที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
 แห่งชาติ จึงได้มีนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเร่งรัดคุณภาพการศึกษา โดยกำหนด
 เป็นแผนงานโครงการใหม่ ๆ ให้ศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติมากขึ้น ทั้ง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์
 อำเภอไม่มีภารกิจรับผิดชอบงานที่สำคัญ 3 งานคือ งานพัฒนางานวิชาการ งานพัฒนา
 การนิเทศการศึกษา งานวิจัยและประเมินผลการศึกษา ซึ่งงานเหล่านี้ประกอบด้วย
 21 งานหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 ค : 20)
 นับว่ามากพออยู่แล้ว เมื่อมีภารกิจเพิ่มขึ้นอีกและบางครั้งต้องปฏิบัติตามนโยบายโดยเร่งด่วน
 ก็จำเป็นต้องลดบทบาทการนิเทศเร่งเรียนลง ทำให้ศึกษานิเทศก์มีเวลาออกไปพบปะ

ช่วยเหลือ แนะนำส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารและครูน้อยลง ทำให้ความสัมพันธ์ในบทบาทหน้าที่การงานและทางสังคมไม่ดีเท่าที่ควร จากสภาพปัญหาดังกล่าวมา จึงน่าจะ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่าพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูศึกษานิเทศก์มีหรือแสดงพฤติกรรมระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน โดยที่ด้านคุณลักษณะส่วนตัวมีหรือแสดงพฤติกรรมมากกว่าด้านความเข้าใจผู้อื่นและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งนี้เพราะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีนั้น องค์ประกอบแรกคือ ตัวเอง (วิจิตร อาวะกุล, ม.ป.ป. : 99) หรือคุณลักษณะส่วนตัวเป็นด้านที่สังเกตได้ก่อนและชัดเจนกว่าด้านความเข้าใจผู้อื่นและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งต้องใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์ ทำงานร่วมกันเป็นเวลานานพอสมควร และที่สำคัญจากประสบการณ์การสอบคัดเลือก ตำแหน่งศึกษานิเทศก์จะมีการสอบความรู้ความสามารถจากข้อเขียน การสัมภาษณ์ การพูด และพิจารณาผลงานย้อนหลัง กระบวนการเหล่านี้โดยส่วนใหญ่คือ การคัดเลือกคุณลักษณะส่วนตัวนั่นเอง ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีคุณลักษณะส่วนตัวดีพอสมควร จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริง ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของศึกษานิเทศก์อำเภอ มากกว่าด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.2 ระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธราวุธ ศรีแก้ว (2532 : บทคัดย่อ) วิทยา บุญคง (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าการปฏิบัติงานที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และต่อมา บัญพร จันทร์วงศ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของครูแนะแนวอยู่ในระดับมาก การที่ระดับพฤติกรรม

มนุษยสัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารและครู ตระหนักว่ากระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครู จัดการศึกษา การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 131) ประกอบกับในปัจจุบันเกิดความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านต่าง ๆ มากขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในระบบการศึกษา อันได้แก่ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นโยบายนการเร่งรัดคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การรักษาระดับมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารและครูจึงเห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษา มากขึ้น หวังพึ่งพาศึกษานิเทศก์มากยิ่งขึ้น และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 ค : 10) เห็นความสำคัญในส่วนนี้จึงได้กำหนดมาตรการ และเกณฑ์ขั้นต่ำให้ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ นิเทศ กำกับ ดูแล กลุ่มโรงเรียนและโรงเรียนที่รับผิดชอบอย่างน้อย 3 วันต่อ 1 สัปดาห์ และทำการประชุมร่วมกับผู้บริหาร ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อ 1 เดือน ซึ่งเป็นวิธีการช่วยเหลือครูและผู้บริหารโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ กิติมา ปรีดีดีล (2532 : 293) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 ข : 72) กล่าวในทบทวนองเดียวกันว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ และองค์ประกอบที่ช่วยให้ศึกษานิเทศก์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่า ระดับพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในจังหวัดตรัง ผู้บริหารและครู คาดหวังว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีหรือแสดงพฤติกรรมระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยที่

ด้านคุณลักษณะส่วนตัวมีหรือแสดงพฤติกรรมมากกว่าด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้านความเข้าใจผู้อื่นตามลำดับ ทั้งนี้เพราะโดยบทบาทหน้าที่ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ผู้บริหารและครู จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะส่วนตัวที่ดีกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 65-66) ที่ได้สรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทยว่า ด้านลักษณะส่วนตัวศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉง เป็นคนเปิดเผย มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม ความประพฤติดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

จะเห็นได้ว่าจากการศึกษาระดับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริง และที่คาดหวังยังไม่สอดคล้องกัน มีสาเหตุมาจากปัญหาพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อาเภอบางส่วนไม่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ และความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การนิเทศการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้การจัดการศึกษาในภาพรวมไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1973 : 42 อ้างถึงใน สุวิทย์ บุญช่วย, 2525 : 39) กล่าวว่า เกทเชลล์และกัวบา ได้ให้แนวคิดอธิบายอย่างชัดเจนว่า บทบาทที่สถาบันกำหนดและคาดหวังของคนในสถาบันย่อมไม่ตรงกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของบุคคลเสมอไป เพราะความคาดหวังของแต่ละบุคคลในสังคมย่อมต้องการให้องค์การที่ตนเองร่วมอยู่ด้วยได้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ จึงมักตั้งความหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์การของตนไว้ในระดับสูงกว่าที่เป็นจริงเสมอ พฤติกรรมที่แสดงออกหรือพฤติกรรมที่เป็นจริงจึงควรปรับความคาดหวังกับบุคลิกภาพของเจ้าของให้กลมกลืนกัน ถ้าทั้งสองผสมผสานกันได้ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาย่อมเป็นที่ยอมรับของสังคมนั้น

2. สมมติฐานข้อที่ 1 พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อาเภอด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และในภาพรวมตามทัศนคติของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรังแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของ
 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง ทั้งภาพรวมและ
 เป็นรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ
 สมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา บุญคง(2534 : บทคัดย่อ)
 ที่พบว่า การปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของครู
 และผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดสุราษฎร์ แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ สาคร อินทรชื่น
 (2529 : บทคัดย่อ) ยังพบในทำนองเดียวกันว่า บทบาทที่พึงประสงค์หรือบทบาทที่คาดหวัง
 ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง
 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สวงวนศรี วิรัชชัย(2527 : 23-24) และเบอร์โร (Berlo,
 1966 : 153 อ้างถึงใน อาทิตย์ เส้นหัด, 2536 : 17) กล่าวในแนวเดียวกันว่า
 บทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติ หรือแสดงออกมาให้เห็น
 แต่บทบาทที่คาดหวัง หมายถึงบทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้อื่นคาดหวังว่าผู้
 ปฏิบัติงานนั้น จะถือปฏิบัติซึ่งอาจจะไม่ตรงกันก็ได้ โดยความเป็นจริงความต้องการ
 หรือความคาดหวังของบุคคลมักจะสูงกว่าความเป็นจริงเสมอ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของ
 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า แตกต่างกันทุกด้านทั้งด้าน
 คุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สิ่งที่ เป็นสาเหตุให้พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของ
 ศึกษานิเทศก์อำเภอด้านคุณลักษณะส่วนตัว ตามทัศนะของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน
 น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูต้องการศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถสูง
 และมีคุณลักษณะที่ดี เช่น มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความกระฉับกระเฉงว่องไว
 ความมั่นใจในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการ
 ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น มาช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่อพฤติกรรม
 มนุษย์สัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวในระดับมาก ในทำนองเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 ก : 16) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะส่วนตัวของศึกษานิเทศก์

เอาไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ควร เป็นคนที่มีบุคลิกลักษณะดี มีความสุภาพอ่อนโยน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง และมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น จากความต้องการดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่อพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของศึกษานิเทศก์อำเภอ สูงกว่าความเป็นจริงซึ่งผลการวิจัยและรายงานการพัฒนามาการนิเทศและติดตามผลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (3532 : 105-108) พบว่าศึกษานิเทศก์ยังขาดทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำ ตลอดจนความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพของตน เมื่อความต้องการกับความเป็นจริงไม่สมดุลย์กัน ทำให้พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู แตกต่างกัน

การที่พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านความเข้าใจผู้อื่น ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในจังหวัดตรัง แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพราะบุคคลแต่ละคนได้รับการสั่งสอน อบรม ประสบการณ์ ตลอดจนมีพันธุกรรมที่แตกต่างกัน จะเป็น สำหรับในเรื่องการนิเทศการศึกษานั้น อาภา บุญช่วย (2533 : 143) กล่าวว่า ผู้รับการนิเทศจะแตกต่างกันไปตามวุฒิภาวะ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ดังนั้นการที่จะให้ศึกษานิเทศก์ เข้าผู้บริหารและครูทุกคนและทุกด้านนั้นจึงเป็นเรื่องยาก ตามที่พรรณราย ทรัพย์ประภา (2534 : 8) ให้ความเห็นว่าการเข้าใจคนนั้นเป็นสิ่งละเอียดอ่อน เป็นสิ่งที่ต้องการความใส่ใจ และต้องสังเกตบุคคลในหลาย ๆ ด้าน จึงพอจะทำความเข้าใจได้ แต่ก็ไม่สามารถเข้าใจได้ถึง 100 เปอร์เซ็นต์ อย่างไรก็ตาม เดวิส และ นิวส์ตรอม (Davis and Newstrom, 1989 : 112) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการสัมพันธ์คือต้องการให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและยอมรับตนเอง จากสาเหตุเหล่านี้ทำให้พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านความเข้าใจผู้อื่น ตามทัศนะของผู้บริหารและครู แตกต่างกัน

สำหรับพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรัง แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่าบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอในปัจจุบัน ส่วนใหญ่

จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรการประชุม การอบรมสัมมนาทางวิชาการ การวางแผนพัฒนา วิชาการ การรวบรวมข้อมูลสถิติการวัดผลประเมินผล และนอกจากนั้นต้องปฏิบัติงาน ประสานงานกับสื่อกระทรวงหลักที่มีไปถึงหน่วยงานในระดับโรงเรียน เช่น โครงการ ท้นตสุขภาพ โครงการอนามัยโรงเรียน โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โครงการปลูกป่า โครงการรณรงค์วัฒนธรรมไทย ฯลฯ ท้าให้ต้องปฏิบัติงานธุรการ มากกว่าการออกปฏิบัติงานที่โรงเรียน ซึ่ง ซี 12 (2527 : 6) บันทึกเอาไว้ว่าการปฏิบัติงาน ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอต้องอยู่ปฏิบัติงานในสำนักงานถึงร้อยละ 70 และได้ออกไปปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนได้ร้อยละ 30 เท่านั้น ท้าให้ ศึกษานิเทศก์อำเภอได้ร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารและครูน้อยลง ส่งผลต่อความมั่นใจ ในด้านการทำงานของครู การจัดระบบในการวางแผนการทำงานร่วมกัน และการ ติดตามการดำเนินงานโดยตลอดเป็นไปได้อย่าง ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารและครูต้องการมาก ด้วยสาเหตุเหล่านี้ จึงท้าให้พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังของ ศึกษานิเทศก์อำเภอด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามทัศนะของผู้บริหารและครู แตกต่างกัน

3. สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในแต่ละด้านและในภาพรวม ระหว่างทัศนะของผู้บริหารกับครูในจังหวัดตรัง แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในแต่ละด้านและในภาพรวม ระหว่างทัศนะของผู้บริหารกับครูในจังหวัดตรังไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สมชัย พุกผาสุข (2527 : 123) และวิทยา บุญคง (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดระบบการนิเทศอย่างต่อเนื่องทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับโรงเรียน ดังนั้น ได้มีการวางแผนแนวปฏิบัติโดยชัดเจน ประการที่สำคัญคือ มีการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน โดยมีการเสริมความรู้การนิเทศการ ศึกษา จัดหาสื่อ เครื่องมือ คู่มือการดำเนินงาน และมีการติดตามควบคุม กำกับ

รวมทั้งพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง, 2537 : 11-13) ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้วางโครงการปรับปรุงการบริหารการนิเทศการเรียนการสอนขึ้น โดยดำเนินการฝึกอบรมทั่วประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทักษะ และเจตคติ ในการบริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531 : คานา) เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ เรื่องการนิเทศไม่ต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารกับครูมีทักษะต่อพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่เป็นจริงของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่แตกต่างกัน

4. สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอในแต่ละด้าน และในภาพรวม ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับครูในจังหวัดตรังแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอในแต่ละด้านและในภาพรวม ระหว่างทักษะของผู้บริหารและครู ในจังหวัดตรังไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ทาศิริ (2527 : 94-95) และวิทยา บุญคง (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบทบาทที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตามทักษะของครูและผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นข้อสนับสนุนว่าผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นตัวแทนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารการศึกษา และกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียน เห็นความจำเป็นและความสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษา เพราะคุณภาพของการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการพัฒนากระบวนการบริหารการศึกษาและกระบวนการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 ค : บทนา)และนอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 19-31) ได้กำหนดเป้าหมายค่าเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถภาพทางการเรียน และสุขนิสัยของนักเรียนไว้ในระดับสูง ส่งผลให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรังรับนโยบายดังกล่าวมาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย จึงเร่งติดตามควบคุม กำกับหน่วยปฏิบัติการคือ ผู้บริหารและครูให้ปฏิบัติงาน

เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และในยุคปัจจุบัน สภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติจึงมีนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวแล้วนั้น โดยกำหนดเป็นแผนงานโครงการใหม่ ๆ ขึ้นมา ซึ่งผู้บริหารและครูที่เป็นผู้ปฏิบัติโดยตรงต้องรับภาระเหล่านี้ ในบางครั้ง ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในระดับโรงเรียนยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารและครูจึงประสบอุปสรรคในการทำงาน จึงต้องการให้ ศึกษานิเทศก์อำเภอได้ช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน เพราะศึกษานิเทศก์อำเภอมีหน้าที่ รับผิดชอบโดยตรงในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 10) ให้ความคิดเห็นว่าศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร วิธีสอน และเป็นผู้รักษามาตรฐานการศึกษา สาเหตุเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารกับครูมีทัศนคติต่อกิจกรรมที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์อำเภอ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามภารกิจและ หน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ (2534 ค : 4) กำหนดว่า ผู้นิเทศเป็นบุคลากรที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา ประสานงาน แก้ไขข้อบกพร่อง กระตุ้นให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้รับ การนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ แผนงาน เป้าหมาย ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เน้นกระบวนการ ทำงานร่วมกัน ระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครู ดังนั้น วไลส์ และโลเวลล์ (Wiles and Lovell, 1975 : 6) จึงกล่าวว่า ความรู้และทักษะที่จำเป็นที่ ศึกษานิเทศก์ต้องปลูกฝังและฝึกฝนให้มาก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ศึกษานิเทศก์ จึงควรมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นอย่างดี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมาย สูงสุดให้คุณภาพของงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติประสบผลสำเร็จด้วยดี

5. การประมวลผลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งจะช่วยให้พฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน ของศึกษานิเทศก์
อำเภอดีขึ้น มีดังนี้

5.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว แนวโน้มที่สำคัญคือ ศึกษานิเทศก์มีใจหมั่นหนักแน่นพอ
ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ควรแก้ไขโดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ด้านวิชาการให้ชัดเจน
สร้างความมั่นใจในตัวเองอย่างมีสมาธิ สุขุม รอบคอบ ทั้งนี้เนื่องมาจากศึกษานิเทศก์
นอกจากเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำทางวิชาการแก่ผู้บริหารและครูแล้ว โดยสภาพการปฏิบัติ
งานที่ใกล้ชิดกัน จะเป็นที่พึ่งในการแก้ไขปัญหาทางด้านอื่นด้วย เช่น การบริหาร งาน
ธุรการและการเงิน เป็นต้น ซึ่งงานบางส่วนไม่ได้อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบ ท้าให้
ศึกษานิเทศก์อำเภอตอบปัญหาไม่ชัดเจน นอกจากนี้งานทางด้านวิชาการทางการ
ศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้ทันยุคสมัยมีอยู่เป็นประจำ ดังนั้น
ศึกษานิเทศก์ที่ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาไม่ทัน เมื่อผู้บริหารและครูถาม
ปัญหาใหม่ ๆ ขึ้นมา จึงเกิดความไม่มั่นใจ และไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูได้
ศึกษานิเทศก์จึงต้องปรับปรุงตัวเองให้เป็นผู้รอบรู้ในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
อยู่เสมอ จากแหล่งวิทยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันทางการศึกษา จากเอกสาร
ตำรา จากผู้เชี่ยวชาญ หรือการประชุม อบรม สัมมนา และจากสื่อมวลชน ท้าให้มี
ความรู้ และมีความเชื่อมั่นต่อตนเองในที่สุด

5.2 ด้านความเข้าใจผู้อื่นมีแนวโน้มที่สำคัญคือ ศึกษานิเทศก์มองคนไม่เข้าใจ
ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งควรสนใจการทำงานของผู้อื่น เข้าใจธรรมชาติ
ของคน และความแตกต่างของคน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานของ
ศึกษานิเทศก์ต้องร่วมมือทำงานกับบุคลากรหลายฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารและครู
ที่มีจำนวนมาก แต่จำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อยส่งผลให้การออกไปปฏิบัติงานในเทศ
ที่จริงเรียนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ท้าให้ขาดความใกล้ชิดกับผู้บริหารและครู จึงยาก
ที่ศึกษานิเทศก์อำเภอจะเข้าใจบุคลิกลักษณะของแต่ละส่วนบุคคลโดยชัดแจ้ง อย่างไร
ก็ตาม การสนใจการทำงานของผู้อื่นท้าให้สะท้อนเห็นภาพหลายด้านของผู้ร่วมงาน เช่น
ความรู้ความสามารถในการทำงาน หลักแนวคิด และวิธีการทำงาน นอกจากนั้น

การเข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างของคน รู้ถึงความถนัด และความต้องการของแต่ละคนจะช่วยส่งเสริมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้น มอบหมายงานให้เหมาะสม ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยราบรื่น

5.3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ศึกษาวิเคราะห์ที่ไม่ได้ติดตามและประเมินผลงาน โดยตลอด ซึ่งทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ควรแก้ไขโดยการติดตามงาน ประเมินผลงาน หรือโครงการที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ต้องรับผิดชอบโครงการหลายโครงการ การติดตามงานและประเมินผลจึงทำได้ไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง ประกอบกับบางโครงการเป็นนโยบายเฉพาะบุคคลเมื่อเวลาผ่านไปโครงการนั้นหมดความสำคัญลง เป็นเหตุให้ศึกษานิเทศก์ละเลยและขาดความสนใจ ทำให้ครูไม่มั่นใจในการทำงานโครงการ และเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติจึงแก้ไขไม่ได้

ดังนั้น ศึกษานิเทศก์กับครูควรทำความเข้าใจในงานหรือโครงการโดยตลอด ทุกขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญของงาน โครงการ และวางแผนจัดระบบการติดตาม ประเมินผลงานอย่างเป็นกระบวนการ ช่วยแก้ปัญหาค้นหาหนทางอย่างทันที่วงที่ ทำให้ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และงานดำเนินไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ หมั่นศึกษาหาความรู้ และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากแหล่งต่างๆอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกเรื่องทำให้สามารถให้ความรู้ ช่วยเหลือ แก้ไขตอบปัญหาต่างๆของผู้บริหารและครูได้อย่างชัดเจนด้วยความมั่นใจ

1.2 ศึกษานิเทศก์ต้องให้ความใส่ใจและสนใจผู้ร่วมงาน ไม่ว่าผู้บริหารและครู ทั้งงานด้านการงานหรือการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างเหมาะสม โดยเข้าใจถึงธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี

1.3 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควรจัดให้มีการวางแผนการนิเทศกลุ่มโรงเรียนร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารและครู เพราะผู้บริหารและครู เข้าใจและมองเห็นถึงความสำคัญของการนิเทศที่ไม่แตกต่างกัน และต่างก็ต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุนทางด้านวิชาการจากศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรเหมือนกัน จึงควรมีการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกันทุกระดับอย่างเป็นระบบ ตามกระบวนการการนิเทศการศึกษาทุกขั้นตอน

1.4 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้บริหารและครู ควรศึกษาบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน และปรับพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมให้การงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ศึกษานิเทศก์อำเภอและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร เน้นและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ให้ความรู้พื้นฐานแก่ผู้บริหารและครูมาอย่างต่อเนื่องแล้ว โดยการวางแผนให้มีการนิเทศภายในกลุ่ม

โรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการค้าเงินงาน การควบคุม กำกับและการติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดผลด้านทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ทำให้ช่วยลดเวลา การะ ของศึกษานิเทศก์ที่มีจำนวนไม่เพียงพออยู่แล้วซึ่งจะทำให้การนิเทศการศึกษาดำเนินไป อย่างทั่วถึง

1.6 ฝ่ายพัฒนามูลสารของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรพัฒนาเพื่อยกระดับพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของ ศึกษานิเทศก์อำเภอให้ดียิ่งขึ้น ทั้งทางด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น อาจจัดหลักสูตรโดย เฉพาะเกี่ยวกับการ เสริมสร้างบุคลิกภาพและ ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์ เช่นการพูด จิตวิทยา การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ ผู้อื่น มารยาทในการเข้าสังคม เป็นต้นทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มสมรรถภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอให้ดียิ่งขึ้น

1.7 หน่วยศึกษานิเทศก์ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับอำเภอควรคิดค้นแสวงหารูปแบบ เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมการนิเทศใหม่ ๆ ในลักษณะการนิเทศทางไกล การนิเทศ ทางสื่อสารมวลชน การนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์ การนิเทศแบบคลินิก เหล่านี้มาส่งเสริม การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการทำวิจัยในอนาคต

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ขอเสนอแนะไว้ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่มาจากประชากรหลาย ๆ กลุ่ม นอกจาก ผู้บริหารและครูแล้ว เช่น ศึกษานิเทศก์อำเภอ หัวหน้างานในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ครูวิชาการที่กลุ่ม โรงเรียน คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์ อำเภอ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับผิดชอบ

2.3 ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ เช่นคุณลักษณะผู้นำ บุคลิกภาพ การประสานงาน การให้คำปรึกษา และด้านอื่น ๆ ของศึกษานิเทศก์อำเภอ

2.4 ควรวิจัยพัฒนาเครื่องมือและนวัตกรรมการนิเทศมาใช้ส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

2.5 ควรศึกษาเรื่องนี้โดยขยายผลไปยังระดับจังหวัดหรือเขตการศึกษา และควรศึกษาเรื่องนี้โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดหรือเขตการศึกษา