



## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตตามลำดับดังนี้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทั้ง 5 ด้าน ที่ใช้ในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ตามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศทั้ง 5 ด้าน ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคใต้

### สมมติฐานของการวิจัย

อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคใต้แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยครูภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง คือ วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ที่ออกทำการนิเทศและฝึกสอนในภาคต้น ปีการศึกษา 2525 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์นิเทศก์ 159 คน จาก 177 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และนักศึกษาฝึกสอน 324 คน จาก 1,295 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 483 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 14 คน จนเชื่อถือได้ว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ทั้ง 5 ด้าน คือ ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ ทักษะในด้านการมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในด้านการระดมการหมู่พวก ทักษะในด้านการบริหารงานบุคคล และ ทักษะในด้านการประเมินผล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดในจำนวนแบบสอบถาม 483 ฉบับที่แจกไป ผู้วิจัยได้รับกลับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถใช้วิจัยได้จำนวน 436 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.27

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่และค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความถี่เห็นของอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s.d.) การเปรียบเทียบความถี่เห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ โดยการหาค่าที่ (t-test)

### สรุปผลของการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม คือ อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนในด้านอายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และมีประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกสอนมาแล้ว 4 - 6 ปี

ตอนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ทั้ง 5 ค่าย สรุปได้ดังนี้

1. ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นในด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับน้อย แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การกระตุ้นนักศึกษาฝึกสอนให้แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกล้าตัดสินใจ การให้บริการและช่วยเหลือ การแก้ปัญหาทางการฝึกสอน การยกย่องชมเชยและให้เกียรตินักศึกษาฝึกสอน

เมื่อแยกพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายข้อ พบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์เห็นว่า มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แต่นักศึกษาฝึกสอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การใช้เทคนิคส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนแสดงออกตามความสามารถของแต่ละคน การรอบรู้และทันต่อเหตุการณ์ การริเริ่มและประยุกต์ใช้วิธีสอนใหม่ ๆ การปรับปรุงวิธีการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และการวางแผนปฏิบัติการฝึกสอน

2. ทักษะในด้านการมนุษยสัมพันธ์ โดยส่วนรวมแล้วอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นในด้านการมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานนิเทศการฝึกสอน

เมื่อแยกพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายข้อ พบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์เห็นว่า มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แต่นักศึกษาฝึกสอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การแสดงความจริงใจและความมีน้ำใจต่อนักศึกษาฝึกสอน การทำความรู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

3. ทักษะในค่านกระบวนกรหมู่พวก โดยส่วนรวมแล้วอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะ หรือแสดงออกมาให้เห็นในค่านกระบวนกรหมู่พวกอยู่ในระดับน้อย แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้ร่วมงานการฝึกสอน

เมื่อแยกพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายข้อ พบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์เห็นว่า มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แต่นักศึกษาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การรู้จักสรุปประเด็นปัญหาเพื่อหาข้อยุติให้กับกลุ่ม การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การนำปัญหาอุปสรรคมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน การประสานงานกับคณะกรรมการนิเทศกรฝึกสอนในโรงเรียน การชี้แจงจุดมุ่งหมายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้เข้าใจตรงกัน การชักนำให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน การร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

4. ทักษะในค่านการบริหารงานบุคคล โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นในค่านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่นักศึกษาฝึกสอน การแนะนำแหล่งวัสดุอุปกรณ์และวิทยากร การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับนโยบายการฝึกสอน การประสานงานกับทางโรงเรียนในการส่งครูและนักศึกษาฝึกสอน

เมื่อแยกพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายข้อพบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์เห็นว่า มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แต่นักศึกษาฝึกสอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การให้นักศึกษาเลือกโรงเรียนที่จะไม่ฝึกสอน การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและหมู่คณะ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่นักศึกษาฝึกสอน การแนะนำแหล่งวัสดุอุปกรณ์และวิทยากร การประสานงานกับทางโรงเรียนในการส่งครูและนักศึกษา

5. ทักษะในด้านการประเมินผล โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นในด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า มีบางข้อที่ อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบข้อดีข้อบกพร่อง การกระตุ้นให้บุคคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญต่อการประเมินผล การเตรียมเครื่องมือและเลือกใช้วิธีการประเมินผลนอกเหนือจากที่สถาบัน กำหนดให้ เพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกสอน

เมื่อแยกพิจารณาคำเจตคติความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และคำเจตคติความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายข้อ พบว่า มีบางข้อที่อาจารย์นิเทศก์เห็นว่า มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก แต่นักศึกษาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การนำผลที่ประเมินได้มาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงนักศึกษาฝึกสอน การแจ้งนักศึกษาฝึกสอนทราบถึงข้อดีข้อบกพร่อง การกระตุ้นให้บุคคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญต่อการประเมินผล

6. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ในด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการหมู่พวก ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการประเมินผล ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน จึงสรุปได้ว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคใต้แตกต่างกัน

#### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. ทักษะในด้านการเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะทางด้านนี้โดยส่วนรวม อยู่ในระดับน้อย คือในจำนวนข้อสอบถาม 12 ข้อ มีถึง 7 ข้อที่กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับน้อย คือ การใช้เทคนิคส่งเสริมให้นักศึกษาได้แสดงออกตามความสามารถของแต่ละคน การรอบรู้และทันต่อเหตุการณ์ การริเริ่มและประยุกต์ใช้เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ

การปรับปรุงวิธีการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ การชักนำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน การวางแผนงานการฝึกสอน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น อาจจะเป็นเพราะว่า อาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครุภาคได้ขาดการแสวงหาความรู้ เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ ขาดความตื่นตัวในการนิเทศ ขาดการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแผนงานของการฝึกสอน รวมทั้งไม่เข้าใจหลักและวิธีการในการติดต่อประสานงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นคุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดี สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์นิเทศก์ ขาดการฝึกอบรมในด้านความเป็นผู้นำ ขาดการประสานงานที่ีระหว่างคณะกรรมการการนิเทศระดับต่าง ๆ กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ ตลอดจนขาดการศึกษาในหลักวิชาและวิธีการนิเทศการฝึกสอนมาก่อน ซึ่งหลักสูตรสมัยเกิมีได้มีการเปิดสอนวิชาการทางด้านการนิเทศการฝึกสอนและการนิเทศการศึกษา หรือที่มีการเปิดสอนในปัจจุบัน ซึ่งประมาณ 8 ปีที่ผ่านมา อาจารย์ที่ทำหน้าที่นิเทศอาจมิได้เลือกรับวิชาการทางด้านนี้ ทำให้ขาดหลักวิชาในการทำหน้าที่ด้านการนิเทศการฝึกสอน ดังนั้น จึงน่าจะได้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อให้อาจารย์นิเทศก์มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจัดในรูปของการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การประชุมนิเทศ การฝึกอบรมระยะสั้น การส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย และการส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตาม ทักษะหรือการแสดงออกของอาจารย์นิเทศก์ค่านนี้มีบาง เรื่องที่อาจารย์นิเทศก์ประเมินตนเองว่ามีทักษะหรือการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนเป็นส่วนใหญ่ว่าอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นการที่จะประเมินทักษะในด้านความเป็นผู้นำ จึงน่าจะพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตาม ฉะนั้นอาจารย์นิเทศก์จึงน่าจะหันมาพิจารณาตนเองและปรับปรุงตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงหรือปรากฏออกมาให้เห็นเกี่ยวกับการคิดริเริ่มงานใหม่ การปรับปรุงแก้ไข การให้การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การเป็นนักพูดที่เก่ง

<sup>1</sup> วิทยุ โย สาร, การบริหารงานบุคคล, หน้า 446-447.

การเป็นผู้ประสานงานที่ดี การเข้ากับสังคมได้ดี และประพฤตินให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น<sup>1</sup> เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีทักษะในด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะทางด้านนี้อยู่ในระดับมาก คือ ในจำนวนข้อสอบถาม 12 ข้อ มีถึง 10 ข้อที่กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะมากแสดงให้เห็นว่า อาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครุภาคใต้ มีการแสดงออกทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักศึกษาฝึกสอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ซึ่งนับว่าเป็นคุณสมบัติที่ดีที่อาจารย์นิเทศก์พึงรักษาไว้ ซึ่งตรงกับคำกล่าวที่ว่า "การประสานคนทำให้เกิดการประสานงานที่ดี" แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อที่นักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์แสดงทักษะนี้ออกมาอยู่ในระดับน้อยเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งความจริงใจและความมีน้ำใจ การหาความรู้จักและสร้างความคุ้นเคย การแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความจริงใจและการมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นเป็นทัศนคติพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเกิดจาก (1) ความเชื่อในคุณค่าของคนทุกคน (2) การมีน้ำใจ มีไมตรีจิตที่แท้และมีความจริงใจ (3) ความนับถือและเข้าใจซึ่งกันและกัน (4) ไมตรีและความนับถือซึ่งกันและกันเกิดอยู่ต่อเนื่องและไม่เป็นที่สิ้นสุด<sup>2</sup> ดังนั้นอาจารย์นิเทศก์จึงน่าจะแสดงออกให้นักศึกษาฝึกสอนได้เห็นมากกว่านี้ เพื่อจะได้ส่งผลไปถึงการสร้าง ความคุ้นเคย ความเป็นกันเอง จนสามารถที่จะสร้างอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดในการสนทนา และปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มากยิ่งขึ้น วิธีที่จะปฏิบัติให้บรรลุในเรื่องเหล่านี้ อาจารย์นิเทศก์น่าจะหาโอกาสพบปะสังสรรค์กับนักศึกษาฝึกสอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนอกเวลาปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีโอกาสพบปะปรึกษาหารือมากยิ่งขึ้น

<sup>1</sup>ในพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหาร (กรุงเทพมหานคร: องค์กรศิลป์ 2525), หน้า 78-83.

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 234.

3. ทักษะในค่านกระบวนกรหมู่พวก ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะทางค่านนี้อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกข้อ กล่าวคือ การรู้จักสรุปประเด็นปัญหาเพื่อหาข้อยุติให้กับกลุ่ม การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน การนำปัญหาอุปสรรคมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน การประสานงานกับคณะกรรมการนิเทศการฝึกสอนในโรงเรียน การชี้แจงจุดมุ่งหมายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้เข้าใจตรงกัน การชักนำให้คนร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน การร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า อาจารย์นิเทศก์ยังมีจุดอ่อนในทักษะทางค่านนี้อยู่มาก ดังนั้นจึงน่าจะจัดให้มีการศึกษาให้เข้าใจถึงหลักวิชาเกี่ยวกับกระบวนกรหมู่พวก อาจจะทำในเชิงประชุมปฏิบัติการที่มีการฝึกเกี่ยวกับหลัก วิธีการกลุ่มสัมพันธ์หรือการเล่นเกมส์การบริหาร (Management Games) อีกประการหนึ่งในเรื่องทักษะค่านกระบวนกรหมู่พวกเป็นที่กล่าวถึงกันมานานแล้วว่า การทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team) ของคนไทยนั้นไม่ได้รับการฝึกฝนเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่เสมอ จะเห็นได้จากการยกคำเปรียบเปรยในวงการกีฬาว่า "กีฬาที่เล่นเป็นทีมนั้น เรามักจะแพ้" แต่กีฬาประเภทที่ใช้ความสามารถความชำนาญส่วนตัวนั้น เรามักจะมีโอกาสชนะถึงขั้นเป็นแชมป์ของโลกได้

4. ทักษะในค่านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วจะเห็นว่า ในจำนวนข้อสอบถาม 8 ข้อนั้น อาจารย์นิเทศก์มีทักษะในค่านนี้มากอยู่เพียง 4 ข้อ แต่ยังมีอีกถึง 4 ข้อ ที่ยังอยู่ในระดับน้อย คือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ักศึกษาฝึกสอน การแนะนำแหล่งวัสดุ อุปกรณ์และวิทยากร การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับนโยบายการนิเทศการฝึกสอน การประสานงานกับทางโรงเรียนในการสอดส่องดูแลักศึกษาฝึกสอน ซึ่งทักษะในค่านการบริหารงานบุคคลนั้นความจริงเป็นทักษะสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นนักบริหารระดับสูงของหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์นิเทศก์ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำ และเป็นตัวแทนของวิทยาลัยครูน่าที่จะได้รับการพัฒนาทักษะค่านนี้ให้สูงขึ้น เช่น ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์พึงเข้าใจว่า ขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู จากหลักวิชาขวัญในการปฏิบัติงานของคนในองค์การจะเกิดขึ้นได้คือเมื่อ (1) มีการนิเทศงานกันอย่างใกล้ชิด (2) มีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตน



ปฏิบัติ (3) มีความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ร่วมงาน (4) ยอมรับและมีความพอใจในวัตถุประสงค์ของงาน (5) ได้รับความยอมรับที่เหมาะสม (6) มีสุขภาพทางกายและจิตใจที่<sup>1</sup> ถ้าสามารถสร้างขวัญให้สูงขึ้นตามหลักทั้ง 6 ประการ จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานดีขึ้น สำหรับทักษะในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นจุดอ่อนของอาจารย์นิเทศก์ ทั้ง 4 ข้อนั้นเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญทั้งสิ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเป็นเรื่องที่อาจารย์นิเทศก์ ควรจะได้รับการศึกษา หรือฝึกอบรมหลักวิชาการบริหาร และหรือหลักการบริหารงานบุคคล ดังนั้น เพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นทางวิทยาลัยครูจึงน่าจะจัดให้มีการฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้อาจารย์นิเทศก์ได้ศึกษารายวิชาในด้านการบริหารบุคคล เพื่อจะได้นำหลักวิชามาประยุกต์ใช้และปฏิบัติต่อนักศึกษาฝึกสอนให้ถูกต้องยิ่งขึ้น

5. ทักษะในด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะทางด้านนี้โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก จึงน่าที่จะเป็นการถูกต้องแล้วเพราะว่า อาจารย์นิเทศก์เป็นนักวิชาการซึ่งมีความชำนาญทางด้านการประเมินผลมาแล้วพอสมควร แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนที่นักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะทางด้านนี้น้อยก็คือ การนำผลที่ประเมินได้มาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงนักศึกษาฝึกสอน การแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดีข้อบกพร่อง การกระตุ้นให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการประเมินผล การเตรียมเครื่องมือและเลือกใช้วิธีการประเมินผลนอกเหนือจากที่สถาบันกำหนดให้ ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุจากการที่หลังจากการประเมินผลแล้ว อาจารย์นิเทศก์ขาดการประชุมปรึกษา ให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อบกพร่องแก่นักศึกษาฝึกสอน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการไม่มีเวลาหรืออาจจะออกไปทำการนิเทศน้อยครั้ง เพราะอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูนอกจากนิเทศการสอนแล้วยังมีงานสอน และภาระหน้าที่การงานในวิทยาลัยอีกด้วย และอาจจะเนื่องมาจากเครื่องมือและวิธีการประเมินผลของวิทยาลัยครูยังไม่ครบคลุมหรือตรงเป้าหมายเพียงพอในการที่จะวัดนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งใช้ระบบ "ผ่าน" หรือ "ไม่ผ่าน" จึงทำให้การประเมินผลของบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ใหญ่ ครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์ ทำได้ไม่รัดกุมพอ ดังนั้นน่าจะได้มีการกำหนดขอบเขตการ

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 85.

ให้เวลาแก่นักศึกษาฝึกสอนได้มีโอกาสพบ ปรึกษาหารือให้เพียงพอ และน่าจะทำการพิจารณาเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมินผลให้ดีกว่าเดิม

นอกจากนั้น กลุ่มวิทยาสถศรภาคใต้น่าจะไค้มีการประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ เพื่อสร้างเครื่องมือหรือหาวิธีการประเมินผล โดยอาศัยผลงานจากการวิจัยของอาจารย์หรือนักศึกษามหาวิทยาลัยมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาสร้างเกณฑ์ประเมินผลให้ครอบคลุมและรัดกุมยิ่งขึ้น

6. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคึกเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศ ของอาจารย์นิเทศก์ทั้ง 5 ค้าน ดังกล่าวมาแล้ว ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค้าน ถ้าพิจารณา ค่าเฉลี่ยรวมทุกค้านแล้วจะเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์มีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นอยู่ในระดับมาก 3 ค้าน ได้แก่ ค้านมนุษยสัมพันธ์ ค้านการบริหารงานบุคคล และค้านการประเมินผล ที่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย 2 ค้าน ได้แก่ ค้านความเป็นผู้นำ และค้านกระบวนการหมู่พวก เมื่อเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าทางสถิติแล้ว ปรากฏว่า แยกต่างกันทั้ง 5 ค้าน แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้อาจารย์นิเทศก์เห็นว่า ตนเองมีทักษะหรือแสดงออกมาให้เห็นเกี่ยวกับทักษะค้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของนักศึกษาฝึกสอน ควรจะไค้มีการพิจารณาหาวิธีปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับทักษะในด้านกระบวนการหมู่พวก ค้านความเป็นผู้นำ ค้านการบริหารงานบุคคล และค้านการประเมินผลให้ดีขึ้นต่อไป สำหรับทักษะในค้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่อาจารย์นิเทศก์ควร จะมีความพึงพอใจ ภูมิใจ และมีกำลังใจในการที่จะรักษาทักษะนี้ให้คงอยู่ในความนิยม และเป็นการสร้างเสน่ห์ให้กับอาจารย์นิเทศก์เอง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของครูพี่เลี้ยง เนื่องจากครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในความสำเร็จของนักศึกษาฝึกสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ การวิจัยเรื่องนี้จะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่น จุดอ่อนของครูพี่เลี้ยง เพื่อจะได้ปรับปรุงการนิเทศของครูพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรจะทำการวิจัยเรื่องเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์ เพราะว่า อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้มีความสำคัญต่อการฝึกสอน การสรรหาอาจารย์นิเทศก์ จึงควรกระทำอย่างสุจริตรอบคอบ มิฉะนั้น อาจเกิดผลเสียหายขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการเลือกอาจารย์นิเทศก์ เพื่อช่วยให้การนิเทศการฝึกสอนดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ควรจะทำการวิจัยโดยการหาองค์ประกอบและตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะของอาจารย์นิเทศก์ เช่น อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการนิเทศ เป็นต้น เพื่อจะทำให้ผลการวิจัยมีคุณค่ายิ่งขึ้น