

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยตามที่กำหนดไว้ทุกประการ แต่ในบทนี้ขอนำเสนอสาระสำคัญ โดยสรุปคือ วัตถุประสงค์ สมมติฐาน วิธีดำเนินงานวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการหมู่พวก ด้านการบริหารบุคคล ด้านการประเมินผล และด้านเทคนิควิธีนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
2. เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู และสร้างสมการในการพยากรณ์ พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู

2. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู
3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู
4. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้อย่างน้อยหนึ่งด้าน
5. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้อย่างน้อยหนึ่งด้าน
6. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้อย่างน้อยหนึ่งด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีผสม (Mixed Form Sampling) ด้วยวิธีกำหนดโควต้า จำนวนร้อยละ 30 ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้คือ ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 64 คน และครู จำนวน 311 คน รวมทั้งสิ้น 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน คือ ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน พฤติกรรมการสอนของครู และปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน ลักษณะเครื่องมือ ตอนที่ 1 และ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ ส่วนตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 เท่ากับ .9785 และตอนที่ 2 เท่ากับ .9106

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 375 ชุด มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ขออนุญาตทำการศึกษาต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดยะลา
2. ขอความร่วมมือหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ให้จัดส่งแบบสอบถามให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามส่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ภายในเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา สรุปได้ดังนี้

1. ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการนิเทศด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเทคนิควิธีนิเทศเท่านั้นที่มีทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูนั้นเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการนิเทศด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเทคนิควิธีนิเทศเท่านั้นที่มีทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูนั้นเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

1.3 ครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการนิเทศด้านต่าง ๆ ในระดับมาก ยกเว้นด้านเทคนิควิธีนิเทศที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูนั้นเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครู

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ภายในระหว่างทักษะการนิเทศทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศกับพฤติกรรมการสอนของครูนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ($r = .528$) ส่วนทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ จะมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ โดยที่ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู จะมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำที่สุด ($r = .355$)

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ภายในระหว่างทักษะการนิเทศทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศกับพฤติกรรมการสอนของครูนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการนิเทศด้านการบริหารบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ จะมีความ

สัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ โดยที่ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสอนของครู จะมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำที่สุด ($r = .332$)

2.3 ครูมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ภายในระหว่างทักษะการนิเทศทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศกับพฤติกรรมการสอนของครูนั้น มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ($r = .515$) ส่วนทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ จะมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ โดยที่ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการสอนของครู จะมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำที่สุด ($r = .362$)

3. การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อค้นหาตัว พยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู และสร้างสมการในการ พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนด้านเทคนิควิธีนิเทศ ด้านการประเมินผล และด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ($R = .5517$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้ร้อยละ 30.43 ($R^2 = .3043$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนเป็น สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{BEHAVE} = 1.615 + .255 \text{ TECHNIC} + .149 \text{ EVAL} + .134 \text{ LEADER}$$

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้าน การบริหารบุคคล และด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวกกับ พฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างสูง ($R = .7122$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 50.73 ($R^2 = .5073$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{BEHAVE} = .803 + .399 \text{ PERSON} + .337 \text{ EVAL}$$

3.3 ครูมีความเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนด้านเทคนิควิจิณีเทศ และด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู ในระดับปานกลาง ($R = .5290$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 27.98 ($R^2 = .2798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{BEHAVE} = 1.782 + .325 \text{ TECHNIC} + .171 \text{ LEADER}$$

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสมมติฐานที่กำหนดไว้ตามลำดับ โดยเน้นเฉพาะประเด็นที่น่าสนใจ และควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู

ผลจากการวิจัยดังปรากฏในตาราง 5 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครุมีความคิดเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณารายด้าน จะพบว่าทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิจิณีเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ จะสัมพันธ์กันต่ำที่สุด

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงใคร่นำมาอภิปรายผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิจิณีเทศจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า

ระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคนิควิธีอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 7) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจมาก และให้ความสำคัญต่อการบริหารมากกว่า การนิเทศ ทำให้การนิเทศลดความสำคัญลง ในขณะเดียวกัน ประสิทธิ์ พรหมตัน (2527 : 55) ตั้งข้อสังเกตว่า สภาพการณ์การนิเทศในปัจจุบันมีลักษณะเป็นการวัดผล การสอนมากกว่าการนิเทศการสอน ส่วนทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนในด้าน ความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการระดมการหมู่พวก ด้านการบริหารบุคคล และด้านการประเมินผล จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับ ก่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ (2535 : 149) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ไม่ค่อยดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ ปฏิบัติการนิเทศก่อนข้างน้อย และไม่ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการภายในโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของประเทศไทย ที่ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2533 : 51-52) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยขาดทักษะการนิเทศและความรู้ ทางวิชาการ ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพได้

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียน จะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักการบริหารและการนิเทศมาแล้วก็ตาม เมื่อได้ปฏิบัติ การนิเทศภายในโรงเรียน อาจจะมีความคิดว่าการนิเทศนั้นไม่จำเป็นจะต้องใช้เทคนิควิธี นิเทศใด ๆ เลย เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการนิเทศ ความคุม กำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามการใช้ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในบางกรณี อาจก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนที่เคร่งเครียดกับงานมากเกินไป ย่อมจะทำให้ครูหรือบุคลากร ในโรงเรียนเกิดความเครียด และไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วินิจ เกตุขำ (2535 : 150) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีความเครียดในการทำงานต่ำหรือสูงเกินไป จะทำให้ผลงานออกมาต่ำ ดังนั้น การใช้อำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัดในการบริหารและ การนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จะไม่เกิดผลดีต่อตัวครูและโรงเรียนเลย หากแต่ผู้บริหาร โรงเรียนได้ใช้เทคนิควิธีนิเทศที่เหมาะสมตามสถานการณ์แล้ว ย่อมจะทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในทางที่ดีขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู

ผลการวิจัยดังปรากฏในตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ทักษะการนิเทศด้านการบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์จะสัมพันธ์กันต่ำที่สุด

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงใคร่นำมาอภิปรายผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง แสดงว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารบุคคล มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุปราณี ศรีจิตตราภิมุข (2524 : 1) ที่กล่าวสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่บุคลากร จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้ว การที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร จะเกิดผลดีต่อโรงเรียนในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ม.ป.ป. : 51-52) กล่าวไว้ว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ เพื่อจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ส่วนทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการหมู่พวก ด้านการประเมินผล และด้านเทคนิควิธี

นิเทศ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนนั้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับก่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยในประเด็นนี้แสดงว่า ทักษะการนิเทศเหล่านี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูก่อนข้างต่ำ ซึ่งขัดแย้งกับรายงานผลการศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในปีการศึกษา 2533 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 71) ที่พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาให้ความสำคัญและมีความตื่นตัวในเรื่องการจัดการนิเทศภายในก่อนข้างสูง เพราะสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 1) ได้พยายามให้ผู้บริหาร โรงเรียนจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการกำหนดนโยบายและมาตรการด้านการนิเทศการศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาอย่างชัดเจน

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจมีเจตคติต่อการนิเทศแตกต่างกัน เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานให้เป็นที่ไปตามนโยบาย ส่วนครูนั้นเป็นผู้มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามนโยบาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงมุ่งที่จะให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี แต่จากการประมวลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ เพราะเชื่อว่าการนิเทศทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นและเสียขวัญกำลังใจ เนื่องมาจากผู้นิเทศใช้เทคนิควิธีนิเทศที่ไม่เหมาะสม จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้นำหลักมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในการนิเทศ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้นิเทศกับครู จึงมีการต่อต้านการนิเทศ โดยไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิเทศ ซึ่ง นิพนธ์ ไทพานิช (2535 : 104) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายด้าน เช่น การมีส่วนร่วมของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคนิควิธีนิเทศ นอกจากนั้น ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 172) เสนอหลักสำคัญของการนิเทศไว้ว่า ผู้นิเทศจะต้องสามารถทำงานร่วมกับครูทุกประเภท โดยมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นพื้นฐาน จึงจะทำงานได้ประสบความสำเร็จ

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู

ผลการวิจัยดังปรากฏในตาราง 7 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์จะสัมพันธ์กันต่ำสุด

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงใคร่นำมาอภิปรายผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเทคนิควิธีนิเทศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง แสดงว่าทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคนิควิธีนิเทศ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ เมฆ (2534 : 85) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกลยุทธ์หรือศิลปะที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ผู้นิเทศต้องการจะสื่อความหมายและ สาย ภาณุรัตน์ (2504 : 19) กล่าวว่า เทคนิคและการปฏิบัติในการนิเทศศึกษามีจุดเน้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะของการจัดทำแผนการสอนที่ดี ในขณะที่เดียวกันจะช่วยให้ครูได้ปรับปรุงตนเองและวิชาที่สอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาเล่าเรียนมากขึ้น

ส่วนทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านความเป็นผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการหมู่พวก ด้านการบริหารบุคคล ด้านการประเมินผลตามทัศนะของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยในประเด็นนี้ แสดงว่า ทักษะการนิเทศเหล่านี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลระบบการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 49) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากมีความเห็นว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการเพิ่มภาระ

รับผิดชอบมากขึ้น เพราะต้องใช้เวลาในการเตรียมการ ทั้งด้านการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ และการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ มาก นอกจากนั้นยังพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนทำให้ครูขาดความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนใช้เทคนิควิธีนิเทศไม่เหมาะสม การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียน จึงไม่พยายามพัฒนาทักษะการนิเทศด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นทำให้พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ และไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตอยู่ประการหนึ่งคือ ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งในส่วนที่เป็นความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงว่าผู้บริหาร โรงเรียนนำหลักมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย หรืออาจไม่เห็นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์เท่าที่ควร เพราะอาจจะมองเห็นว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล และครูต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่แล้ว ซึ่งขัดแย้งกับหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ วินิจ เกตุขำ (2535 : 24) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ไม่ใช่เป็นเรื่องของการทำให้คนอื่นชอบเรา หรือการพยายามชอบคนอื่นเท่านั้น แต่ต้องเป็นการสร้างให้บุคคลมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์จะต้องอาศัยการเรียนรู้ หรือความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ การพัฒนาทักษะทางสังคม เพราะมนุษยสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ชัชว เถาว์ชาติ (2534 : 6) ที่กล่าวสนับสนุนว่า การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้การนิเทศบรรลุเป้าหมาย และวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 4) ยังกล่าวเน้นย้ำว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นกระบวนการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานข้อที่ 4 ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้อย่างน้อยหนึ่งด้าน

ผลการวิจัยดังปรากฏในตาราง 8-9 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนด้านเทคนิควิธีนิเทศ ด้านการ ประเมินผล และด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .5517$) ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้ร้อยละ 30.43 ($R^2 = .3043$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 และสามารถเขียนเป็น สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{BEHAVE} = 1.615 + .255 \text{ TECHNIC} + .149 \text{ EVAL} + .134 \text{ LEADER}$$

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจและควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ มี 3 ด้าน คือ ทักษะ การนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศ ด้านการประเมินผล และด้านความเป็นผู้นำ โดยที่ทักษะ การนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการนิเทศ ด้านการประเมินผล และด้านความเป็นผู้นำ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายสวาท สากรัต (2534 : 87) ที่พบว่า ครูคณิตศาสตร์ที่ได้รับการนิเทศ นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงขึ้น และสุภาวดี ศรีลาพัฒน์ (2537 : 8) ได้ดำเนินการวิจัยสภาพการปฏิบัติการ นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนบ้านคงอุดม สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า การประเมินผลก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศ และ หลังการนิเทศในช่วงระยะแรก ปรากฏว่า โรงเรียนปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อได้ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปรากฏว่าผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทรรัชต์ (2534 : 111) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้นิเทศสามารถ วางแผนการดำเนินงานให้มีเป้าหมายชัดเจน โดยอาศัยการติดตามและการประเมินผล เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนสามารถปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ (2535 : 141) เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ในภาพรวม ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการนิเทศทั้ง 6 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านเทคนิควิธีนิเทศ ด้านการประเมินผล และด้านความเป็นผู้นำ เพราะทักษะการนิเทศทั้ง 3 ด้านนี้ จะมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง ดังปรากฏในตาราง 5 กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และสามารถใช้นิเทศวิธีนิเทศที่เหมาะสมกับสถานการณ์และงานที่นิเทศ ในขณะที่เดียวกันมีการติดตามผลและประเมินผลเป็นระยะ รวมทั้งสามารถนำทักษะการนิเทศทั้ง 3 ด้าน มาผสมผสานได้อย่างเหมาะสมจนครูมีความรู้สึก ว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กับครูตลอดเวลา จะทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน พรหมฉาย ทรัพย์สินประภา, 2529 : 76) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงานจะมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือขวัญกำลังใจในการทำงานมีสองปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย การบริหารและการนิเทศ อย่างไรก็ตาม ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ดังที่กล่าวแล้วนั้นสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้เพียงร้อยละ 30.43 เท่านั้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูได้ดีเพียงใดนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศ ด้านการประเมินผล และด้านความเป็นผู้นำเท่านั้น แต่จะต้องมีทักษะด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรมสามัญศึกษา (2533 : 144-145) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมความสามารถและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จะต้องอาศัยหลักสำคัญหลายประการ เช่น ความเป็นผู้นำในการนิเทศ การวางแผน การประสานสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ตลอดจนการประสานงานกับผู้นิเทศจากภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สมมติฐานข้อที่ 5 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้อย่างน้อยหนึ่งด้าน

ผลการวิจัยดังปรากฏในตาราง 10-11 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นวาทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารบุคคล และด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .7122$) ในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 50.73 ($R^2 = .5073$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{BEHAVE} = .803 + .399 \text{ PERSON} + .337 \text{ EVAL}$$

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจและควรแก่นำมาอภิปรายผลดังนี้ ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านทักษะการนิเทศด้านการบริหารบุคคลและด้านการประเมินผล โดยที่ทักษะการนิเทศด้านการบริหารบุคคลเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการนิเทศด้านการประเมินผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2524 : 3-4) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 2-3) ที่กล่าวยืนยันว่า การบริหารบุคคลในแง่ของการพัฒนาบุคลากร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และในทำนองเดียวกัน สุวิทย์ บุญช่วย (2525 : 90) ได้กล่าวสนับสนุนว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งด้านความรู้และความสามารถ นอกจากนั้น ประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ (2535 : 97) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ด้านกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการประเมินผลนั้น สาย ภาณุรัตน์ (2504 : 23) กล่าวสนับสนุนไว้ว่าการประเมินผลจะต้องเน้นทั้งการประเมินตนเองและผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อทราบความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 5) เสนอความคิดเห็นว่า ผู้นิเทศจำเป็นจะต้องประเมิน

ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เนื่องจากการประเมินผลจะเป็นตัวชี้ระดับความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจนที่สุด

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าการจะทำให้พฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้นั้น จะต้องใช้ทักษะการนิเทศที่เน้นหนักในเชิงบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารบุคคล และการประเมินผล ทั้งนี้เพราะลักษณะนิสัยของคนไทยยังยึดติดกับอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ บำรุงรักษ์ (2536 : 46) ที่พบว่า ลักษณะของคนไทยจะยกย่องผู้มีอำนาจ อาวุโส คนแก่ ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนได้นำลักษณะดังกล่าวของคนไทยมาเป็นประเด็นหลักในการบริหาร โดยการใช้หลักของการบริหารบุคคลเป็นแกนในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ในขณะที่เดียวกันก็นำหลักของการประเมินผลควบคู่มาใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ควบคู่กันไป หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูได้นั้น จะใช้หลักของการพัฒนาบุคคลควบคู่กับการประเมินผล ส่วนทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้นำหลักของการประเมินผลมาใช้อย่างเข้มงวดจนเกินไป อาจจะก่อให้เกิดผลเสียด้านขวัญกำลังใจต่อครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นการทำให้บรรยากาศการทำงานเคร่งเครียดจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สวัสดิ์ อุทรานันท์ (2529 : 33-34) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการบริหาร อาจทำให้เกิดสภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติงานขวัญดี แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง หรือผู้ปฏิบัติงานขวัญดีแต่ผลงานมีคุณภาพต่ำ หรือผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง หรือผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียและผลงานมีคุณภาพต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าการนำทักษะการนิเทศหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานกันอย่างพอเหมาะ และใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จะช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูตามทัศนะของ นิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 102) ที่กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องประยุกต์หลักการ วิธีการของภาวะผู้นำ การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการแก้ปัญหาที่ประสบความสำเร็จ มาใช้ในการนิเทศ อย่างไรก็ตาม ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้เพียงร้อยละ 50.73 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนนำทักษะการนิเทศมาใช้ในการนิเทศเพียงสองประการเท่านั้น

สมมติฐานข้อที่ 6 ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้อย่างน้อยหนึ่งด้าน

ผลการวิจัยดังปรากฏในตาราง 12-13 พบว่า ครูมีความเห็นว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคนิควิธีนิเทศ และด้านการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์พหุคูณทางบวก ($R = .5290$) ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ร้อยละ 27.98 ($R^2 = .2798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{BEHAVE} = 1.782 + .325 \text{ TECHNIC} + .171 \text{ LEADER}$$

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจและควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ตามทัศนะของครูที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธีนิเทศ และด้านความเป็นผู้นำ โดยที่ทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการนิเทศด้านความเป็นผู้นำ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 174) ที่กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาจะประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยเทคนิคที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์ต่าง ๆ และยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 179) ได้กล่าวสนับสนุนว่า การพัฒนาครูนั้น ผู้นิเทศจะต้องพยายามใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การเยี่ยม และสังเกตชั้นเรียน การประชุมหารือกับครู การให้ครูสังเกตการสอน และพฤติกรรมของตนเอง การสอนแบบจุดภาค การสาธิตการสอน การให้ครูประเมินตนเอง การให้ครูนิเทศกันเอง การนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศ โดยเน้นจุดประสงค์ เป็นต้น ส่วนด้านความเป็นผู้นำนั้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิติมา ปรีดีคิลก (2532 : 292) ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำจะมองเห็นลักษณะเด่น ลักษณะด้อยของบุคคลอื่นได้ และสามารถให้การสนับสนุน ประสานงาน สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนร่วมมือ ร่วมใจ มีความสามารถในการนำกลุ่ม ทำคนเสมือนหนึ่งสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม และการส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่องาน

ในหน้าที่ มีคุณธรรม ตลอดจนรู้จักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประโยชน์ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะดังกล่าว ย่อมจะช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนอยากมีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ยอมรับบทบาทหน้าที่ของกันและกัน มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ประการสำคัญคือ ได้รับความไว้วางใจร่วมกัน

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงว่าครูมีความคิดว่า ทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศกับด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนย่อมจะนำทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศและด้านความเป็นผู้นำมาผสมผสานและประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้ทักษะการนิเทศทั้ง 2 ด้าน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ เนื่องจากในปัจจุบัน ครูมีภารกิจมากขึ้นกว่าเดิม ทำให้มีเวลาในการคิดวางแผนสร้างสรรค้งานลดน้อยลง ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นที่พึ่งของครูอย่างแท้จริง ดังนั้น ครูจึงมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความเป็นผู้นำ และด้านเทคนิควิธีนิเทศ และการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ทักษะการนิเทศดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113) ที่กล่าวว่า การบริหารและการนิเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ในขณะเดียวกัน อุทัย หิรัญโค (2531 : 160) กล่าวว่า เมื่อผู้นำไม่ให้ความไว้วางใจ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำให้ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานตกต่ำตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้านสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้เพียงร้อยละ 27.98 เท่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความมุ่งมั่นในการนิเทศภายในโรงเรียน และให้ความสำคัญเฉพาะทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศกับด้านความเป็นผู้นำเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่มีทักษะการนิเทศด้านอื่น ๆ ที่จะสามารถช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จเมื่ออยู่หลายประการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการจัดการนิเทศที่ไม่ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่สำคัญ 4 ประการ คือ การพัฒนาคน การพัฒนางาน การประสานสัมพันธ์ และการสร้างขวัญกำลังใจ

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยใคร่ขออภิปรายผลในภาพรวมเพิ่มเติมว่า จากการวิจัยในครั้งนี้พบประเด็นที่น่าสังเกตอยู่ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์กันภายในอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ประการที่สอง ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งที่เป็นทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครู จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนในระดับค่อนข้างต่ำ ประการที่สาม ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการหมู่พวก จะไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ดังจะเห็นได้ว่าสมการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู จะไม่ปรากฏทักษะการนิเทศทั้ง 2 ด้านเลย เพราะฉะนั้น ในที่นี้ผู้วิจัยจึงใคร่ขออภิปรายผลตามประเด็นที่ค้างข้อสังเกตไว้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง การที่ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ภายในอยู่ในระดับค่อนข้างสูงนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าทักษะการนิเทศทั้ง 6 ด้าน จะมีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการนิเทศด้านความเป็นผู้นำ จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ตามมาด้วย เป็นต้นว่า เมื่อมีมนุษยสัมพันธ์ดีจะมีความสามารถในการทำให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกัน จะมองเห็นศักยภาพของผู้ร่วมงานได้ตามสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้สามารถวางตัวบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับงาน พร้อมทั้งสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับงาน นอกจากนั้นการควบคุม กำกับ และประเมินผลจะดำเนินการควบคู่กับทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ และประการสำคัญที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิควิธีนิเทศที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานการณ์ จะช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จได้ค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สنجัด อุทรานันท์ (2531 : 20) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศควรจะมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้คือ มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน มีทักษะความเป็นผู้นำ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะด้านกระบวนการหมู่พวก มีทักษะด้านการบริหารบุคคล มีทักษะด้านการประเมินผล และความคิดเห็นของ นิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : คำนำ) ที่ให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีนิเทศค่อนข้างมาก เพราะผู้นิเทศการศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเชื่อถือ สรรพคุณ และยอมรับจากผู้รับการนิเทศมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเทคนิค ของผู้นิเทศเป็นสำคัญ จึงกล่าวอย่างสรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศทุกด้านจะมีความเกื้อกูลต่อกัน

ประการที่สอง การที่ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานโดยใช้สามัญสำนึกและเหตุผล ส่วนตัวเป็นเครื่องตัดสินใจในการบริหารงาน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารโรงเรียนนำ หลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารและการนิเทศในลักษณะที่ไม่เหมาะสมนัก กล่าวคือ ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและศักดิ์ศรีของมนุษย์เท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแตกต่างไป จากผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ จึงลดน้อยลงตามลำดับ เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความพอใจ เกิดความ รักใคร่ เกิดความรู้สึกอยากช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ สนับสนุนด้วยความเต็มใจและ จริงใจต่อกัน อีกประการหนึ่ง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้นำหลัก การพัฒนาบุคลากรในเชิงมนุษยสัมพันธ์มาใช้เท่าที่ควร เป็นต้นว่า การฝึกทักษะ กระบวนการกลุ่ม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการประชุมกลุ่ม เพราะทุกคนย่อมจะมี ส่วนช่วยให้โรงเรียนดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกัน การกระทำ ในลักษณะนี้จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Belongingness) ให้แก่ครูได้ในระดับ หนึ่ง อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ตั้งข้อสังเกตนั้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของ วินิจ เกตุขำ (2535 : 2-3) ที่กล่าวไว้โดยสรุปว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติ ของมนุษย์ การนำมนุษยสัมพันธ์มาใช้จึงต้องเข้าใจพื้นฐานของความเป็นมนุษย์

4 ประการคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ลักษณะส่วนรวมของบุคคล พฤติกรรมย่อม มีสาเหตุหรือแรงจูงใจและศักดิ์ศรีของมนุษย์ ดังนั้น การนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ ในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ควรคำนึงถึงพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญ

ประการที่สาม การที่ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการหมู่พวก ไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของ ครูนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคคลทั่วไปมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงอิริยาศรไมตรีที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ เท่านั้น ซึ่งความ จริงแล้ว มนุษยสัมพันธ์มีความหมายกว้างขวางมากกว่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับ กระบวนการหมู่พวกจะมีความสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์ค่อนข้างมาก ดังที่ วินิจ เกตุขำ

(2535 : 17) สรุปความหมายของมนุษยสัมพันธ์จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ ประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ดังที่กล่าวแล้วนั้น ทำให้การนำมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานเบี่ยงเบนไป ไม่ครอบคลุมหลักการของมนุษยสัมพันธ์ จึงไม่มีส่วนช่วยให้ครูมีความรู้สึที่ดีต่อการทำงานแต่ประการใด ส่วนเกี่ยวกับทักษะด้านกระบวนการหมู่พวกนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษามาแล้วก็ตาม แต่จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่มีโอกาสนิเทศงาน การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมานาน พอจะสรุปความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศ คือ การชี้แนะให้คำปรึกษาโดยตัวผู้นิเทศเป็นศูนย์กลาง ไม่จำเป็นจะต้องใช้กระบวนการกลุ่มในการนิเทศแต่ประการใดเลย พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึงปรากฏออกมาในลักษณะของการนิเทศโดยมีผู้นิเทศเป็นศูนย์กลาง จากพฤติกรรมการนิเทศดังกล่าวสืบเนื่องมาจากการมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการนิเทศและมนุษยสัมพันธ์เบี่ยงเบนไปจากความหมายที่แท้จริง ด้วยเหตุผลดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการหมู่พวก ไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู

จากผลการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ซึ่งเชื่อว่าจะเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีทักษะการนิเทศด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการหมู่พวก ด้านการบริหารบุคคล และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเทคนิควิธีนิเทศเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการอบรมผู้บริหาร โรงเรียนก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ควรเน้นเนื้อหาสาระเกี่ยวกับทักษะด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการหมู่พวก ด้านการบริหารบุคคล ด้านการประเมินผลและด้านเทคนิควิธีนิเทศ เพราะองค์ประกอบดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นิเทศที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในฐานะที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการพัฒนาการนิเทศในลักษณะของการฝึกอบรมทางไกล โดยใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะการนิเทศ และจัดให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกันหลังจากได้ศึกษาและฝึกภาคปฏิบัติจากชุดฝึกอบรมด้วยตนเองมาแล้ว

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครูพบว่า ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและอำเภอ ควรจัดให้มีศูนย์สื่อและพัฒนาการนิเทศระดับจังหวัดและอำเภอขึ้น เพื่อเป็นศูนย์บริการสื่อประเภทตำรา เอกสาร สไลด์ แถบเสียง วิทยุทัศน์ หรืออื่น ๆ แก่ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการนิเทศสำหรับศึกษาด้วยตนเอง โดยเน้นเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศเป็นหลัก และอาจเน้นทักษะการนิเทศอื่น ๆ ด้วยความเหมาะสม

1.4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศการศึกษาที่เน้นเกี่ยวกับทักษะการนิเทศ มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้องปฏิบัติการนิเทศ ดังนั้นควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงเทคนิควิธีนิเทศขึ้นในทุกปี พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินผล การดำเนินงานการนิเทศประจำปีอีกด้วย

1.5 การพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูพบว่า ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการหมู่พวก ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ ดังนั้นในการปฏิบัติการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน จึงควรนำหลักการของมนุษยสัมพันธ์ และกระบวนการหมู่พวกมาใช้ให้มากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการนิเทศสมัยใหม่ที่เน้นให้มีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์และการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาใช้ ในการนิเทศ

1.6 จากการวิจัยพบว่า ครูไม่ศรัทธาและไม่มั่นใจในการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนยังขาดทักษะการนิเทศด้านเทคนิควิธีนิเทศ ทำให้การนิเทศภายใน โรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศภายใน โรงเรียนจึงควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคนิควิธีนิเทศ โดยการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในท้องถิ่น หรือเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศที่สถาบันต่าง ๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพการนิเทศ ของตนเองและสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีนิเทศได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนด้านเทคนิควิธีให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะเน้นเกี่ยวกับเทคนิควิธีนิเทศแบบต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ในการ นิเทศ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูที่นอกเหนือจาก การศึกษาในครั้งนี้ เช่น การวางแผนการนิเทศ กระบวนการนิเทศ การประสานงาน การสื่อสารในการนิเทศ ความพึงพอใจของครู ขวัญและกำลังใจของครู

2.3 เนื่องจากการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลใน ลักษณะของการประมวลความคิดเห็นจากผู้บริหาร โรงเรียนและครู โดยการตอบแบบ สอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเท่านั้น หากมีการศึกษาในทำนองนี้อีกอาจจะ ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ วิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมการ- ปฏิบัติงาน การสังเกตหรือตรวจสอบร่องรอยของการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอีกด้วย จะช่วยให้ข้อมูลที่ได้อามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 แบบสอบถามหรือเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลแต่ละข้อคำถามหรือแต่ละตัวแปร ไม่ควรมีลักษณะร่วมกับเนื้อหาในข้อคำถามหรือตัวแปรอื่น ๆ เพราะจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวทำนายด้วยกัน ซึ่งจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายไม่คงที่ และจะส่งผลให้การทำนายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากเป็นการทำนายที่ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้นข้อคำถามแต่ละข้อหรือแต่ละตัวแปรควรมีความเป็นอิสระในตัวเอง

2.5 หากได้มีการนำเครื่องมือการวิจัยเรื่องนี้ไปทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่อื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดที่อยู่ใกล้เคียงกัน จะช่วยให้การสรุปผลการวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 จากการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการหมู่พวกไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูนั้น หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป น่าจะศึกษาสาเหตุหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า มีอะไรเป็นสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เพื่อนำข้อค้นพบไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศต่อไป

2.7 ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนไม่เหมือนกัน เพื่อให้การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนและครูตรงกัน น่าจะมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนและครู โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดยะลา หรือพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกิจกรรมการสร้างความเข้าใจของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา