



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาจะบังเกิดผลดีมีคุณภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดและดำเนินการของโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำหลักสูตรไปปฏิบัติโดยตรง คือ การให้การศึกษาแก่เด็ก และโรงเรียนจะดำเนินการได้สำเร็จได้ก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารโรงเรียน การจัดการ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลกระทบถึงมาตรฐานของโรงเรียนที่จะต้องหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขได้ดีขึ้น นั่นคือ ต้องอาศัยการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือ โดยปกติการนิเทศการศึกษาในประเทศไทยมักกระทำโดยศึกษานิเทศก์ แต่ในปัจจุบันงานนิเทศศึกษามีขอบเขตและความสำคัญมากขึ้น เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาต่าง ๆ อีกหลายด้าน เช่น หลักสูตรเทคนิค และวิชาการใหม่ ๆ ที่บังเกิดขึ้น ในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน ตลอดจนการขยายตัวในด้านจำนวนโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ทำให้มีจำนวนนักเรียน บุคลากรในโรงเรียนเพิ่มขึ้นมากกว่าแต่ก่อน ในขณะที่จำนวนศึกษานิเทศก์ไม่ได้เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนอันสมควร ดังนั้นการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยศึกษานิเทศก์จึงไม่เพียงพอและทำการนิเทศไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาไม่สู้ระดับห้องเรียนได้ครบทุกโรงเรียน จึงต้องอาศัยวิธีการนิเทศการศึกษาอีกแบบหนึ่ง คือ การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของบุคลากรภายในโรงเรียน มีผลทำให้การบริหารและการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสามัญศึกษา, 2530 ข) บุคคลที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่กล่าวถึงนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวด และหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น จากความสำคัญของการนิเทศดังกล่าว กรมสามัญศึกษาจึงได้กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารและพัฒนาการศึกษาปี 2530 ในข้อที่ 10 เกี่ยวกับนโยบายด้านพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาพัฒนาและทำนุวัตรกรรมกระบวนการนิเทศทางไกล และการนิเทศภายในมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการนิเทศ รวมทั้งพัฒนาวิชาการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพ (กรมสามัญศึกษา, 2530 ก)

กรมสามัญศึกษาโดยความร่วมมือของกองแผนงาน และหน่วยศึกษานิเทศก์ ได้จัดสัมมนาบุคลากร โรงเรียนกลุ่มทดลองในโครงการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน ภายในเขตการศึกษา 12 เมื่อเดือนเมษายน 2528 เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน และสามารถนำแนวทางไปทดลองปฏิบัติในโรงเรียนได้ จากนั้นก็ได้ดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการทดลองมา สัมมนาสรุปผลการปฏิบัติงานเมื่อเดือนมกราคม 2529 ณ โรงเรียนชลบุรี "สุขบท" จังหวัดชลบุรี ผลจากการสัมมนาครั้งนี้ กรมสามัญศึกษาได้นำมาปรับแนวทางการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนให้ชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นับเป็นขั้นตอนที่ 1

ในปีงบประมาณ 2529 กรมสามัญศึกษามีนโยบายให้เขตการศึกษาแต่ละเขตดำเนินการขยายผล โดยมีหวังกลุ่มเป้าหมายเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 2 สำหรับขั้นตอนที่ 3 กรมสามัญศึกษาจัดโครงการพัฒนาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง โดยจัดตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 ปี 2530-2534 มีเป้าหมายขยายผลในแต่ละปีงบประมาณไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งเริ่มต้นปีงบประมาณ 2530 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นโรงเรียนทดลองคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง 29 โรงเรียน โรงเรียนภูมิภาคเขตละ 2-3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 1-2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน รวม 33 โรงเรียน รวมเป็นโรงเรียนที่เข้าโครงการทั้งสิ้น 62 โรงเรียน ในปีงบประมาณ 2531 กรมสามัญศึกษาได้ประกาศเพิ่มโรงเรียนปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง 51 โรงเรียน โรงเรียนภูมิภาค 377 โรงเรียน รวมเป็นโรงเรียนที่เข้าโครงการ 428 โรงเรียน จึงรวมเป็นโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 490 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนในส่วนกลาง 80 โรงเรียน โรงเรียนในส่วนภูมิภาค 410 โรงเรียน โดยหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้จัดทำคู่มือการจัดการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้นิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและถูกทิศทาง ต่อจากนั้น กรมสามัญศึกษาจะได้ดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผล เพื่อหาข้อมูลสรุปผลของการทดลองครั้งนี้ ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน และขยายผลอย่างกว้างต่อไป (กรมสามัญศึกษา, 2531)

กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2529) วิจัยเรื่อง การจัดการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในส่วนของผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนกลุ่มทดลอง โรงเรียนกลุ่มทดลองได้มองเห็นความสำคัญของการจัดการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนว่า เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยตรง ควรได้มีการจัดทำอย่างสม่ำเสมอ และการดำเนินงานของโรงเรียนส่วนใหญ่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานหรือโครงการที่กำหนด ส่วนในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบุคลากรของโรงเรียนที่พบจากการดำเนินงาน ปัญหาหนึ่งที่สำคัญคือ ปัญหาการยอมรับผู้นิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัตร นาคะเวช (2528) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 4 และ สุชาติ ศรีสุวรรณ (2528) วิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดเลย พบปัญหาและอุปสรรคคือ ครูขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดการยอมรับ และไม่ศรัทธาต่อผู้ให้การนิเทศ

ฉะนั้น ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้ได้รับความสำเร็จในการนิเทศศึกษานอกจากความรู้ความสามารถ ด้านการนิเทศเป็นอย่างดีแล้วคือ บุคลิกภาพที่น่าประทับใจ เหมาะสมและสัมพันธ์สอดคล้องกับพฤติกรรม การนิเทศที่แสดงออกมานั้นเอง เพราะบุคลิกภาพมีความสำคัญมากที่จะช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ เพราะบุคลิกภาพเป็นรอยยิ้มพริ้มใจแก่ผู้พบเห็น (สุชา จันทรเฒ, 2520) ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นที่นิยมชมชอบแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ยอมเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลทั่วไปมากกว่าที่จะคดโกงหรือคอร์รัปชัน และในทำนองเดียวกันบุคคลที่ไม่พึงปรารถนาของสังคมอาจทำให้บุคคลนั้นไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือเป็นที่รังเกียจของคนอื่น ๆ (เดโช สวนานนท์ อ้างถึงใน วรสุทธิ บึงเมือง, 2524)

ทว่าอย่างไรจึงจะให้ผู้รับการนิเทศยอมรับในตัวผู้นิเทศว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่น่าประทับใจ มีพฤติกรรม การนิเทศที่เหมาะสมตามที่ได้กล่าวมา นั่นคือ ผู้นิเทศต้องยอมรับตัวเองเสียก่อน นอกจากนั้นยังต้องรู้จักตนเอง เคารพตนเอง และเคารพผู้อื่นด้วย โกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สัน และคราจิวิสกี้ (Goldhammer Anderson and Krajewski) (อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพานิช, 2530) แนะนำไว้ดังนี้

1. รู้จักตนเอง ผู้นิเทศต้องถามตนเองว่า ฉันเป็นอะไร หรือถามผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง แล้วเราจะพบว่าเรายังไม่รู้อะไร รู้สิ่งที่เราควรจะรู้ การถามผู้อื่นเป็นการให้เขา

วิจารณ์เพื่อสร้างสรรค์ ผู้นิเทศแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว มีคุณค่า มีเจตคติ และประสบการณ์ต่างกันออกไป ผู้นิเทศที่รู้จักตนเองและส่งเสริมสถานภาพปัจจุบันของตนได้ก็สามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

2. ยอมรับตนเองว่าเราเป็นใคร ถ้าไม่ยอมรับตัวเราก็คือเป็นการยากที่จะยอมรับผู้อื่นได้ ในฐานะเป็นผู้นิเทศนั้น การยอมรับเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในตัวเอง จะส่งเสริมไปถึงความเชื่อมั่นในตัวครู ซึ่งในมุขกลับกันก็สามารถยอมรับและกระตุ้นเร่งเร้านักเรียนได้ด้วย

3. เคารพตนเอง เชื่อถือตนเอง ทำความอ่อนแอให้เข้มแข็งในการสร้างความเข้มแข็งของตัวเอง ค้นหาความรู้ให้เพียงพอต่อการนิเทศ ฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น

4. เคารพผู้อื่น สร้างความพยายามให้สำเร็จจะเป็นเครื่องมือนิเทศที่ดีกว่า พร้อมทั้งเคารพผู้อื่น สำหรับครูจะได้รับความเคารพจากศิษย์ต้องให้ความเคารพต่อศิษย์ก่อน ในทำนองเดียวกัน ผู้นิเทศจะได้รับความเคารพจากครูก็ต้องแสดงความเคารพต่อครูก่อนโดยการรับฟังยอมรับฟังความคิดเห็นของเขา ตลอดจนลักษณะนิสัยของเขาด้วย

ผู้นิเทศจะรู้จักตนเองโดยวิธีใด จะยอมรับตนเองได้อย่างไร จะทราบได้อย่างไรว่าบุคลิกภาพของตนเป็นแบบไหน ย่อมเป็นการยากที่ผู้อื่นจะมาชี้แนะว่าเป็นแบบนี้ หากว่าผู้นิเทศไม่ใจกว้างพอ และไม่สามารถที่จะยอมรับได้ วิธีที่ดีที่สุดคือการสำรวจบุคลิกภาพของตัวเองด้วยตัวเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะได้พิจารณาประเภทของบุคลิกภาพของตนเอง เป็นการเปิดโฉมหน้า (Profile) ของตนเอง (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2530) เท่าที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 2529 นับแต่เริ่มโครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศในโรงเรียน ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการวิจัยเพื่อสำรวจบุคลิกภาพของผู้นิเทศภายในโรงเรียนแต่อย่างใด และดูเหมือนจะยังไม่ให้ความสำคัญต่อเรื่องบุคลิกภาพเหมือนเช่นหน่วยงานเอกชนที่เน้นเรื่องบุคลิกภาพของบุคลากรของเขามาก ยกตัวอย่างเช่น ผลงานวิจัยของ เบญจพร ปรีชพันธ์ (2528) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากุณบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารเป็นผู้มีบุคลิกภาพชอบแสดงตัว คือชอบที่จะพูดคุย พบปะผู้คน และเข้าสังคม มีอารมณ์มั่นคง ไม่หงุดหงิดง่าย ซึ่งเป็นลักษณะที่เหมาะสมกับลักษณะงานของฝ่ายบุคคล ทั้งนี้เพราะจะต้องติดต่อบริสัมพันธ์กับทั้งพนักงานในธนาคารและกับบุคคลภายนอกตลอดเวลา ผลงานวิจัย

ประการหนึ่งของมูลนิธินิเวศวิทยาจอห์นสัน โอคอนเนอร์ ซึ่งทำการทดสอบความถนัดของคนโดยกำเนิด ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่จะมาเป็นผู้จัดการ พบว่า ความถนัด (Aptitude) ที่สำคัญที่สุดของผู้จัดการคือ เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะไม่ยึดมั่นในความคิดของตน ชอบทำงานกับบุคคลต่าง ๆ เป็นกลุ่ม มีสัญชาตญาณในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความยุติธรรม ในทางตรงกันข้ามผู้จัดการที่มีบุคลิกลักษณะยึดมั่นในความคิดของตนจะทำงานคนเดียวได้ผลดีกว่า (News Readers' Magazine อ้างถึงใน ทศยา หงษ์สิทธิ์, 2531) และผลงานวิจัยทั้งสองเรื่องก็มีความสอดคล้องกันในแง่ความสำคัญของบุคลิกภาพ

ในศาสตร์ของการบริหาร พฤติกรรมผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ (ศรีญา วรากุลวิทย์, 2528) บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ในทำนองเดียวกันศาสตร์ของการนิเทศการศึกษา บุคลิกภาพของผู้นำซึ่งเป็นผู้สอนและผู้ให้บริการทางด้านวิชาการก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการนิเทศของเขาเหล่านั้น และจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาคด้วย บางครั้งผู้นำก็อาจใช้แบบฉบับของบุคลิกภาพของตนเองเป็นอาวุธประหัตประหารผู้รับการนิเทศ จะโดยเจตนาหรือไม่ อย่างชัดเจน หรือแอบแฝงก็ตาม (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2530) นั้นย่อมหมายถึงว่า ความล้มเหลวในการนิเทศการศึกษายังเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในทางตรงข้ามหากผู้นำนิเทศตระหนักว่าบุคลิกภาพที่เหมาะสม เป็นเครื่องมือนิเทศที่ดีที่สุดที่เขาสามารถสร้างขึ้นได้ พฤติกรรมการนิเทศของเขาก็ย่อมได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพดังกล่าวด้วย จึงจะทำให้ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนิเทศการศึกษา ประกอบกับผู้นำนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านมา เป็นผู้นิเทศโดยตำแหน่งหน้าที่ หรือเป็นบุคคลที่ผู้บริหารเห็นชอบแต่งตั้ง ไม่ได้มีการสำรวจบุคลิกภาพแต่อย่างใด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา และร่วมเป็นกรรมการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนที่โรงเรียนอยู่ในโครงการทดลองนี้ ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นว่าโครงการของกรมสามัญศึกษาที่เริ่มในปีงบประมาณ 2530 และ 2531 นั้น ดำเนินมาเป็นระยะเวลาพอสมควรที่จะได้ทำการศึกษาดังบุคลิกภาพของผู้นำนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยให้ผู้นำนิเทศสำรวจตนเองในด้านทัศนคติด้านการรับรู้ความเป็นจริง ด้านการพิจารณาตัดสินต่อสิ่งที่รับรู้ และ

ด้านแบบนิยามที่ใช้ในการตัดสินใจ ว่าเป็นอย่างไร ทั้งนี้ในช่วงเวลาดังกล่าวยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษามาก่อน ผู้วิจัยเห็นว่าหากทำวิจัยเรื่องนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะช่วยให้ผู้นิเทศได้ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของตนเอง เพื่อเป็นตัวชี้้นำในการปรับพฤติกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับแบบฉบับบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานทั้งในระดับกรม ระดับเขต ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียน เกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะสามารถตอบสนองนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ในข้อที่ว่า "กรมเน้นระบบการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนิเทศกันเองได้ อีกด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษามุมมองของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษามุมมองของกลุ่มประชากรที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ตามคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน

2. การวิจัยมุ่งศึกษากับผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วมโครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนตามประกาศกรมสามัญศึกษา ลงวันที่ 14 มกราคม 2530 จำนวน 29 โรงเรียน และตามประกาศกรมสามัญศึกษา ลงวันที่ 14 เมษายน 2531 จำนวน 51 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 80 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 34 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 56 โรงเรียน

3. การศึกษามุมมองของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน จะศึกษาโดยใช้แบบสำรวจตนเอง (Preference Survey) ของ ดร.นิพนธ์ ไทยพานิช ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ ทักษะคติ และจิตวิทยาเชิงวิเคราะห์ จากทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) ซึ่ง ดร.นิพนธ์ ไทยพานิช สร้างแบบสำรวจตัวเองขึ้นเพื่อ

ประโยชน์ทางการนิเทศการศึกษาโดยตรง จุดมุ่งหมายคือ ต้องการให้ผู้นิเทศได้รู้จักตนเอง และประเภทบุคลิกภาพของตนเอง

4. บุคลิกภาพที่ศึกษาประกอบด้วยมิติ 4 คู่ คือ

4.1 ด้านทัศนคติ แบ่งเป็น ประเภทเก็บตัว (Introvert) และประเภท เปิดเผย (Extrovert)

4.2 ด้านการรับรู้ความเป็นจริง แบ่งเป็นประเภทการมีสัญชาตญาณการรับรู้ ซึ่งบังเกิดขึ้นในใจตนเอง มีความสามารถในการหยั่งรู้ (Intuition) และประเภทการมีความรู้สึกและการรู้ที่รวดเร็ว (Sensory)

4.3 ด้านการพิจารณาตัดสินต่อสิ่งที่รับรู้ แบ่งเป็นประเภทการใช้ความคิด (Thinking) เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ และประเภทการใช้ความรู้สึก (Feeling) เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ

4.4 ด้านแบบนิยมนที่ใช้ในการตัดสินใจ แบ่งเป็นประเภทใช้การรับรู้ (Perceiving) และประเภทใช้การตัดสินใจ (Judgmental)

คำถามที่ต้องการคำตอบจากการวิจัย

1. ผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีบุคลิกภาพในด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ความเป็นจริง ด้านการตัดสินใจต่อสิ่งที่รับรู้ และด้านแบบนิยมนที่ใช้กระทำในการตัดสินใจเป็นอย่างไร

2. เมื่อแยกผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนตามสถานภาพ เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ หมวควิชา และขนาดโรงเรียน มีบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างไร

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

บุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลทั้งที่แสดงออกมาให้เห็น และสามารถรับรู้ได้โดยวิธีต่าง ๆ และเก็บซ่อนไว้ภายใน ตามทัศนะของคาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) ซึ่ง คร.นิพนธ์ ไทพานิช (2530) ได้นำมาประยุกต์และสร้างแบบสำรวจตัวเองขึ้น โดยมีมิติ 4 คู่ดังนี้

มิกซ์ที่ 1 ประเภทของทัศนคติ (Attitude Types) แบ่งเป็น เก็บตัว เปิดเผย (Introvert or Internal-Extrovert : I-E)

เก็บตัว (Introvert or Internal - I) บุคลิกภาพประเภทนี้มีลักษณะเงียบ ชอบครุ่นคิดสิ่งภายในใจของตนเอง จะปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ใช้การพิจารณาจากความรู้สึกนึกคิดภายในมากกว่าการพิจารณาโดยอาศัยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่สื่อความรู้สึกอย่างเปิดเผยและเป็นอิสระ

เปิดเผย (Extrovert - E) บุคลิกภาพประเภทนี้มีลักษณะที่ชอบเอาใจใส่กับสิ่งภายนอกจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกต่อโลกอย่างเปิดเผย มีความเป็นอิสระที่จะปฏิสัมพันธ์และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม วัสดุสิ่งของ บุคคล และแรงเสริมหรือสิ่งบังคับ บีบคั้น ด้านความต้องการของกลุ่มมีความกังวลห่วงใยว่าจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรือไม่ จะพยายามปรับตัวให้เข้ากับเขาให้ได้

มิกซ์ที่ 2 การรับรู้ความเป็นจริง (Reality Perception) แบ่งเป็นสัญชาตญาณ การรับรู้ซึ่งบังเกิดขึ้นในใจตนเอง มีความสามารถในการหยั่งรู้ การมีความรู้สึก และการรู้ที่รวดเร็ว (Intuition-Sensory : N-S)

การมีสัญชาตญาณการรับรู้ซึ่งบังเกิดขึ้นในใจตนเอง มีความสามารถในการหยั่งรู้ (Intuition-N) ผู้ที่บุคลิกภาพประเภทนี้มีความรู้สึกที่มีอิสระ สบายใจและพึงพอใจที่จะสำรวจและอภิปรายถึงความเป็นไปได้ในเรื่องเกี่ยวกับความคิดรวบยอดทฤษฎี การสร้าง สมมติฐาน และการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่าที่จะอภิปรายแต่เพียงข้อมูลพื้นฐาน การตั้งคำถามหรือสมมติฐานจะก้าวไกลกว่าข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่ สนใจ และพยายามนำข้อมูลใหม่ ๆ มาผสมผสานเข้ากับความคิดรวบยอดที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

การมีความรู้สึกและการรู้ที่รวดเร็ว (Sensory-S) ผู้มีบุคลิกภาพประเภทนี้มีความสนใจในรายละเอียดเนื้อหาความเป็นจริงมากกว่าทฤษฎี (Theory) หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม (Abstract) จะมองว่าทฤษฎีเป็นเรื่องไม่จำเป็น ไม่มีความหมาย เป็นบุคคลที่มีความจำอย่างแม่นยำ ละเอียดถี่ถ้วนและเที่ยงตรงเกี่ยวกับข้อมูลและเนื้อหาที่เป็นจริง (Factual Information)

มิตีคู่ที่ 3 การพิจารณาตัดสินใจที่รับรู้ (Consideration) แบ่งเป็น การใช้ความคิดเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ การใช้ความรู้สึกเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ (Thinking-Feeling : T-F)

การใช้ความคิดเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ (Thinking-T) หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจต่อการรับรู้ โดยการใช้ความคิดที่มีเหตุผลเชิงตรรกวิทยา เช่น การให้น้ำหนักของความสำคัญ จัดเรียงลำดับความสำคัญ ฯลฯ ไม่ใช่อารมณ์และความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ (อาจจะใช้บ้างแต่ต้องเป็นปัจจัยหรือเหตุสำคัญจริง ๆ ที่ผ่านการกลั่นกรองอย่างมีเหตุผล) มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันอย่างง่ายและรวดเร็ว

การใช้ความรู้สึกเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ (Feeling-F) หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจต่อการรับรู้โดยอาศัยความรู้สึกที่มีอยู่ และจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นไม่ยินดี หรือไม่สามรถให้เหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจได้ค่อนข้างไม่สอดคล้องกับการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการทางตรรกวิทยา เน้นว่าความรู้สึกของตัวเองสำคัญกว่าความมีเหตุผล (Logic) ทั้งยังคิดว่าความคิดเห็นและความรู้สึกส่วนตัวเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการตัดสินใจ

มิตีคู่ที่ 4 แบบนิยมที่ใช้กระทำการตัดสินใจ (Decision Making Types) แบ่งเป็น การรับรู้ การตัดสินใจ (Perceiving-Judgmental : P-J)

การรับรู้ (Perceiving-P) การตัดสินใจของผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้จะตัดสินใจหรือตกลงใจวินาทีสุดท้าย ชอบผลควันทันทีพุ่งเหมือนคินพอกทางหมู จนกระทั่งทำให้กระบวนการต่าง ๆ เสียหาย และทำให้พลาดโอกาสที่จะงามเสมอ แต่ในที่สุดก็จะตัดสินใจได้คิดขึ้น

การตัดสินใจ (Judgmental-J) การตัดสินใจของผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้สามารถตัดสินใจได้ง่าย รวดเร็ว โดยไม่มีความซับซ้อนใจ ความสับสน ความขัดแย้งมากนัก เมื่ออยู่ในภาวะต้องตัดสินใจ ทั้งนี้อาจอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผล หรือให้ความรู้สึก บางครั้งตัดสินใจโดยไม่ไตร่ตรองเสียก่อนก็ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น หลังจากกลับมาทบทวนใหม่ก็สามารถปรับการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และกระทำอย่างมั่นคงหนักแน่น บุคคลประเภทนี้ไม่มีปัญหาในเรื่องการรักษาเวลา สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนด

พฤติกรรมการณ์เทศ หมายถึง การกระทำ และลักษณะเฉพาะที่แสดงออกและทำ
การณ์เทศ

ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร
โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่โรงเรียนเข้าร่วมในโครงการ
นิเทศงานวิชาการตามประกาศกรมสามัญศึกษา ลงวันที่ 14 มกราคม 2530 และลงวันที่ 14
เมษายน 2531

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนได้ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของตนเอง และ
สามารถปรับพฤติกรรมการณ์เทศให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงานของผู้นิเทศเอง
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษา ในการนำไปหาแนวทางในการ
พัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรทางการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้าน
การณ์เทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 80 โรงเรียน
จำนวน 80 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 80 โรงเรียน จำนวน 80 คน หัวหน้าหมวด
หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน 80 โรงเรียน จำนวน 1,040 คน รวมเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ใน
การวิจัยทั้งสิ้น 1,200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับสัณฐานภาพของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ
อายุราชการ วุฒิต่างการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ หมวดวิชา และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจตนเอง (Preference Survey) ของ คร.นิพนธ์ ไทยพานิช ซึ่งประยุกต์มาจากทฤษฎีบุคลิกภาพของ คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) ซึ่งเป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบใช้การสำรวจบุคลิกภาพ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจประมาณค่าตัวเอง ประกอบด้วย กระจกข้อความที่เป็นคู่กัน 32 คู่ ใช้วัดบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน ตามขอบเขตของการวิจัย มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบลิเคอท์ (Likert Scale) ซึ่งเครื่องมือนี้ ทศยา หงษ์สิทธิ์ ใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation Coefficient ได้ค่าสัมประสิทธิ์ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .72 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้เชื่อได้ว่า แบบสำรวจตัวเองฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สูง สามารถนำมาใช้กับกลุ่มประชากรได้

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ และตอนที่ 2 แบบสำรวจตนเอง ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสำรวจโดยใช้บริการทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) นำแบบสำรวจที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ใช้ค่าสถิติแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

(2) การเสนอผลการวิเคราะห์ที่ใช้รูปตารางประกอบการบรรยาย

ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิจัย

แบ่งเป็น 5 บท ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 ประกอบด้วย

- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ขอบเขตของการวิจัย
- คำถามที่ต้องการคำตอบ

- ประโยชน์ของการวิจัย
- คำนียามที่ใช้ในการวิจัย
- วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก