

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาและคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ 2542 : 52) และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาสอดคล้องกันว่า การจัดการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญทางด้านความรู้ ความคิดความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสุข โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับตนเองได้ และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยได้อย่างถูกต้อง ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ 2544 : 3) การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2539 : 45)

การศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมายังไม่บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื่องจากสาเหตุหลายประการที่สำคัญ ได้แก่ ครูส่วนมากยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ยังสอน

ยึดเนื้อหาวิชาหนังสือเป็นสำคัญ สอนแบบบรรยายไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ไม่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2539 : 65) ดังนั้นการพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนพัฒนาความรู้แนวคิดในการจัดกระบวนการเรียนการสอนจากการบอกความรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนมีคุณภาพพัฒนาตนเองในทุกด้าน ครูต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการสอนของตนเองอยู่เสมอ พยายามคิดค้นและพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็คือการนิเทศภายใน ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการอันสำคัญที่จะเสริมสร้างสนับสนุนให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลได้ตามเป้าหมาย การนิเทศภายในที่จัดขึ้นในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการร่วมพลังและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็ให้มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจ มีความภาคภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ครูปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองอยู่เสมอจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีวอด ดังคำกล่าวที่ว่า การจัดการดีเป็นบุญเจ้านำไปสู่ความสำเร็จขององค์การการนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541 : 52)

การนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อรวบรวมข้อมูลวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ (วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2538 : 61) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการนิเทศของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีขั้นตอนคือ การประเมินปัญหาความต้องการในการพัฒนาการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนาการหาทางเลือกที่พัฒนาการลงมือปฏิบัติ การติดตามผล ประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2541 : 4)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 59 – 60) ได้สำรวจปัญหาการดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา จากการสอบถามผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และจากการสำรวจปัญหาในการดำเนินการนิเทศภายในของจังหวัดต่างๆ ในปี พ.ศ. 2537 – 2539 พบว่าปัญหาส่วนใหญ่ที่ทำให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะใกล้เคียงกันคือ

1. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ตระหนักว่าตนเองมีส่วนร่วมสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนา และมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการหรือกรรมการ นิเทศภายในโรงเรียนจึงมอบหมายให้บุคลากรเหล่านั้นรับผิดชอบดำเนินการแทน

2. ผู้บริหารไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

3. บุคลากรส่วนมากคิดว่าการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การไปสังเกตการสอนของครู ในชั้นเรียนและไม่รู้จุดหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในโรงเรียน ว่าเป็นไปเพื่อความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาบุคลากรทุกคน

4. ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

5. บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจาก เข้าใจว่าการนิเทศภายในเป็นการไปตรวจสอบ จับผิดประเมิน วิพากษ์วิจารณ์

6. สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ๆ ทางการนิเทศ ไม่ได้ใช้เพื่อการสนับสนุนให้เกิด การนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

7. ครูไม่ยอมรับไม่ศรัทธาผู้ที่ทำการนิเทศภายใน

8. ขาดการนิเทศติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ผู้นิเทศไม่มีเวลา ในการวางแผนการนิเทศร่วมกัน

ปัญหาการนิเทศภายในดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้วิจัยหลายท่าน เช่น เกียรติศักดิ์ มุขแจ้ง (2533 : 12) ที่พบว่าการนิเทศภายในโรงเรียน จะได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู โดยเฉพาะในฐานะผู้ร่วมกระบวนการและกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทำงาน จึงควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจและเจตคติของบุคคลต่างๆ ที่มีต่อการนิเทศภายในเป็น สำคัญ สมพล ธงศิลา (2547 : 179) ที่พบว่าโรงเรียนขาดงบประมาณที่จะนำมาใช้จัดทำสื่อ อุปกรณ์ ก็ขาดการนิเทศ นอกจากนี้โรงเรียนที่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ก็ไม่ประสบผลสำเร็จในงานวิจัยของ วิชัย เกียรติยาจารย์ (2536 : 65) ยังพบว่าครูผู้ปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการนิเทศภายในต่างกันจะมีทักษะในการนิเทศภายในต่างกัน

ด้วยความจำเป็นและความสำคัญรวมทั้งปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนที่จะส่งผลให้ การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการดำเนินการนิเทศ ภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ว่าแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อจะได้ทราบแนวทางการพัฒนาแนวทาง

การปฏิบัติงานนิเทศภายใน อันเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี
4. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ได้รับการฝึกอบรมกับผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
5. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารแตกต่างกัน
2. การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกัน
3. การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารที่ได้รับการอบรมกับผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแตกต่างกัน
4. การดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 2,731 คน ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 144 คน รวม 2,875 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 338 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 103 คน รวม 441 คน ตามตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์ 2548 : 109 ; อ้างอิงมาจาก Krejcie & Morgan 1970 : 608) แล้วสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Systematic & Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ตำแหน่ง
 - (1) ครูผู้สอน
 - (2) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) วุฒิการศึกษา
 - (1) ปริญญาตรี
 - (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
 - (1) ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
 - (2) ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
- 4) ประสบการณ์ในการทำงาน
 - (1) ประสบการณ์ 1 – 10 ปี
 - (2) ประสบการณ์ 11 – 20 ปี
 - (3) ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหาร ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การดำเนินการนิเทศภายใน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านตรวจแผนการสอน การให้คำปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน การวัดผลประเมินผล

1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมให้ความรู้ได้พัฒนาทางวิชาชีพ คุณสมบัติทางวิชาชีพ ความรู้ในงานครูและการจัดทำแผนสะสมงาน

1.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง ทำงานเป็นทีม โดยยึดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกลุ่ม วิธีการทำงานและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม

1.4 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง บทบาทของบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลและการพัฒนาหลักสูตร

1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ขั้นตอนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน บทบาทของผู้บริหาร กับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของทางราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 144 โรงเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4. ครูในสถานศึกษา หมายถึง ครูที่สอนในโรงเรียนระดับประถมและมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอลานสกา พระพรหม เถลิงพระเกียรติ และอำเภอเมือง

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบผลการดำเนินการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิ การศึกษา การผ่านและไม่ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศภายในและประสบการณ์ในการทำงาน ว่าแตกต่างกันหรือไม่

2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศ ภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ศึกษานิเทศก์ ใช้สำหรับการวางแผนพัฒนางานนิเทศ ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
4. เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในสาขาการบริหารการศึกษา