

การศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

A Study of Peer Supervision Behaviors of Administrators as Perceived
by Teachers In School Under Nakhon Ratchasima
Provincial Administrative Organization

ภาระวี จิตรไธสง

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Pharawi Chitthaisong

Graduate Student of Master Degree Program in Educational Administration, Vongchavalitkul University

Corresponding Author E-mail address: paraann_anny@hotmail.com

(Received: September 3, 2018; Revised: September 30, 2018; Accepted: November 15, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2560 ทั้งหมดจำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ F-test และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : พฤติกรรม, กัลยาณมิตรนิเทศ, ผู้บริหาร, ครู

Abstract

The purpose of this study were 1) to study the level of Peer Supervision Behaviors of administrators as perceived by teachers in School under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, and 2) to compare supervisory behaviors of administrators as perceived by teachers of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization categorized by educational level, working experience, and school's size. The sample of this study consisted of 320 teachers who worked in schools under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, in the 2017 academic year. They were chosen by using the multi-stage random sampling. The instruments employed in the research was 5 Likert rating scale questionnaire. The Statistical procedures for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and Scheffe's Method.

The research findings were as follow

1. The overall level of supervisory behaviors of administrators as perceived by teachers of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization is high.
2. There is no significant difference in the average score from the comparison results based on Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization teachers' opinions which have a similar educational level. However, there is a significant difference in supervisory behaviors of administrators as perceived by teachers of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization of the teachers who have different working experience and work in the different size of the school, the difference with respect to the significant value of 0.05.

Keyword : Peer Supervision, Behavior, Administrator, Teacher

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักการและเหตุผล การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างทุนของประเทศ ที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้ เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคโลกาภิวัตน์ศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ ของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต การพัฒนาคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการส่งสมทบปัญหา เชื่อมโยงการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ พัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีความรู้ ทางวิชาการ และสติปัญญาทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง สามารถศึกษาหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ได้ตนเอง โดยพัฒนา หลักสูตรและปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านที่เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการ การเรียนรู้ให้หลากหลายทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และนันทนาการที่ครอบคลุมทั้งศิลปะ ดนตรี กีฬา วัฒนธรรม ศาสนา ประชาธิปไตย ความเป็นไทย และเรื่อง อาเซียนศึกษา ให้ความสำคัญกับการเรียนและการเรียนรู้นอกห้องเรียน และสร้างนิสัย ใฝ่รู้ มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการต่อยอดสู่ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นเลิศ สามารถแสดงศักยภาพในเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดกิจกรรม อาสาสมัครเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เน้นครูผู้สอน ให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน มีระบบ กระบวนการการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ สามารถดึงดูดคนเก่งและคนดี มีจิต

วิญญูณความเป็นครู โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและยกย่องครูเพื่อศิษย์และครูสอนดี เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ครูอื่นๆ จัดให้มีระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งปรับระบบการส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพมาตรฐานอย่างจริงจัง (Office of the National Economics and Social Development Board, 2012)

การนิเทศการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีมาตรฐานตามที่กำหนด ดังนั้นการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามของผู้จัดการศึกษาในการแนะนำครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอน ช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัสดุประสงค์ขอการศึกษา ช่วยในการปรับปรุงวัสดุ และเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอนและช่วยปรับปรุงการประเมินผลการสอน ที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษา มีคุณภาพทั้งด้านการเรียนการสอน ซึ่งการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง การนิเทศภายในเพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม และที่สำคัญช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น ต้องยอมรับว่าการที่นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีหรือไม่ขึ้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะการนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ช่วยเหลือครูในการประเมินผลนักเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและช่วยให้ครูประสบความสำเร็จ (Phusara and Sa-nguannam, 2002)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในโรงเรียน ที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จใน การพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนการนิเทศภายในทำให้ครูรู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเองรู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุด และสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยทุกคนกำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่องถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป และถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางแก้ไขและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผลงานของโรงเรียนเกิดจากการลงมือทำเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทุกคนรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นระยะๆ อยู่เสมอและร่วมกัน ชื่นชมผลสำเร็จของงานที่ส่งผลต่อการเรียนรอบด้านของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา การนิเทศภายในมีหลายรูปแบบให้เลือกใช้ให้เหมาะสมที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้การที่จะเลือกรูปแบบใดก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ และต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (Office of the Basic Education, 2004)

กรอบความคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตรนิเทศ คือ กัลยาณมิตรธรรม หลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรนิเทศ 7 ประการ 1) ปิโย น่ารัก 2) ครุ น่าเคารพ 3) ภาวนียो น่ายกย่อง 4) วตฺตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล 5) วจนฺทโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ 6) คมฺภีรญฺจ กล้า กตฺตา สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อน ให้เข้าใจ 7) โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย เป็นหลักที่มุ่งเน้นความปลอดภัยไม่บีบบังคับ แสดงความมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจกระจ่างแจ้ง แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Amonwivat, 2009) แนวความคิดเรื่อง กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นลักษณะการนิเทศแบบเพื่อนร่วมคิดมิตรร่วมทาง มีการสาดิฝึกปฏิบัติและประเมินพัฒนาการของครูและนักเรียนได้ผลเชิงประจักษ์ว่าการนิเทศแบบนี้เกิดผลในทางปฏิบัติจริงและเป็นรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำไปใช้กับการนิเทศทุกประเภทด้วย องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ คือ 1) ด้านการให้ใจ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสร้างศรัทธา การสร้างสัมพันธ์แห่งความมุ่งหมาย จัดเวลากำหนดแผนงาน 2) ด้านร่วมใจ ได้แก่ การร่วมทำแนะนำ สาดิฝึกทำแผนการสอน ฝึกสร้างสื่อการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การเรียนรู้วิถีวัดและประเมิน 3) ด้านตั้งใจ ได้แก่ สร้างสรรค์คุณภาพครูเครือข่าย ทดลองปฏิบัติ ครูเครือข่าย และครูต้นแบบศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่องสื่อสาร เยี่ยมเยือน ช่วยกันแก้ปัญหา ให้กำลังใจ 4) ด้านเปิดใจได้แก่ การทบทวนการวัดและประเมินผล การประเมินตนเอง การประเมินผลงาน การประเมินโดยกัลยาณมิตร การประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ (Amonwivat, 2009)

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ผ่านมายังมีปัญหาในทุกระดับ ซึ่งคุณภาพงานยังไม่ชัดเจนด้านการนิเทศ ผลผลิตการนิเทศยังไม่ส่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่าที่ควร เพราะการนิเทศภายในเป็นไปในลักษณะการวัดผลการสอนและการตรวจสอบหลักฐานการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน ไม่กล้าขอคำปรึกษาหรือไต่ถามเมื่อพบปัญหา ขาดการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันโรงเรียนไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยังมีผลการดำเนินงานที่ยังไม่น่าพอใจทั้งด้านการบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งด้านคุณภาพผู้เรียนซึ่งผู้ที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีที่สุด คือ ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตรง การส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูผู้สอนบรรลุตามเป้าหมายได้ดีที่สุด การนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งจะต้องดำเนินงานโดยบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศมีความสำคัญอย่างมากในการช่วยเหลือครูผู้สอน ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนของครูแล้ว ยังส่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยส่วนรวมต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนและกำหนดกิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,829 คน จาก 58 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างโรงเรียน ร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยการสุ่มแบบตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling)

ขั้นที่ 2 จากโรงเรียนที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 สุ่มครูได้จากโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนละ 30 คน โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 16 คน และโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนละ 6-7 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ระดับพฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการให้ใจ รองลงมาคือ ด้านการเปิดใจ ด้านการร่วมใจ และด้านการให้ใจ ตามลำดับ

4.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการร่วมใจ โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้พฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี

4.2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านให้ใจ ด้านการร่วมใจ ด้านการตั้งใจ ด้านการเปิดใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านให้ใจ ด้านการร่วมใจ ด้านการตั้งใจ ด้านการเปิดใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

5.1 การศึกษาพฤติกรรมกลายณมิติบริบทของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้ใจ ด้านการเปิดใจ ด้านการร่วมใจ และด้านการตั้งใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีพฤติกรรมกลายณมิติบริบท โดยมีกำหนดระยะเวลาในการนิเทศภายในและกำหนดแผนงานในการนิเทศให้ครูมีการปฐมนิเทศบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนการนิเทศ และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนิเทศ ตลอดจนแสดงขั้นตอนการประเมินความสามารถ ผลงานและพัฒนาการของครูอย่างเที่ยงตรง

พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาเสมอ สนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่ม และส่งเสริมให้เกิดการร่วมใจในการขับเคลื่อนการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารยังจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ครู พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนิเทศภายในเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีด้วยความเป็นมิตร ด้วยความจริงใจ จะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความสมัครใจและเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันนัทสน์ รัตธานี (Rattthani, 2014) ได้ศึกษาการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 7 การนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทร เกียวกลาง (Kiaoklang, 2016) ได้ศึกษาพฤติกรรมการกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 เปรียบเทียบพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

5.2.1 ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะ พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ถึงแม้ว่าครูจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทร เกียวกลาง (Kiaoklang, 2016) ได้ศึกษาพฤติกรรมการกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการเปรียบเทียบรายค่าตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหาร มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานที่หลายปีกว่า และรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารที่หลากหลายวิธี และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ดีขึ้น ตามที่ สุมณ อมรวิวัฒน์ (Amonwivat, 2004) ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างเสริมสมรรถภาพของผู้บริหารและครู กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบ วิวัฒนาการนิเทศการศึกษาของประเทศไทยในช่วง 5 ทศวรรษ ได้ก้าวหน้าจากการตรวจสอบและประเมินผลมาเป็นการดำเนินงานหลายรูปแบบเพื่อเสริมสร้างคุณภาพวิชาชีพครู การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้สามารถจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน การเชื่อมโยงกิจกรรมการสอนกับปัจจัยต่างๆ ที่เกื้อหนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ในตัวผู้เรียนได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ นพวัชญ์ โพธิ์งาม (Phongam, 2010) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์การทำงานของครูต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติการณ์ภายในโรงเรียนและความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นตามที่ เมตต์ เมตต์การุณจิต (Metkarunchit, 2000) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาปัจจุบัน การนิเทศภายในได้แพร่หลายในทุกระดับ การศึกษาทุกหน่วยงานที่สถานศึกษาได้สังกัด โดยอาศัยหลักความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครู ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่างก็ให้ความสำคัญในกิจกรรมนิเทศภายใน และหลักการที่นำมาใช้กับการนิเทศภายใน ต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาของครูและของสถานศึกษา และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครูมุ่งสู่เป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวันและเต็มตามศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ การ์นต์ วาเมยิซา (Wamaeyisa, 2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนของครูผู้สอนในอำเภอหรือสวเขา จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันนัทสัน รัตธานี (Ratthani, 2014) ได้ศึกษาการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทร เกียวกลาง (Kiaoklang, 2016) ได้ศึกษาพฤติกรรมการกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมการกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การศึกษาพฤติกรรมการกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาให้การนิเทศในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบกัลยาณมิตรดังนี้

- 6.1 ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงปัญหาของผู้ร่วมนิเทศภายในสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้ให้การนิเทศ
- 6.2 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในการนิเทศภายในก่อนการนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแนะนำ และการสาธิตการสอน
- 6.3 ผู้บริหารควรจัดให้มีทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน
- 6.4 ผู้บริหารควรให้ครูกำหนดความพร้อมของตนเองที่จะได้รับการประเมิน

7. เอกสารอ้างอิง

- Amonwivat, S. (2002). Phon Kan Wichai Kan Patirup Chak Than Su Yot *San Patirup*, 43-46.
- Amonwivat, S. (2009). Kanlayanamit Nithet. *Saranukrom Wichachip Khru Chaloeprhakiat*, 1(1), 19-24.
- Kiaoklang, N. (2016). *Kansueksa Pharuetikam Kanlayanamit Nithet Khong Phuborihan Tam Kan Rapru Khong Khru Rongrian Thetsaban Nai Nakhon Ratchasima*. (Master's Thesis In Educational Administration), Nakhon Ratchasima : Faculty Of Education, Vongchavalitkul University.

- Metkarunchit, M. (2000). Kan Nithet Phainai Sathan Sueksa Prathomsueksa. Warasan Wichakan. 3(4), 54-59
- Office Of The Basic Education Commission. (2004). *Ekkasan Prakop Kansueksa Duai Ton-Eng Laksut Phuchuai Phuborihan Sathan Sueksa Lae Phuborihan Sathan Sueksa*. Bangkok: Organization Of Transfer Products And Packaging.
- Office Of The National Economics And Social Development Board. (2012). *National Economic and Social Development Board Eleventh Edition (BE 2555-2559)*. Bangkok: Prime Minister's Office.
- Phongam, N. (2010). *Kansueksa Saphap Lae Khwamtongkan Khong Khru Kiaokap Kan Nithet Phainai Sangkat Thetsaban Nai Nakhon Ratchasima*. (Master's Thesis in Educational Administration). Nakhon Ratchasima : Faculty Of Education, Vongchavalitkul University.
- Phusara, R. (2002). *Kan Borihan Laksut Nai Sathan Sueksa*. Bangkok: Book Point.
- Ratthani, N. (2014). *Kan Nithet Baep Kanlayanamit Khong Phuborihan Sathan Sueksa Nai Rongrian Sangkat Samnakngan Khet Phuenthi Kansueksa Prathomsueksa Nakhon Ratchasima Khet 7*. (Master's Thesis in Educational Administration). Nakhon Ratchasima : Faculty Of Education, Vongchavalitkul University.
- Srisa-At, B. (2011). *Preliminary Research* (9th Ed.). Bangkok: Suriwitthayasan.
- Wamaeyisa, K. (2007). *Kan Nithet Baep Kanlayanamit Khong Phuborihan Sathan Sueksa Tam Thatsana Khong Khru Phuson Nai Amphoe Rueso Narathiwat*. (Master's Thesis in Educational Administration), Prince of Songkla University. Songkla.
- Wangphanit, P. (2009). *Statistics for Social Research* 931603. Nakhon Ratchasima : Vongchavalitkul University.