

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ปิยะพงษ์ ไตรพรหม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ปิยะพงษ์ ไตรพรหม


การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

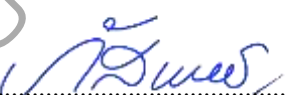
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เสนอโดย นายปิยะพงษ์ ไตรพรหม
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

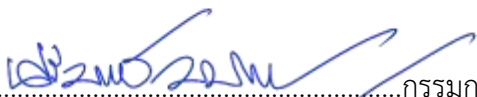

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
วันที่ 27 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ดร.สุพจน์ เจือสุวรรณ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อุวดล จุลสุคนธ์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรรณปัญญา)

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล
ชื่อนักศึกษา	ปิยะพงษ์ ไตรพรหม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 2) เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 309 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.978 วิเคราะห์ข้อมูลโดยห่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ 5) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว

2. ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทวงบุญตา และอาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการทำ การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาดังกล่าวข้างต้นนี้

ปิยะพงษ์ ไตรพรหม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
แนวคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	15
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	15
ความสำคัญของบุคลิกภาพ.....	16
ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ.....	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	21
การวัดบุคลิกภาพ.....	31
บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
งานวิจัยภายในประเทศ.....	42
งานวิจัยต่างประเทศ.....	46

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	50
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	70
สมมติฐานการวิจัย.....	70
วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	89
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	95
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	98

	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ).....	100
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อการวิจัย.....	100
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ.....	106
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในการศึกษาคั่นคว่ำ อิสระ.....	108
ประวัติผู้ทำการคั่นคว่ำอิสระ.....	110

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบ หัวนั้ไหว.....	36
ตาราง 2 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบ แสดงตัว.....	37
ตาราง 3 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์.....	38
ตาราง 4 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม.....	39
ตาราง 5 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก.....	41
ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	49
ตาราง 7 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตาราง 8 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	58
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว.....	59
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว.....	60
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์.....	61
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม....	62
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก.....	63
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวมในแต่ละด้าน.....	64
ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ.....	65

	หน้า
ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	66
ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา.....	67
ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำแนก ตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา.....	68
ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	69

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในด้านทรัพยากร และการก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ตลอดจนบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ โดยสิ่งเหล่านี้มีผลต่อ ภาพรวมในการพัฒนาคนไทย โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยังคงยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนา ประเทศ และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ ของประเทศ เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต โดยพัฒนาให้เหมาะสมตามช่วงวัยเพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมเป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี ปิคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1 - 4) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม) ได้กำหนดหลักการในการจัดการศึกษาไว้ คือ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และมีกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 1 - 23)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ และเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ หากแต่หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการเองก็มักประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคล อันเป็นปัญหาและอุปสรรค สำคัญในการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรขาดการประสานงานและความร่วมมือที่ดีต่อกันเกิดความ ขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดความล้มเหลวในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ไม่สามารถ ปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2557, หน้า 271 - 274) ในการทำงานร่วมกันบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะที่จะเติมเต็ม ซึ่งกันและกัน มีการประสานงานที่ดีและถ้าหากบุคลากรไม่ร่วมแรงร่วมใจกันก็จะไม่สามารถทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ความแตกต่างและคุณลักษณะที่หลากหลายของบุคลากรอาจเป็น สาเหตุหนึ่งในการทำลายความสำเร็จขององค์กรได้ หากไม่สร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อกัน ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ลูกซ์, 2553, หน้า 14 - 33) เช่นเดียวกับสถานศึกษาหากครูและบุคลากร ทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างดีและเต็มความสามารถแล้ว คุณภาพผู้เรียนก็จะเกิดขึ้น

ตามไปด้วย ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีความรู้ที่รอบด้านและความสามารถที่หลากหลายแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเองอีกด้วย (วิชัย ต้นศิริ, 2547, หน้า 71 - 85) ดังที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกิดผลทั้งงานที่รับผิดชอบและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ประกอบกับมาตรา 30 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 1)

การบริหารและการจัดการศึกษา นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่แล้ว ยังต้องมีอุดมคติที่ดีในการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม (สุโขใจ เหล่าสุนทร, 2549, หน้า 68 - 69) คุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากและเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในตัวเอง และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2553, หน้า 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถพัฒนาได้ มีจิตสำนึกในเชิงจริยธรรม รู้จักประสานสันติ เพราะถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้แล้วนั้นอาจสร้างความขัดแย้งและความไม่พอใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา หรือบุคคลทั่วไปที่ร่วมงานด้วย อาจทำให้บุคลากรขาดความทุ่มเทและความเสียสละในการปฏิบัติงาน หรือเกิดความแตกแยกในหมู่คณะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (วิรุณ ตั้งเจริญ, 2551, หน้า 82 - 84) หากว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ ย่อมทำให้ความเลื่อมใสศรัทธาในตัวบุคคลและในตัวขององค์กรลดลง แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดีมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับก็จะทำให้เป็นที่ชื่นชอบของบุคลากรในสถานศึกษาหรือบุคลากรในหน่วยงานอื่นและบุคคลทั่วไป อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือ ความไว้วางใจ สามารถสร้างความเชื่อมั่นทำให้ประสบความสำเร็จในการประสานงาน และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2558, หน้า 105 - 106)

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี ครูผู้สอนรับรู้ถึงอุดมการณ์ร่วมกันก็จะก่อรูปเป็นความสำนึกที่ดีในการทำงาน มีแนวโน้มเอียงของพฤติกรรมที่มุ่งเทให้กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการพัฒนาแนวคิดและปรับเปลี่ยนครูผู้สอนให้มีทัศนคติที่พึงปรารถนา (กระมล ทองธรรมชาติ, และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2551, หน้า 167 - 176) หากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ พฤติกรรมและการแสดงออกสามารถสื่อความคิดและอุดมการณ์ของตนเองให้บุคคลอื่นได้รับทราบ จะเกิดความศรัทธาในองค์กร สามารถชักจูงและโน้มน้าวจิตใจของบุคคลอื่นให้คล้อยตาม และกระตุ้นให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (ซินน์ จอร์จ, 2549, หน้า 32 - 34) จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้นการศึกษาวิจัยและการค้นคว้าเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานลดลง สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 266)

บุคลิกภาพของบุคคลมีความซับซ้อนและหลากหลายจึงไม่เป็นการง่ายที่จะเข้าใจและอธิบายบุคลิกภาพของคนคนหนึ่งได้อย่างถูกต้องชัดเจน โดยปราศจากหลักเกณฑ์บางประการ จึงต้องอาศัยการวัดบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นวิธีการตรวจสอบบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อตรวจสอบหาบุคลิกภาพที่แท้จริง โดยเฉพาะส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายใน แบบทดสอบบุคลิกภาพจะทำหน้าที่ดึงเอาลักษณะบุคลิกภาพภายใน ทั้งที่รู้ตัวหรือซ่อนเร้นอยู่ให้ตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ โดยแบบทดสอบบุคลิกภาพที่นิยมกันอย่างแพร่หลายมี 2 แบบ ได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพประเภทแบบสอบถาม (personality questionnaires) และแบบทดสอบบุคลิกภาพประเภทฉายภาพ (projective test) (เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2556, หน้า 257) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในหลายด้าน ซึ่งนอกเหนือจากเพื่อให้บุคคลเกิดการรับรู้และเข้าใจตนเองแล้ว ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา การทำงาน หรือนำมาพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตลอดจนนำไปใช้วิเคราะห์ผู้มีปัญหาทางด้านบุคลิกภาพอีกด้วย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2561, หน้า 169)

แบบทดสอบบุคลิกภาพ Big Five Model นี้พัฒนาขึ้นโดย Costa and McCrae เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบเลือกตอบซึ่งประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (neuroticism) 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion) 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพแบบ

มีจิตสำนึก (conscientiousness) ซึ่งแบบทดสอบนี้สามารถอธิบายลักษณะบุคลิกภาพ (descriptive) ของผู้ถูกวัดได้ค่อนข้างแม่นยำ และมีความคงที่ค่อนข้างสูงเป็นแบบวัดบุคลิกภาพที่ได้รับการยอมรับในวงกว้างแบบหนึ่ง ซึ่งผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาแนวคิดความสำคัญของบุคลิกภาพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของผู้ได้บังคับบัญชา อีกทั้งบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษายังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้ศึกษาได้สังกัด และผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบุคลิกภาพซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่อไป และเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

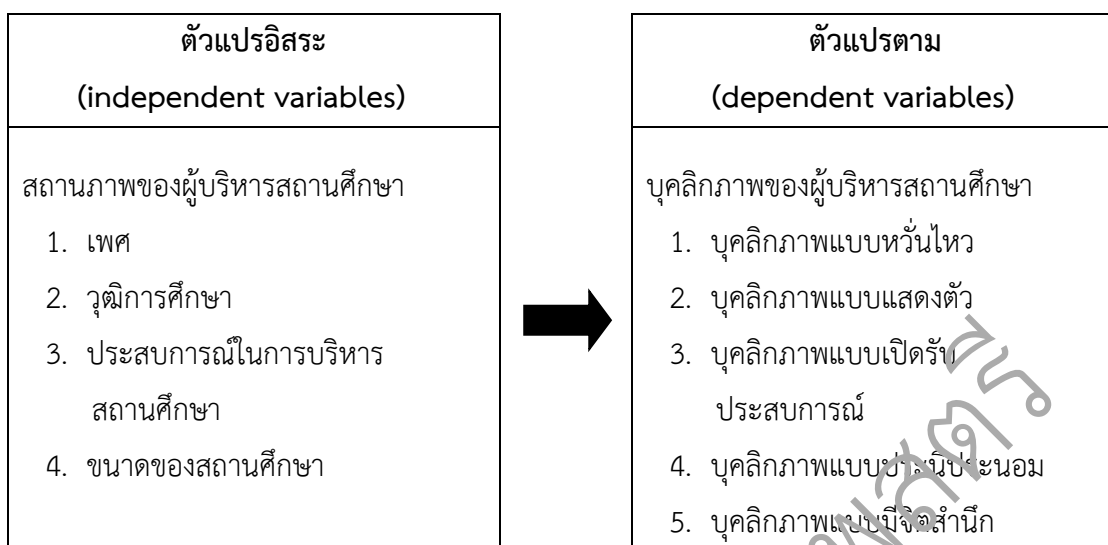
1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Personality Factors) ของคอสตา, และแมคครี (Costa, & McCrae, 1992) ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 ทั้งหมด 21 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,349 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 61 คน และครู 1,288 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 309 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน และครู 259 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาโท
- 2) สูงกว่าปริญญาโท

2.1.3 ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.4 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน น้อยกว่า 500 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน)
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบหลักตามแนวคิดทฤษฎีของคอสตา, และแมคเคเร (Costa, & McCrae, 1992) ดังนี้

2.2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (neuroticism)

2.2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion)

2.2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience)

2.2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness)

2.2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness)

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้รับทราบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาบุคลิกภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วมาสรุปเป็นนิยามศัพท์ ดังนี้

1. **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น เป็นลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยสิ่งเหล่านี้เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ

2. **บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 **บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (neuroticism)** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความวิตกกังวล ความโกรธแค้น ความซึมเศร้า ความประหม่า ความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง และมีความเปราะบาง

2.2 **บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion)** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความอบอุ่น การชอบเข้าสังคม การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน ความกระฉับกระเฉง การแสวงหาความตื่นเต้น และการมีอารมณ์ทางบวก

2.3 **บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience)** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง การเป็นคนช่างคิด การเป็นคนช่างฝัน ความมีสุนทรีย์ การเปิดเผยความรู้สึก ชอบลงมือกระทำ และการยอมรับค่านิยม

2.4 **บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness)** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา มีความเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่น ความสุภาพถ่อมตน และมีจิตใจอ่อนโยน

2.5 **บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness)** หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง สมรรถนะ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต้องการได้สัมฤทธิ์ ความมีวินัยต่อตนเอง และความสุ่มรอบคอบ

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่ง ที่รับผิดชอบการบริหารกิจการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

4. **สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

5. **ครู** หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน ได้แก่ ข้าราชการครู ครูพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง/จ้างสอน

6. **ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษาที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา โดยแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549 แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน น้อยกว่า 500 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน)
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี มีขอบเขตการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็น
พื้นฐานและแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 - 2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 2.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.5 การวัดบุคลิกภาพ
3. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ ในการนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการในการบริหารที่เน้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในสถานศึกษา และบุคลากรทุกสถาบัน ทุกองค์การที่ เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

ชญาภัทร์ วงษ์ประภารัตน์ (2557, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากร วิชาชีพที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่จัดการหรืออำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในโรงเรียน มีสถานะเป็นผู้นำองค์กร มีความรู้ มีทักษะและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัด กิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นสำคัญ

เซฟาท (Seyfarth, 1999, p.195) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ต้องแสดง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการจัดโครงสร้างขององค์การ เป็นเช่นผู้นำทางวัฒนธรรมที่จะต้อง สำรวจให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในโรงเรียน เป็นเช่นผู้นำทางการเรียนการสอนเป็นผู้นำด้าน หลักสูตรในการประเมินผลนักเรียน เป็นผู้บริหารจัดการที่จะต้องให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอ เวนนี (Sergiovanni, 1999, pp.81 - 144) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างโรงเรียนแห่งคุณภาพและประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาความหมายผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ ทั้งด้านความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์ และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถานศึกษา ตลอดจนการนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 13 - 14) กล่าวว่าผู้บริหาร มีบทบาทใหญ่ ๆ 3 บทบาท ประกอบด้วยดังนี้

1. เชิงสัมพันธ์บุคคล ผู้บริหารเป็นเสมือน “ศูนย์รวมประสาท” ขององค์การโดยแสดง บทบาทย่อยต่าง ๆ โดยบทบาทเป็นสื่อลักษณะขององค์การ บทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร

และบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. เชิงสารสนเทศ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะเป็นผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกเป็นบทบาทย่อย ๆ ต่าง ๆ ดังนี้ บทบาทในการเป็นผู้นำกำกับติดตามผลงานการดำเนินงาน บทบาทในการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากรในองค์การ และบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในองค์การให้แก่บุคคลภายนอกองค์การ

3. เชิงตัดสินใจ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นนักตัดสินใจโดยแสดงออกในบทบาทย่อย ๆ ต่าง ๆ ดังนี้ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ประกอบการที่มุ่งริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การอยู่เสมอ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดในองค์การ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากรในส่วนต่าง ๆ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจในการเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์การอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) ได้กล่าวว่า คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลทางการศึกษา ดำเนินการสนับสนุนในการใช้ห้องสมุดแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา

2. บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากรเพื่อแสวงหาความพร้อมและความต้องการของบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาจัดบุคลากรเข้าทำงาน การปฐมนิเทศบุคลากร การอบรมพัฒนา การดำรงรักษาบุคลากร ตลอดจนงานบุคลากรที่กำหนดไว้ในระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับอื่น ๆ

3. บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย งานสารบรรณ การดำเนินงานของโรงเรียนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จัดควบคุมดูแลเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับเด็กเข้าเรียน การปฐมนิเทศ รายงานเกี่ยวกับนักเรียน การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การจัดบริการสุขภาพนักเรียน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การดูแลความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนตลอดจนงานบริหารทั่วไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับอื่น ๆ

4. บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำบัญชีการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ บัญชีทรัพย์สินของทางราชการ ตลอดจนปฏิบัติตามระเบียบงานการเงินและพัสดุที่กำหนดไว้ในระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับอื่น ๆ

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 45 - 46) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และรวมทั้งภารกิจที่ควรทำตามหลักจริยธรรม คุณธรรม สามัญสำนึก และตามวิถียุทธศาสตร์ของนักบริหารอันพึงจะมี 12 ประการ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
2. ต่อการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารผ่านธุรการ การบริหารด้านกิจการนักเรียน การบริหารด้านธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารด้านอาคารสถานที่ และการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
3. ในฐานะผู้นำสังคม
4. กับการจัดองค์การ
5. ในการวางแผน
6. กับการตัดสินใจ
7. ในการสั่งการ
8. กับการประสานงาน
9. กับการควบคุม
10. การสร้างขวัญและกำลังใจ
11. กับมนุษยสัมพันธ์
12. การบริหารเวลา

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 19 - 21) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหาร และการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี การวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอก โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน กำกับติดตามดูแล และบริหารงาน เกี่ยวกับการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ให้มีความเรียบร้อยเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ทั้งยังสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

สุพล วังสินธ์ (2545, หน้า 12 - 14) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

2. มีคลิกรากประชาชนปไตย ใช้หลักการเหตุผลในการบริหารงาน

3. มีใจสำนึกในความมุ่งมั่น

4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด

5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดตามเป้าหมายของการ จัดการศึกษา

6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ใน โรงเรียน

7. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2554, หน้า 32 - 40) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี จะช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน มีความสุจริตโปร่งใส และเที่ยงธรรม

มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและกล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน การวางแผนได้เหมาะสมกับงาน มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรอบรู้ มีความแม่นยำในกฎระเบียบของทางราชการ มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ด้านบุคลิกภาพ ควรีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเลื่อมใสศรัทธา และเป็นที่ยอมรับกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ด้านภาวะผู้นำ ควรีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งงาน และมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการให้คำแนะนำ การแก้ปัญหาการบริหารงานในสำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้งในองค์กร

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน มีความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงาน มีความยุติธรรมและสามารถปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานได้อย่างเสมอภาค มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล มีความบริสุทธิ์ใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรและนักเรียน

ด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรีการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบค่าตอบแทน การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ การส่งเข้าอบรมสัมมนา ผู้บริหารที่ดีต้องมีความกล้าตัดสินใจคิดสิ่งใหม่ ๆ โครงการใหม่ ๆ มีความสามารถในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา เป็นนักประสานสามารถประสานความร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ

วิเชียร วงศ์คำจันทร์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษา ให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560, หน้า 114 - 115) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ (knowledge) การจะเป็นผู้นำที่ดีหัวหน้างานต้องเป็นผู้รอบรู้อย่างรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (initiative) คือความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นด้วยตนเอง

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (courage and firmness) ผู้นำที่ดีต้องมีความกล้าหาญในการคิดและกระทำการต่าง ๆ ไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบาก หรือความเจ็บปวด ทั้งกาย วาจา และใจ ส่วนความเด็ดขาดก็ต้องทำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการกล้าได้กล้าเสีย แต่เป็นไปด้วยความมีเหตุผลอย่างรอบคอบ

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (human relation) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานได้กับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุป คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี คือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีลักษณะของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ความสามารถความเข้าใจในเรื่องงานบริหารที่ดี และสนับสนุนงานด้านการเรียนการสอนที่ดี

แนวคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1. ความหมายของบุคลิกภาพ

อารี พันธุ์ณี (2546, หน้า 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2555, หน้า 170) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะของรูปร่าง ความคิด อารมณ์ นิสัย และพฤติกรรมที่แสดงได้เปิดเผยหรือมีสิ่งซ่อนเร้นแฝงอยู่ในของแต่ละคน และสะท้อนรวมเป็นภาพลักษณ์เฉพาะบุคคลนั้น

สุรางค์ โค้วตระกูล (2559, หน้า 31) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2561, หน้า 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็น

ได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สถิติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ

กอร์ดอน แอลพอร์ต (Gordon Allport, 1973, p.108) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากคนอื่น ซึ่งรวมถึงปัจจัยทางพันธุกรรมและประสบการณ์ตลอดจนวิธีการผสมผสานหรือการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้งสองดังกล่าว

ฮิลการ์ด, และแอตคินสัน (Hilgard, & Atkinson, 1979, p.235) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของพฤติกรรมและวิธีการคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวเข้าหาสิ่งแวดล้อม

สตีเฟน พี. روبินส์ (Stephen P. Robbins, 2016, p.47) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมดที่บุคลิกแสดงออกโดยกิริยาอาการ ความนึกคิด อารมณ์นิสัยใจคอ ความสนใจ การติดต่อกับผู้อื่น ตลอดจนรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย และความสามารถในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

โซฟีอาห์ เค. เค., แพตมาชานตินิ, พี., และ เจมเกสวาริ, เค., (Sofiah K.K., Padmashantini, P., & Gengeswari, K., 2016, p.189) บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของท่าทาง รูปร่างลักษณะร่างกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในและที่แสดงออกมา

จากการศึกษาความหมายของบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัย สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น เป็นลักษณะ ทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยสิ่งเหล่านี้เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ

2. ความสำคัญของบุคลิกภาพ

วิกาพร มาบสุข (2545, หน้า 369) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ในสังคมปัจจุบันมาก โดยเฉพาะในโลกแห่งการแข่งขันซึ่งจะมีสิ่งผลักดันให้มนุษย์ต้องมีบุคลิกภาพที่ได้รับการเลือกสรรไม่ว่าจะเป็นในการเข้าทำงาน การเข้าเรียน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้ไปอบรมดูงาน แม้แต่การมีคู่ครอง บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญที่ควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพมีผลต่อการปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น มีน้ำใจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักกาลเทศะ มีความรับผิดชอบ รู้จักเสียสละ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกิริยามารยาทที่ดีงาม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพเหล่านี้ย่อมเป็นที่ชื่นชมของบุคคลทั่วไป ซึ่งย่อมช่วยให้บุคคลมีการปรับตัวกับคนอื่นได้ง่ายขึ้น และเกิดสัมพันธภาพไปในทางที่ดีต่อกันในสังคม

2. บุคลิกภาพมีผลต่อการได้รับการเลือกสรร บุคคลมีบุคลิกภาพดีสามารถปรับตัวได้เหมาะสมย่อมได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลและในสังคมทั่วไป เช่น ได้รับการยอมรับและเลือกสรร

ให้เข้าทำงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัท ธนาคาร ได้รับเลือกสรรให้เข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3. บุคลิกภาพมีผลต่อการเรียนแบบของเยาวชน บุคลิกภาพที่ดีจะมีส่วนสำคัญต่อการเป็นต้นแบบของเด็กและเยาวชน เมื่อเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพดี อันเป็นมาตรฐานของสังคมแล้วจะช่วยให้สังคมประเทศนั้นประกอบไปด้วยประชาชนที่มีคุณภาพ สังคมย่อมมีความเจริญต่อไป

4. บุคลิกภาพมีผลต่อการประสบผลสำเร็จในชีวิต บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมช่วยให้หน้าที่การงาน การเรียน การเป็นแม่บ้าน การเป็นผู้นำ การเป็นสมาชิกของสังคมประสบความสำเร็จ เช่น มีบุคลิกภาพด้านความขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบจะทำให้หน้าที่ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นประสบความสำเร็จ และช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตในลำดับต่อมา

กิจจา บานชื่น (2559, หน้า 16) บุคลิกภาพมีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาได้จากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. เกิดความมั่นใจ ผู้มีบุคลิกภาพดีจะมีควมมั่นใจ ในการแสดงออกมากขึ้น ทำให้กล้าแสดงออกเนื่องจากบุคคลอื่น ๆ ที่พบเห็นจะให้ความสนใจและให้ความเชื่อมั่น

2. มีการคาดหมายพฤติกรรม ถ้ารู้ว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมอย่างไร จะทำนายได้ว่าในสถานการณ์นั้น ๆ จะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่งได้ โดยอาศัยการสังเกตดูพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอแก่ตัวบุคคลนั้น ๆ บุคลิกภาพช่วยให้สามารถจำ รู้จัก และเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้ ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสังคม

4. มีการตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพจะทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัวเป็นของตนเอง และยังเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน

5. มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ การที่ทราบบุคลิกภาพของบุคคลอื่นทำให้ปรับตัวกับบุคคลนั้นได้ง่ายขึ้น เอาชนะศัตรูได้ และนำมาแก้ไขปัญหาได้อีกด้วย

6. ประสบความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดีเป็นพื้นฐานแห่งการศรัทธา เชื่อถือแก่ผู้พบเห็นหรือได้รับการช่วยเหลือและการติดต่อด้วยดี หรือได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

7. เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปใคร่ก็เรียกร้องต้องการและชอบที่จะให้อยู่ในกลุ่ม ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

ธัญญาภรณ์ เลิศจันทร์ทรากร (2562, หน้า 15) ปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพเป็นอย่างมาก เพราะเชื่อว่าบุคลิกภาพที่ดีสามารถสร้างโอกาสและความสำเร็จในชีวิตให้กับ

บุคคลได้โดยไม่ยากนัก เนื่องจากถึงแม้จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง แต่หากมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีการวางตัวในสังคมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ แต่งกายไม่ถูกต้องตามกาลเทศะ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในชีวิตได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้เองในปัจจุบันจึงมีการก่อตั้งสถาบันเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย เพื่อเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนและฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งด้านการปฏิบัติตัว การแสดงกิริยาท่าทางต่าง ๆ รวมทั้งการแต่งกาย การนั่ง การยืน การเดิน การพูด การรับประทานอาหาร เป็นต้น เพื่อให้บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองได้เรียนรู้การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของสังคม จนอาจนำไปสู่ความสำเร็จทั้งด้านการศึกษาเล่าเรียน การทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงอาจสรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมย่อมมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดอนาคตและความสำเร็จของบุคคลได้

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2562, หน้า 42 - 43) บุคลิกภาพที่มีความสำคัญ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีอิทธิพลสูงมากต่อการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นแรงพลังกระตุ้นให้มานะพยายามดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้บากบั่น ใช้ความสามารถลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาจนให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำก็จะลงทุนลงแรงน้อยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายน้อยลงไป ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

2. บุคลิกภาพกำหนดทิศทางการดำเนินงาน บุคลิกภาพทางด้านความคิดริเริ่มด้านกล้าได้กล้าเสียและด้านความระมัดระวังรอบคอบ มีผลต่อทิศทางการดำเนินงานถ้าบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง มักดำเนินงานโดยคิดค้นความแปลกใหม่ให้กับผลผลิตหรือการให้บริการ รวมทั้งการใช้กลยุทธ์หลากหลาย เพื่อการตลาดและการโฆษณาประชาสัมพันธ์ และเพื่อเอาชนะคู่แข่งขั้น และควรดำรงงานให้คงอยู่หรือก้าวหน้าต่อไป หรือถ้ามีบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย บุคคลนี้มักจะยอมลงทุนเสี่ยง กล้าเผชิญกับความล้มเหลวเพราะถ้าได้ก็จะได้มากจนขั้นผลึกผันชีวิตของตนเองได้ แต่จะมีบุคคลบางประเภทที่มีบุคลิกภาพด้านความระมัดระวังรอบคอบสูง บุคคลประเภทนี้มักจะไม่ลงทุนกับสิ่งที่ไม่แน่นอนและจะทำงานประเภทที่ก้าวได้เรื่อย ๆ คือก้าวช้าแต่ตนเองรู้สึกว่ามันคง

3. บุคลิกภาพมีผลต่อความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพบางด้านมีส่วนช่วยสร้างเสริมความน่าเชื่อถือหรือทำให้บุคคลมี “เครดิต” ในความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบุคคลเป็นผู้ที่รักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุมีผล วางตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีน้ำใจ ทำอะไรโดยนึกถึงใจเขาใจเรา บุคคลประเภทนี้ถ้าเป็นหัวหน้าก็จะเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง เป็นมิตรที่ดี และสร้างความรู้สึกชอบพอไว้วางใจให้แก่ลูกคำได้ แต่ถ้าบุคคลมีลักษณะตรงกันข้าม คือไม่น่าเชื่อถือก็มักเกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือผู้อื่นไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือศรัทธา ไม่ยอมรับ ไม่ร่วมงานด้วย ซึ่งอาจสร้างความ

เสียหายให้กับงานได้ เพราะถ้าไม่เป็นที่น่าเชื่อถือก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่น

จากการศึกษาความสำคัญของบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกทางบุคลิกภาพหรือพฤติกรรม มีผลต่อความน่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็นและผู้เกี่ยวข้อง การมีบุคลิกภาพที่ดียังส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนความสำเร็จในชีวิตทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2553, หน้า 83) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบไปด้วยดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว
2. การศึกษาในสถาบันการศึกษา
3. การรับสารจากสื่อ อิทธิพลของชุมชนและสังคม
4. ระบบการปกครองและวัฒนธรรมการเมืองของประเทศ

วีไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2555, หน้า 171) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ คือ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนช่วงเวลาแห่งวัยชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้มีความแตกต่างเฉพาะตัว

วันชัย มีชาติ (2556 หน้า 32 - 33) กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนเรามาจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน คือ

1. กรรมพันธุ์หรือพันธุกรรม (heredity) ซึ่งพันธุกรรมเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของมนุษย์ประการหนึ่ง พันธุกรรม ได้แก่ การถ่ายทอดยีนส์ของพ่อแม่สู่ลูก เช่น รูปร่างหน้าตา สีผิว เพศ ลักษณะทางร่างกาย ฯลฯ ลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ (รวมทั้งลักษณะนิสัยบางประการ) ลูกจะได้รับถ่ายทอดจากพ่อแม่

2. สภาพแวดล้อม (environment) จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของคนต่างกันไป สภาพแวดล้อมจะรวมถึงวัฒนธรรม ประสบการณ์ การกล่อมเกลาทางสังคมเพื่อสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการแสดงออกของแต่ละคน และมีส่วนในการสร้างบุคลิกภาพของคน

3. สถานการณ์ (situation) จะเป็นผลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของคน ทั้งนี้เพราะปกติคนเราจะมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมค่อนข้างคงที่ กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกันจะตอบสนองแบบเดียวกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วสถานการณ์ที่เราพบมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา คนจึงต้องปรับตัวและแสดงออกให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้พฤติกรรมและบุคลิกภาพของคนเปลี่ยนไปโดยเฉพาะในระยะยาว

4. ชนชั้นทางสังคมและการบังคับจากการเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นผลต่อบุคลิกภาพมาก ชนชั้นทางสังคมจะกำหนดความเชื่อ ค่านิยม ความเห็นต่าง ๆ

5. ความสัมพันธ์ในครอบครัว (family relationships) สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวจะกำหนดบุคลิกภาพของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากครอบครัวจะเป็นแหล่งถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และเป็นตัวอย่างของบุคคลในการแสดงออก ครอบครัวที่อบอุ่นและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกดีบุคคลจะมีบุคลิกภาพแตกต่างจากผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ไม่ดี แนวคิดในด้านการเลือกอาชีพระบุว่าบุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่นและผูกพันกันเหมาะที่จะทำงานช่วยเหลือผู้อื่น ขณะที่ผู้ที่มาจากครอบครัวที่สมาชิกเห็นห่างกันและเย็นชา จะเป็นคนช่างคิดจึงเหมาะที่จะทำงานด้านเคมีและนักวิจัย เป็นต้น

เดิมศักดิ์ คทวณิช (2556, หน้า 233 - 235) บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันไป และสาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของแต่ละคนแตกต่างกันนั้นเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ พันธุกรรม (heredity) และสิ่งแวดล้อม (environment) ดังจะกล่าวโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลของพันธุกรรมที่มีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคล ส่วนใหญ่แล้วจะพบว่าบุคลิกภาพในส่วนของคุณลักษณะภายนอกหรือทางร่างกายนั้นจะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น บุคลิกลักษณะด้านรูปร่างหน้าตา เส้นผม สีผิว ความสูง ความเตี้ย ลักษณะทางเพศ กลไกการทำงานของร่างกายบางอย่าง แม้กระทั่งโรคภัยไข้เจ็บบางประการ นอกจากนี้บุคลิกภาพในส่วนที่เป็นลักษณะภายในบางอย่างที่เชื่อได้ว่าได้รับการถ่ายทอดจากพันธุกรรมด้วย เช่น สติปัญญา เป็นต้น

2. อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล สำหรับสิ่งแวดล้อมนักจิตวิทยาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยครอบครัว สถานศึกษา ศาสนา สื่อมวลชน รวมไปถึง สังคมทุกระดับที่บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ (interaction) หรือเกี่ยวข้องด้วย โดยสิ่งแวดล้อมทางสังคมเหล่านี้จะให้ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่บุคคลจนสั่งสมขึ้นเป็นบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลนั้น สำหรับประสบการณ์ดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพนั้นอาจจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 ประสบการณ์ร่วม (experiences common to culture) หมายถึง ประสบการณ์ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันจะได้รับรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ ทัศนคติ วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยประสบการณ์เหล่านี้จะถูกถ่ายทอดในลักษณะของมรดกทางสังคมจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ประสบการณ์ร่วมดังกล่าวจะมีผลต่อการสร้างบุคลิกภาพของบุคคลในด้านต่าง ๆ

2.2 ประสบการณ์เฉพาะ (individual experience) การที่แต่ละคนเติบโตมาจากสังคมเดียวกัน แต่ก็ยังมีบุคลิกภาพบางอย่างที่แตกต่างกันไปนั้น นอกจากเป็นเพราะแต่ละคนมีพื้นฐานทางพันธุกรรมในการกำหนดสภาพร่างกายและสติปัญญาที่แตกต่างกันแล้ว ยังเนื่องมาจากการที่บุคคลนั้นได้รับประสบการณ์เฉพาะที่เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนจากพ่อแม่ ครูอาจารย์ พระหรือผู้สอนศาสนาที่แตกต่างกันอีกด้วย โดยบุคคลทางสังคมเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติตนให้เป็นที่ต้องการและได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ในสังคม พยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทั้งหลาย ซึ่งกระบวนการให้ประสบการณ์เฉพาะนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็กและก่อตัวขึ้นเป็นบุคลิกภาพเฉพาะของแต่ละคน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ คือ พันธุกรรม เป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดจากพ่อแม่ เช่น รูปร่าง สีผิว เส้นผม ความสูงความเตี้ย เป็นต้น และสิ่งแวดล้อม เช่น สิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคล ทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น สภาพที่อยู่อาศัยหรือที่ทำงาน และนามธรรม เช่น ความเชื่อ ประสบการณ์ การขัดเกลาทางสังคม

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

4.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดจิตวิเคราะห์ ของฟรอยด์ (Psychoanalysis Theory)

เดิมศักดิ์ ความนิช (2556, หน้า 235 - 237) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ ไว้ว่า ซกมอนด์ ฟรอยด์ จิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีจิตวิเคราะห์ขึ้น โดยอาศัยข้อมูลและประสบการณ์จากการรักษาผู้ป่วยในคลินิกของเขา ฟรอยด์ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพการแสดงออกของแต่ละคนเป็นอย่างมาก ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพของบุคคลไว้ ดังนี้

ทฤษฎีโครงสร้างบุคลิกภาพ (Structure of Personality) จากการศึกษาและรวบรวมชื่อของฟรอยด์ พบว่า โครงสร้างบุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากการขัดแย้งกันระหว่างพลังงานทางจิต 3 ส่วน ได้แก่ อิด (id) อีโก้ (ego) และซูเปอร์อีโก้ (super ego) โดยพลังทั้ง 3 ส่วนนี้จะอยู่ในจิตทั้ง 3 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) อิด (id) เป็นพลังงานทางจิตที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใต้สำนึกเป็นส่วนใหญ่ พลังงานทางจิตส่วนนี้จะหมายถึง ความอยาก ความต้องการ กิเลส และตัณหาทั้งหลาย ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะพยายามหาทางตอบสนองโดยไม่สนใจในโลกแห่งความเป็นจริงว่าจะเป็นไปได้หรือไม่

สำหรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบอิด (id personality) จึงมักแสดงอะไรตามสัญชาตญาณของตน โดยไม่สนใจอะไรทั้งสิ้นเพียงเพื่อให้ตนเองได้รับการตอบสนองความสุข ความพึงพอใจอย่างเดียว ซึ่งบุคลิกภาพเช่นนี้เราจะเห็นได้จากบุคคลในวัยทารกหรือวัยเด็กเป็นส่วนใหญ่

2) อีโก้ (ego) เป็นพลังงานที่จะอยู่ในจิตสำนึกและกึ่งสำนึกเป็นส่วนใหญ่ เป็นพลังงานทางจิตใจในส่วนที่จะทำหน้าที่บริหารพลังจากฝ่ายอึดและฝ่ายซูเปอร์อีโก้ให้สมดุลและแสดงออกให้สอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง (reality principle) ที่สังคมยอมรับหรือเหมาะสมกับเหตุผลในสถานการณ์นั้น แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งหรือความอ่อนโยนของอีโก้ในแต่ละบุคคลนั้นด้วย

สำหรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบอีโก้ (ego personality) มักจะแสดงออกตามเหตุผลและความเป็นจริงที่ตนพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมและถูกต้อง

3) ซูเปอร์อีโก้ (super ego) เป็นพลังงานที่อยู่ภายในจิตสำนึกเป็นส่วนใหญ่ เป็นพลังงานทางจิตใจที่ก่อตัวขึ้นจากการเรียนรู้ในระเบียบกฎเกณฑ์ กติกา กฎของศีลธรรม และกฎหมายของสังคม ซูเปอร์อีโก้จะเป็นตัวบอกให้รู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว อะไรถูก ควรหรือไม่ควร ซูเปอร์อีโก้ จึงมีลักษณะเป็นพลังที่ตรงข้ามกับอึด มีหน้าที่คอยควบคุมความต้องการทางเพศและความก้าวร้าวในอึดไม่ให้แสดงออกมา ส่วนซูเปอร์อีโก้จะควบคุมอึดได้ดีแค่ไหนขึ้นอยู่กับว่าซูเปอร์อีโก้ของบุคคลนั้นแข็งแกร่งมากน้อยเพียงใด โดยปกติแล้วซูเปอร์อีโก้ของแต่ละบุคคลจะเริ่มพัฒนาขึ้นในตัวตั้งแต่อายุ 3 - 5 ปี หรือในระยะอวัยวะเพศ (phallic stage) เป็นต้นไป

สำหรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบซูเปอร์อีโก้ (super ego personality) มักจะชอบทำตามระเบียบกฎเกณฑ์ กติกา และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ยึดมั่นในทฤษฎีและมีอุดมคติสูง

4.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดจิตวิเคราะห์ของคาร์ล กุสตราฟ จุง (Carl Gustav Jung)

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2561, หน้า 34 - 39) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดจิตวิเคราะห์ของคาร์ล กุสตราฟ จุง ไว้ว่า คาร์ล กุสตราฟ จุง นักจิตวิทยาชาวสวิสเซอร์แลนด์ที่มีชื่อเสียงโด่งดังของกลุ่มจิตวิเคราะห์ (analytical psychology) แนวคิดที่สำคัญของ คาร์ล กุสตราฟ จุง มีดังนี้

1. โครงสร้างบุคลิกภาพ จุงเรียกโครงสร้างบุคลิกภาพว่า Psyche ประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ซึ่งทำงานร่วมกัน ได้แก่ Ego, Personal Unconscious, Complexes, Collective Unconscious หรือ Archetypes, Persona, Anima และ Animus, และ Shadow ซึ่งขอขยายความดังต่อไปนี้

1) Ego คือ จิตสำนึก ประกอบด้วยการจำได้หมายรู้ที่ประกอบด้วยสติสัมปชัญญะรวมทั้งความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรู้จักอัตลักษณ์แห่งตน (identity)

2) Personal Unconscious คือ จิตใต้สำนึก เป็นส่วนประสบการณ์ของจิตสำนึกมาก่อนแต่ถูกเก็บกด อย่างไรก็ตามก็สามารถดึงขึ้นมาอยู่ในจิตสำนึกได้ จุงอธิบายว่าประสบการณ์จิตสำนึกและจิตใต้สำนึกเป็นประสบการณ์ที่สลับเปลี่ยนกันไปมา ถ้าความคิดความรู้สึก

ต่าง ๆ ในจิตใต้สำนึกรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่ม ๆ เป็นหมู่หมวดของพฤติกรรมสิ่งๆ ที่รวมกันนั้น เรียกว่า ปม (complex) เช่น ปมแม่ ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับแม่ของผู้ใดผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของเขาทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวอย่างเช่น ชายหนุ่มซึ่งเลือกแต่งงานกับผู้หญิงซึ่งมีอุปนิสัยใจคอเหมือนแม่ของเขา แสดงว่าปมแม่ในจิตใจของเขามีอิทธิพลต่อการเลือกคู่ครอง

3) Collective Unconscious เป็นกระบวนการจิตใต้สำนึกที่สั่งสมลักษณะบุคลิกภาพมาหลายชั่วอายุคน มนุษย์ทุกชาติทุกภาษามีลักษณะ Collective Unconscious ด้วยกันทั้งนั้น จึงเรียกกระบวนการนี้ว่า Archetype เขายกตัวอย่าง Archetype ประเภทหนึ่งว่า มนุษยชาติย่อมมีแม่ ทารกเกิดมาพร้อมกับมีแนวคิดติดตัวมาแล้วว่าจะต้องพบแม่และทำอะไร ๆ กับแม่บ้างเป็นญาณสร้างสมมาในสมองแล้วจากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของชาติพันธุ์

4) Persona คือ ภาวะซึ่งขอใช้สำนวนอุปมาว่า "หัวโขน" ที่คนสวมเพื่อทำบทบาทตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้แสดงต่อคนดูตามความจริงของชีวิต Persona คือภาวะที่คนต้องแสดงตนหรือแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังหรือตามประเพณีนิยม และบางครั้ง ก็เพื่อเสนอแรงจูงใจ Archetype หรือบางครั้งก็เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่บุคคลที่ได้พบเห็น ติดต่อกี่ยวข้องหากการแสดงบทบาทเช่นนี้มีความขัดแย้งกับลักษณะบุคลิกและนิสัยที่แท้จริงของตนอย่างมาก บุคคลนั้นก็จะขาดความเป็นตัวของตัวเอง ขาดความมั่นใจในตนเอง ถ้าเป็นมาก ๆ ก็เหมือนกับว่าตัวเองมีบุคลิกภาพแบบเล่นละครหลอกตัวเอง และผู้อื่นตลอดเวลา

5) Anima และ Animus จงเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีลักษณะความเป็นหญิงและชายอยู่ในตัวทั้งกายภาพ อารมณ์ และจิตใจ จงเรียกลักษณะชายว่า Anima ลักษณะหญิงว่า Animus บางคนก็มีลักษณะทางจิต เชิดแย้งกับลักษณะชาย - หญิง ทางกายภาพโดดเด่น

6) Shadow คือส่วน Archetype ที่มนุษย์กับสัตว์มีเหมือนกันเป็นส่วนถูกบดบังอยู่ในจิตใต้สำนึก ขนบประเพณี และ Persons เช่น ความก้าวร้าว ความต้องการได้รับการสนองจากแรงขับเพศ

2. Attitude จงแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ประเภทกว้างๆ คือ Extraversion และ Introversion ลักษณะ Extraversion คือบุคลิกภาพแบบนิยมเข้าหาสิ่งแวดล้อมนอกตัวทั้งที่เป็นวัตถุ บุคคลและสังคม ลักษณะ Introversion คือบุคลิกภาพที่ตรงกันข้ามกับแบบ Extraversion ลักษณะทั้ง 2 แบบนี้ย่อมมีส่วนอยู่ในคนคนเดียวกัน ผู้ใดมีลักษณะอย่างแรกมากกว่าอย่างหลังก็จัดผู้นั้นเป็นพวกชอบแสดงตัว (extravert) ถ้าลักษณะอย่างหลังมีมากกว่าอย่างแรกผู้นั้นก็มีพฤติกรรมต่าง ๆ โน้มไปเ็นทางชอบเก็บตัวสนใจในเฉพาะเรื่องของตัวเอง (introvert)

3. ความเกี่ยวพันระหว่างระบบต่าง ๆ ในบุคลิกภาพระบบต่าง ๆ ของบุคลิกภาพนี้ มีการทำงานด้วยกันแต่ลักษณะการทำงานเกี่ยวเนื่องกันนั้นปรากฏออกมา 3 รูปแบบ ได้แก่ ระบบชดเชย ระบบปรปักษ์ และระบบรวมหน่วย

1) ระบบชดเชย (compensate) ตัวอย่างเช่น Extravert ไม่สามารถ แสดงพฤติกรรมออกมาได้ในจิตสำนึกก็ถูกเก็บกดไปแสดงในจิตใต้สำนึก เช่น ความฝัน ส่วน Introvert ที่ถูกเก็บไว้มาก ๆ เมื่อถึงโอกาสจะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรม Extravert ที่มากกว่าปกติบุคลิกภาพที่เป็นอุดมคติ คือบุคลิกภาพที่มีความสมดุลระหว่างการแสดงพฤติกรรมแบบ Extravert และ Introvert อย่างไรก็ตามความสมดุลของส่วน Extravert และ Introvert ไม่เกิดขึ้น สุดท้ายไปทำให้คนเกิดความขัดแย้งและการปรับตัว

2) ระบบปรปักษ์ (opposition) เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในระบบต่าง ๆ ของบุคลิกภาพ เช่น ระหว่าง Ego และ Shadow ระหว่าง Ego และ Personal Unconscious ระหว่าง Persona และ Anima และ Animus ระหว่าง Collective Unconscious และ Persona ระหว่างความคิดความรู้สึก ระหว่างความเป็นหญิงและชายในตัวบุคคลเกี่ยวกับ เป็นต้น

3) ระบบรวมหน่วย (unity) แม้ว่าจะระบบต่าง ๆ มีความขัดแย้งกัน แต่จริง ก็เชื่อว่าระบบเหล่านี้บางทีก็ดึงดูดเข้าหากัน (attract or seek one another) เขายกตัวอย่างว่า เหมือนกับสามีภรรยาที่เป็นปากเสียงกันแต่ก็ยังอยู่กันด้วยกัน ถ้าระบบรวมหน่วยบกพร่องบุคคลก็มีแนวโน้มเป็นผู้มีบุคลิกภาพสับสน โศกประสาท และโรคจิต

4.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดมนุษยนิยมของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2561, หน้า 118-122) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดมนุษยนิยมของ อับราฮัม มาสโลว์ ไว้ว่า อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาอเมริกัน ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำแนวคิดกลุ่มมนุษยนิยม มาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ทุกรูปแบบเกิดจากแรงจูงใจของตนเอง แรงจูงใจที่แตกต่างกันจึงทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน คำอธิบายเรื่องแรงจูงใจของมาสโลว์ที่สมควรนำมากล่าวถึงในที่นี้พอสังเขป คือ ทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) เป็นทฤษฎีที่โด่งดังของมาสโลว์เขาอธิบายว่าแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนตั้งแต่ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูงมีทั้งหมด 5 ขั้นตอนด้วยกัน แรงจูงใจลำดับต้นต้องได้รับการตอบสนองก่อนแรงจูงใจลำดับสูงจึงพัฒนาตามมา ตามลำดับ

แรงจูงใจลำดับที่หนึ่ง : ความต้องการทางสรีรวิทยา (physiological needs) มาสโลว์อธิบายว่า มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองทางสรีรวิทยาเป็นปฐมฐานก่อน เช่น มีอาหารรับประทานไม่หิวโหย มีที่อยู่อาศัย มียารักษาโรค มีเครื่องนุ่งห่มกันร้อนกันหนาว ฯลฯ จึงพัฒนา

ความต้องการประเภทอื่น ๆ ตามมาได้ถ้าความต้องการอันดับแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองพอเพียง แรงจูงใจประเภทอื่น ๆ ก็ยากที่จะบังเกิดขึ้นได้

แรงจูงใจลำดับที่สอง : ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) คือ แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยแห่งตนเองและทรัพย์สิน เมื่อความต้องการอันดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ต่อมาก็เกิดความต้องการที่จะรักษาชีวิตของตน ทรัพย์สินของตน ฯลฯ ให้มั่นคงปลอดภัย ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะเกิดอาการประสาทผวา เขาเชื่อว่าความกลัวหลาย ๆ อย่างตั้งแต่ระดับสามัญจนถึงระดับผิดปกตินั้นเกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเพียงพอ

แรงจูงใจลำดับที่สาม : ความต้องการเป็นเจ้าของความต้องการที่จะได้รับรักและรักผู้อื่น (belongingness and love needs) คือแรงจูงใจเพื่อเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกว่าคุณมีชาติตระกูล มีครอบครัว มีที่ทำงาน มีกลุ่มเพื่อน มีสถาบัน ศึกษามีโรงเรียน ฯลฯ กับความต้องการถูกรักและได้รักผู้อื่น เช่น ต้องการให้มีผู้มาอาหารหว่านไถ และตนก็ต้องการหว่านไถอาหาร เกื้อกูล ดูแลผู้อื่นเช่นกัน อาทิ การเลี้ยงดูบุตรธิดา เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงต้นไม้ ฯลฯ (need to be love and to love)

แรงจูงใจลำดับที่สี่ : ความต้องการมีศักดิ์ศรีจากตนเองและผู้อื่น (esteem needs from oneself and others) คือแรงจูงใจแสวงหาและรักษาศักดิ์ศรีเกียรติยศ ทั้งโดยตนเองสำนึก และผู้อื่นกล่าวขวัญยกย่องเชิดชู เช่น ความต้องการมีเกียรติยศ มีหน้ามีตา ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นที่ยกย่องนับถือ ความรู้สึกนับถือตนเองเชิดชูตนเอง ฯลฯ มาสโลว์ กล่าวว่า ศักดิ์ศรีที่สำคัญต่อความมีสุขภาพจิตที่ดี คือความรู้สึกนับถือและเคารพตนเองกับการได้รับการนับถือจากผู้อื่นที่มีใช้ลักษณะฉาบฉวยจอมปลอม

แรงจูงใจลำดับที่ห้า : ความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (self actualized needs) คือแรงจูงใจเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประพฤติปฏิบัติตนตามความสามารถและสุดความสามารถ โดยเพ่งเล็งประโยชน์ของบุคคลอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ มาสโลว์เชื่อว่า คนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อจะบรรลุถึงความสมปรารถนาระดับนี้ทั้งนั้น เพื่อจะเป็นคนเต็มโดยสมบูรณ์ (self-actualized person) คนทุกคนสามารถพัฒนาเป็นคนเต็มโดยสมบูรณ์ได้และบุคคลเหล่านี้ก็เป็นบุคคลสามัญเยี่ยงเราท่าน ไม่ใช่เทพเจ้า แต่การที่คนจะได้บรรลุถึงความสมปรารถนาในระดับนี้ก็ต้องได้สมประสงค์ของความต้องการในลำดับขั้นต่าง ๆ ทั้ง 4 ลำดับเบื้องต้นอย่างพอกพองใจ

4.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดมนุษยนิยมของ คาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers)

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2561, หน้า 141 - 143) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดมนุษยนิยมของ คาร์ล โรเจอร์ ไว้ว่า คาร์ล โรเจอร์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน คนทั่วไปมักรู้จัก

เขาในแง่ที่ว่าเขาเป็นผู้ที่คิดค้นวิธีการทำจิตบำบัดแบบใหม่ โรเจอร์ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของมนุษย์ จากส่วนที่เป็นประสบการณ์เฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งรวมความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลต่อโรค ต่อชีวิต ต่อตนเอง และต่อสังคมแวดล้อม (การศึกษาในแง่มุมนี้มีชื่อเรียกเป็นศัพท์ทางวิชาการว่า A Phenomenological Study of Personality) เนื่องจากการศึกษาในแง่มุมนี้ฟังความสำคัญต่อตัวของบุคคล และความเป็นเอกัตบุคคลของคน ดังนั้นทฤษฎีของเขาจึงมักรู้จักกันในนาม “ทฤษฎีตัวตน...Self theory” โรเจอร์มุ่งกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลิกภาพสู่ความวิวัฒนะมากกว่าแง่มุมอื่น แนวคิดมีดังนี้

1. ตัวตนของบุคคล (self) ประสบการณ์เฉพาะตนของบุคคลหนึ่งบุคคลผสมปนกันเข้าเป็น “ตัวตน” ของบุคคลคนนั้น (I หรือ Me หรือ Self) คำอธิบายเรื่องตัวตนของบุคคลเป็นแนวคิดใหญ่ในทฤษฎีบุคลิกภาพที่โรเจอร์เสนอ จนได้รับสมญานามว่าเป็น “ทฤษฎีตัวตน...Self theory” คำอธิบายเรื่องนี้มีรายละเอียดปลีกย่อยมาก ขอคัดเฉพาะประเด็นหลักมาเสนอ ดังต่อไปนี้ มนุษย์ทุกคนมีตัวตน 3 แบบ ได้แก่

- 1) ตนที่ตนมองเห็น (self concept)
- 2) ตนตามที่เป็นจริง (real self) และ
- 3) ตนตามอุดมคติ (ideal self)

ตนที่ตนมองเห็น คือภาพของตนที่เห็นเองว่าตนเป็นคนอย่างไร คือใครมีความรู้ความสามารถลักษณะเฉพาะตนอย่างไร เช่น คนสวย คนเก่ง คนร่ำรวย คนมีชาติตระกูล คนต่ำต้อย วาสนา คนช่างพูด คนขี้อาย คนเก็บตัว คนเจียบ คนเศร้าสร้อย ฯลฯ โดยทั่วไปคนรับรู้มองเห็นตนเองหลายแง่หลายมุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือภาพที่คนอื่นเห็น เช่น คนที่ชอบเอาไรต์เอาเปรียบผู้อื่น อาจไม่เคยนึกเลยว่าตนเองนั้นเป็นบุคคลประเภทนั้น ตนที่มองเห็นเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ

ตนตามที่เป็นจริง คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง บ่อยครั้งที่ตนมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน เพราะเป็นกรณีที่ทำให้รู้สึกเสียใจ เศร้าใจ ไม่เทียมหน้าเทียมตากับบุคคลอื่น รู้สึกผิดเป็นมาป ฯลฯ

ตนตามอุดมคติ คือ ตัวตนที่อยากมีอยากเป็น แต่ยังมีไม่เป็นที่อยู่ในสภาวะปัจจุบัน เช่น นาย ก เป็นคนขี้อายรับจ้าง แต่อยากนึกฝันอยากจะเป็นเศรษฐีมีคนขับรถให้ชี่ นาง ง ถูกสามีทอดทิ้งหวังจะมีครอบครัวอบอุ่นพร้อมหน้าสามีและลูก นางสาวนิดาเป็นคนชอบเก็บตัว แต่นึกอยากเป็นคนเก่งสังคม เข้าคนง่าย เป็นต้น ถ้าตนตามอุดมคติต่างกับตนตามเป็นจริง และหรือตนที่มองเห็น ก็ทำให้เกิดข้อขัดแย้งในบุคลิกภาพ

ถ้าตนที่ตนมองเห็นกับตนตามที่เป็นจริงมีความแตกต่างกันมากหรือมีข้อขัดแย้งกันมาก บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลก่อปัญหาให้แก่ตนเองและผู้อื่น ในรายที่มีความแตกต่างกันอย่างรุนแรง เขาอาจเป็นโรคประสาทหรือและโรคจิตได้ โรเจอร์อธิบายว่า

ประสบการณ์ทำจิตบำบัดทำให้เขาสามารถยืนยันได้อย่างแน่นอนว่า คนที่มีปัญหาทางจิตใจ และบุคลิกภาพ คือคนที่มีข้อขัดแย้งระหว่างตนที่เป็นจริงกับตนที่ตนมองเห็นอย่างรุนแรง ความสลับซับซ้อนของความขัดแย้งนี้ ทำให้กลไกทางจิตมีความสลับซับซ้อน มีปมและเงื่อนงำ ซึ่งทำให้เขามีปัญหาทางอารมณ์ จิตใจและบุคลิกภาพ

4.5 ทฤษฎีบุคลิกภาพการเรียนรู้แบบสังคม-ปัญญาของ วอลเตอร์ มิสเชล (Walter Mischer)

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 54 - 59) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพการเรียนรู้แบบสังคม-ปัญญาของ วอลเตอร์ มิสเชลไว้ว่า วอลเตอร์ มิสเชล (Walter Mischer) นักจิตวิทยา ชาวอิตาลี ประเทศออสเตรเลีย ทฤษฎีของวอลเตอร์ มิสเชล จัดอยู่ในกลุ่ม Social-cognitive Learning Theory โดย มิสเชลอธิบายว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ คือ การรู้คิดสติปัญญา (cognitive) และความรูสึกยิ่งกว่าลักษณะนิสัย (traits)

มิสเชล ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ทางสังคม โดยอธิบายว่าพฤติกรรมทางสังคม และอารมณ์มีต้นตอมาจากการเรียนรู้จากผู้อื่นจนกลายเป็นความเคยชินและลักษณะนิสัย เช่น การแสดงอารมณ์โกรธของวิฆณุจะออกมาในรูปการด่าทอหรือทำร้าย ในขณะที่การแสดงอารมณ์โกรธของ เตชาจะเป็นไปในรูปแบบการเก็บตัวอยู่คนเดียว เงียบ ๆ ไม่พูดกับใคร เป็นต้น พฤติกรรมการเรียนรู้ทางสังคมเป็นกระบวนการปะทะสังสรรค์ (interaction) กับสถานการณ์จำเพาะทางสังคม (specific social situation) ซึ่งทั้งสองอย่างไม่แยกออกจากกันเลย

มิสเชลให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์จำเพาะอย่างไร เช่น เด็กที่อยู่ในสแลม แต่มีโอกาสได้เรียนหนังสือจากครูที่ดี ก็ย่อมแตกต่างจากเด็กสแลมที่ขาดโอกาสได้เรียนหนังสือและได้มีปฏิสัมพันธ์กับครูที่ดี เป็นต้น

มิสเชลได้อธิบายว่า มีปัจจัยกำหนดพฤติกรรม 5 ประการ ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยนี้ เป็นตัวแปรด้านการรู้คิด (cognitive) และด้านสังคม (social) ทั้ง 5 ปัจจัยทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อกัน หากเราเข้าใจปัจจัยทั้ง 5 ประการของบุคคลก็สามารถทำให้เราทำนาย (predict) พฤติกรรม ของบุคคลได้ค่อนข้างแม่นยำ (จากคำอธิบายนี้เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ทฤษฎีของมิสเชลถูกจัดกลุ่มใน Social-cognitive Learning Theory) ปัจจัยทั้ง 5 ประการได้แก่

1. สมรรถนะ (competency) หมายถึง ความสามารถด้าน “สติปัญญา” ที่จะเข้าใจเหตุการณ์ สถานการณ์ และรู้ว่าจะต้องจัดการอย่างไรในสถานการณ์นั้น ๆ ให้ดีที่สุดซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น คนบางคนเข้าสังคมได้ดีมากในการพบปะสังสรรค์รู้ว่าต้องพูดอะไร อย่างไร กับใคร มากน้อยแค่ไหน แต่เขาไม่มีสมรรถนะในการพูดกับลูกชายที่ติดเกมให้เลิกติดเกมได้ คนแต่ละคนมีสมรรถนะแตกต่างกันไปไม่เท่ากันในเรื่องเดียวกัน บางคนมีสมรรถนะที่หลากหลาย บางคนมีน้อย

เรื่อง บางคนมีความลึกซึ้งในบางเรื่องและตื้นเขินในบางเรื่อง สมรรถนะนี้นอกจากหมายถึงรวมถึงสติปัญญาโดยทั่วไปแล้ว มีสเชลยังให้ความสำคัญกับสติปัญญาด้านสังคมด้วย (social intelligence)

2. ความหมายของสถานการณ์ (characterizing events) บุคคลให้ “ความหมาย” หรือ “คุณค่า” ของสถานการณ์ที่ตนเกี่ยวข้องด้วยอย่างไร เช่น ในบางสถานการณ์เป็นการดีกว่าที่จะ “นิ่งเฉย” ไม่ “ตอบโต้” แต่บางสถานการณ์ “การตอบโต้” ดีกว่าที่จะ “นิ่งเฉย” นั่นคือบุคคลประเมินความสำคัญของสถานการณ์ที่มีต่อตัวเขา มีสเชลอธิบายว่า การให้ความหมายของสถานการณ์เป็นไปตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

3. ความคาดหวัง (expectancies) บุคคลมักจะคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมาเมื่อประกอบพฤติกรรมใด ๆ เช่น การชุมนุมของ กปปส. ในประเทศไทย (2556 - 2557) คณะผู้ชุมนุมย่อมคาดหวังว่าจะมีผลอะไรบ้างเกิดตามมา การลงทุนซื้อบ้านจัดสรรของ นายชัชชาติ เกิดจากการคาดหวังว่าเขาจะได้รับสิ่งใดตอบแทนจากผลการลงทุนบ้าง เป็นต้น

4. การประเมินคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับ (values of outcomes) บุคคลทั่วไปมักจะประเมินคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เมื่อตนจะทำอะไรและจะเลิกทำ สิ่งที่มีคุณค่าต่อตนเองมากกว่าต่อสิ่งที่ไม่มีความหรือคุณค่าน้อย เช่น การทำจิตบำบัดผู้ป่วยซึมเศร้าซึ่งต้องการความชื่นชม หรือกำลังใจ (approval) เขาจะปรับพฤติกรรมได้ดีขึ้น ถ้าผู้ทำจิตบำบัดให้กำลังใจและชื่นชมการกระทำของเขา จนอาจลดภาวะซึมเศร้าได้ นายวิริยะจะลงแรงทำงานด้วยความขยันขันแข็งถ้าเขาได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น 5 เท่า แต่จะทุ่มเทน้อยลงถ้าได้รับเพียง 3 เท่า เป็นต้น

5. การวางแผน (self-regulatory plans) บุคคลจะวางแผนหรือวาดภาพในใจล่วงหน้าว่าในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่ต้องทำ ว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไรในสถานการณ์นั้น ๆ มีกติการยาทอย่างไรบ้าง เช่น ในการไปงานแต่งงาน งานศพ งานพบปะสังสรรค์ เป็นประธานการประชุม ฯลฯ (เช่น ต้องพูดกับใคร พูดอย่างไร พบกับใคร แต่งตัวอย่างไร)

4.6 ทฤษฎีบุคลิกภาพการเรียนรู้ทางสังคม-ปัญญาของอัลเบิร์ต บันดูรา (Albert Bandura)

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 102 - 108) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพการเรียนรู้ทางสังคม-ปัญญาของอัลเบิร์ต บันดูรา ไว้ว่า อัลเบิร์ต บันดูรา นักจิตวิทยาชาวแคนาดา ด้านบุคลิกภาพที่โดดเด่นแห่งยุคสมัยปัจจุบัน ที่เน้นว่าพฤติกรรมสังคมและความสามารถในการนึกคิดหรือการใช้ปัญญา (social-cognitive) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแทบทุกด้านของมนุษย์ และเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการหลอมบุคลิกภาพของบุคคล แนวคิดของเขาถูกจัดอยู่ในกลุ่มพฤติกรรมนิยมที่มีฐานแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ การเสริมแรงและการทดลอง แต่แนวคิดของเขาแตกต่างจากแนวคิดพฤติกรรมนิยมอื่น ๆ ตรงที่เขาอธิบายสิ่งเร้าการตอบสนองและการให้แรงเสริมแตกต่างกัน รวมทั้งเขาทำการทดลองพฤติกรรมมนุษย์ไม่ใช่พฤติกรรมสัตว์ในห้องทดลอง

นอกจากนี้ เขายังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากตัวแบบ (modeling) แนวคิดเรื่องการเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (self-efficacy) เป็นแนวคิดที่ได้นำไปปรับใช้ในวิชาชีพต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาองค์กร จิตบำบัด การสาธารณสุข การพัฒนาตน และอื่น ๆ แนวคิดที่สำคัญดังนี้

1. แนวคิดสังคม-ปัญญา (social-cognitive approach) แนวคิดของบันดูราที่เรียกว่า “สังคม - ปัญญา” นี้หมายความว่า พฤติกรรมของมนุษย์และบุคลิกภาพเกิดจากการปฏิสัมพันธ์อย่างเกี่ยวพันกัน (interlock) ระหว่างสิ่งเร้าภายในคือปัญญาความคิดความรู้และสิ่งเร้าภายนอกและสังคม การเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งด้านบวกและด้านลบขึ้นอยู่กับตัวแปรทั้งสองนี้ คำอธิบายหัวข้อย่อยที่อยู่ใต้สังคมปัญญา ซึ่งจะได้อธิบายต่อไป

1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง - ประสบการณ์ทางอ้อม บันดูรามีฐานแนวคิดว่าการเรียนรู้ครอบคลุมจำพฤติกรรมสำคัญแทบทุกด้านของมนุษย์ เช่นเดียวกับกฎพฤติกรรมนิยมท่านอื่น เช่น Skinner, Rotter ความแตกต่างอยู่ที่ว่าเขาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่ Skinner ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ตรงเป็นส่วนใหญ่ เช่น เด็กหญิงแจ้วพูดภาษาได้เพราะแม่หรือพี่เลี้ยงอยู่ใกล้ ๆ คอยพูดด้วยและให้รางวัล แต่บันดูราอธิบายว่า การเรียนรู้หลายอย่างไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนั้น บันดูรา กล่าวว่า ถ้าการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากประสบการณ์ตรงเท่านั้น กระบวนการรู้คิด (cognitive process) และการเรียนรู้ทางสังคม (socialization process) ก็จะพัฒนาได้ช้าและน่าเบื่อหน่าย ตัวอย่างเช่น นักชกมวยจะดูเทคนิคการต่อมวยจากนักชกที่ประสบความสำเร็จหรือคู่แข่งจากวิดีโอเพื่อพัฒนาฝีมือและเอาชนะคู่แข่ง (นั่นคือ ไม่ได้เลียนจากประสบการณ์ตรง)

2) การสังเกตตัวแบบเพื่อศึกษาหรือเลียนแบบ (modeling) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่สำคัญอีกหัวข้อหนึ่งในทฤษฎีของบันดูรา คือ “การสังเกตตัวแบบเพื่อเลียนแบบ” มนุษย์มีความสามารถในการสังเกตเหนือกว่าสัตว์โลกชนิดอื่น การสังเกตต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญา ไม่ใช่สัญชาตญาณ ในกระบวนการพัฒนาของมนุษย์และสังคมประภคิต เราใช้วิธีการสังเกตผู้อื่นเพื่อการเรียนรู้และเลียนแบบ (modeling) ซึ่งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น การเรียนรู้หลายประเภทเกิดจากการสังเกตเพื่อเลียนแบบซึ่งมีประเด็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการเลียนแบบ ดังต่อไปนี้

(1) บุคคลที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเองจะเลียนแบบบุคคลอื่นมากกว่าคนที่เป็นตัวของตัวเอง

(2) คนเลียนแบบบุคลิกเพศเดียวกันมากกว่าต่างเพศ เช่น เขาพบว่าเด็กชายเลียนแบบพฤติกรรมก้าวร้าวจากตัวแบบเพศชายมากกว่าเพศหญิง

(3) คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำหรือไม่ค่อยมีสมรรถภาพมักเลียนแบบคนเก่งหรือคนที่ประสบผลสำเร็จมากกว่า

(4) ตัวแบบที่มีภูมิหลังใกล้เคียงกับผู้สังเกตเพื่อเลียนแบบ มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อผู้เลียนแบบมากกว่าคนที่มีภูมิหลังและลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างไป

(5) ตัวแบบที่ให้รางวัลหรือให้การดูแลปกป้องผู้เลียนแบบ ผู้เลียนแบบจะเลียนแบบตัวแบบมากกว่าผู้ที่ไม่ให้รางวัล ดังนั้น การให้รางวัลและการลงโทษมีผลต่อการเลียนแบบ เช่น ครูที่ให้รางวัลนักเรียน เด็กจะเลียนแบบมากกว่าครูที่ไม่ให้รางวัล

(6) การเลียนแบบเพื่อเลียนแบบมีความสำคัญเช่นเดียวกับแนวคิดที่เชื่อว่าตนมีสมรรถนะที่จะทำอะไรได้สำเร็จ (self efficacy) ซึ่งจะได้กล่าวในตอนต่อไป

(7) การสังเกตตัวแบบเพื่อเลียนแบบจะลดการเรียนรู้แบบลองผิด ลองถูก ลงได้มาก เช่น การเรียนว่ายน้ำ ขับรถ หรือเดินรำ ถ้าเราได้เห็นตัวแบบหรือเห็นภาพก็จะทำให้ การเรียนง่ายขึ้น ในการเรียนจริยธรรมหรือการเรียนปฏิบัติการต่าง ๆ การได้ดูตัวแบบก็จะทำให้ เรียนได้เร็วขึ้น ในทางกลับกันการเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่ดีก็จะทำให้ผู้เรียน เรียนรู้พฤติกรรมที่ไม่ดีเร็วขึ้น เช่น ความก้าวร้าวจากตัวแบบที่ก้าวร้าวในภาพยนตร์ โทรทัศน์ เกมคอมพิวเตอร์ เหมือนกับคำพูดที่ว่าตัวอย่างมีประสิทธิผลมากกว่าคำสอน

3) การสังเกตเพื่อการเรียนรู้ (observation learning) ตามความคิดเห็นของบันดูรา นอกจากการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับการเลียนแบบตัวแบบแล้ว (modeling) การตั้งการสังเกตเพื่อเลียนแบบก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่าตัวแบบ การสังเกตเพื่อการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับการสังเกต 3 ประการ ได้แก่

(1) สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลียนแบบ

(2) การเรียนรู้จากการสังเกต

(3) การให้แรงเสริม

2. แนวคิดการให้แรงเสริมของบันดูรา การให้แรงเสริมเป็นแนวคิดหลัก ของกลุ่มพฤติกรรมนิยมและกลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ โดยที่นักคิดในกลุ่มนี้อธิบายว่าพฤติกรรมใด ๆ จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงเสริมทั้งด้านบวกและลบเป็นตัวกระตุ้น แม้บันดูราจะมีความเชื่อเช่นนี้เช่นกัน แต่แนวคิดของเขาต่างกับนักทฤษฎีท่านอื่นตรงที่ว่า เขาเห็นว่าการได้รับแรงเสริมทั้งด้านบวกและลบไม่เกิดขึ้นอย่างเป็นอัตโนมัติเหมือนในการทดลองกับสัตว์ เช่น สุนัขหัดคาบไม้ได้ เพราะได้รับอาหารเป็นรางวัล ส่วนแรงเสริมของมนุษย์นั้นเกิดจากการคิดนึกตรองการรู้จักเลือกสิ่งที่มีคุณและโทษ การรู้จักวางแผนการ เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่น นายสมชายเลือกนายวิชาเป็น ส.ส. ไม่ใช่เพราะเขาได้รับการจ้างมาด้วยเงิน 500 บาท แต่เขาเลือกนายวิชาเพราะเห็นว่านายวิชาจะทำคุณประโยชน์ให้แก่หมู่บ้านและชุมชนของเขาได้

นอกจากนั้น บันดูรายังอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องได้รับการเสริมแรงแบบตรงไปตรงมา แต่เกิดจากการใช้เหตุผล เช่น แมวหัดตีลังกาได้

เพราะได้รับรางวัลเป็นปลา (แรงเสริมตรงไปตรงมา) แต่นายสมเกียรติเลือกเรียนภาษาจีนเพราะเชื่อว่า วันข้างหน้าอาจนำไปสมัครงานได้รับตำแหน่งที่ดีได้เงินเดือนสูงเพราะเห็นตัวอย่างจากการเรียนภาษาของนายองอาจ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เราเอาร่มไปตลาดเพราะคาดว่าฝนจะตกเพื่อจะได้ไม่เปียกฝน เป็นต้น (การใช้เหตุผล)

5. การวัดบุคลิกภาพ

วิภาพร มาพบสุข (2545, หน้า 409 - 414) กล่าวว่า การประเมินบุคลิกภาพ หมายถึง การตรวจสอบเพื่อให้รู้ลักษณะภายนอก ลักษณะภายใน และคุณภาพของบุคคล ลักษณะภายนอก คือ ลักษณะที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้ ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ความสูง ความเตี้ย ซึ่งเป็นการประเมินที่ทำได้ง่ายไม่มีเกณฑ์ที่ซับซ้อน แล้วแต่ว่าจะมีจุดมุ่งหมายของการประเมินนำไปใช้ประโยชน์เพื่ออะไร ลักษณะภายใน คือ ลักษณะที่ซับซ้อนอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางพุทธิหรือปัญญา ลักษณะทางเจตคติ หรืออารมณ์ (affective) คือความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งมีหลายชนิด เช่น มีความก้าวร้าวระดับต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ ลักษณะทางทักษะ (psycho-motor) คือความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ที่จะใช้ทักษะต่าง ๆ ได้ดีหรือไม่ดี โดยทั่วไปการประเมินบุคลิกภาพมี 2 วิธี คือ วิธีไม่ใช้แบบทดสอบกับวิธีที่ใช้แบบทดสอบ

1) วิธีประเมินพฤติกรรม เป็นการประเมินบุคลิกภาพโดยวิธีการ ดังนี้

- (1) การสัมภาษณ์
- (2) การสังเกต
- (3) การกรอกแบบรายงานและแบบตรวจสอบปัญหา

2) วิธีการใช้แบบสอบถาม เป็นการประเมินบุคลิกภาพโดยใช้เครื่องมือหรือแบบทดสอบทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย โดยเฉพาะลักษณะภายในของบุคคลบางลักษณะจำเป็นต้องใช้แบบทดสอบมากกว่าการใช้เฉพาะการสัมภาษณ์หรือการสังเกต และแบบทดสอบประเภทหนึ่งอาจใช้ประเมินบุคลิกภาพของบุคคลได้เหมาะสมกว่าแบบทดสอบอีกประเภทหนึ่ง เพราะใช้ได้สะดวก ประหยัดเวลาและรวดเร็วกว่า

เต็มศักดิ์ คทวณิช (2556, หน้า 257) กล่าวว่า การวัดบุคลิกภาพเป็นวิธีการตรวจสอบบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อตรวจสอบหาบุคลิกภาพที่แท้จริง โดยเฉพาะส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายใน ทั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์บุคลิกภาพภายในหลายด้านจำเป็นต้องได้รับข้อมูลที่เที่ยงตรง ชัดเจน และเชื่อถือได้ ซึ่งการสังเกตหรือสัมภาษณ์ไม่สามารถจะทำได้ สำหรับแบบทดสอบเพื่อใช้ตรวจสอบบุคลิกภาพที่นิยมกันอยู่อย่างแพร่หลาย ได้แก่

1) แบบทดสอบบุคลิกภาพประเภทแบบสอบถาม (personality questionnaires) แบบทดสอบบุคลิกภาพประเภทนี้เป็นแบบทดสอบที่นิยมใช้กันอยู่อย่างแพร่หลายและกว้างขวาง ทั้งนี้

เนื่องจากมีความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการใช้งาน แบบทดสอบประเภทแบบสอบถามจะมีลักษณะเหมือนแบบสอบถามธรรมดาทั่วไป กล่าวคือ มีคำถามที่จะให้ผู้รับการทดสอบเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวเองมากที่สุด จึงมีลักษณะเหมือนกับการรายงานตนเอง คำตอบจะมีหลายระดับตั้งแต่น้อยที่สุดไปหามากที่สุด

2) แบบทดสอบบุคลิกภาพประเภทฉายภาพ (projective test) แบบทดสอบบุคลิกภาพประเภทนี้จะแตกต่างไปจากประเภทแบบสอบถาม เนื่องจากแบบทดสอบประเภทฉายภาพนั้นถูกจัดสร้างขึ้นตามแนวคิดของนักจิตวิทยา กลุ่มจิตวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของพลังงานทางจิตภายในสามระดับ โดยเฉพาะในจิตใต้สำนึกว่าเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้นแนวทางการทดสอบจึงต้องสร้างสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนจะอยู่ในลักษณะคลุมเครือเพื่อให้เกิดการตีความได้หลาย ๆ แง่มุม ทั้งนี้ นักจิตวิทยาเชื่อว่าถ้าบุคคลมีอิสระในการตอบคำถามโดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าคำถามนั้นจะถามตรง ๆ เกี่ยวกับตัวเขา บุคคลนั้นก็จะมีสะท้อนตัวตนที่แท้จริงที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมาเอง แบบทดสอบบุคลิกภาพประเภทฉายภาพนั้นมีหลายเทคนิควิธี เช่น ให้เล่าเรื่อง ให้วาดภาพ หรือประโยคให้สมบูรณ์ เป็นต้น เทคนิควิธีเหล่านี้จะช่วยสะท้อนให้เห็นอารมณ์ ความเชื่อ ทศนคติ ความรู้สึก โดยที่ผู้ได้รับการทดสอบไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกบีบบังคับ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 169 - 170) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความซับซ้อน และหลากหลายจึงไม่เป็นการง่ายเลยที่จะเข้าใจและอธิบายบุคลิกภาพของคนใดคนหนึ่งได้ถูกต้องชัดเจน โดยปราศจากหลักการและกฎเกณฑ์บางประการ นักทฤษฎีบุคลิกภาพในปลายศตวรรษที่ 20 จึงได้พยายามสร้างมาตรการในการวัดบุคลิกภาพ เรียกว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพ เพื่อนำผลจากการวัดโดยแบบทดสอบซึ่งแม่นยำ เชื่อถือได้จริงไปใช้อ้างอิง การวัดบุคลิกภาพมีความสำคัญในโลกปัจจุบัน เพราะผลการวัดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตสมัยใหม่ได้หลายประการ เช่น นำมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นต้น แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพอาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มแรกเป็นแบบทดสอบ Objective Test มีลักษณะเป็นคำถาม ที่ต้องการคำตอบ ถูก/ผิด ใช่/ไม่ใช่ และใช้น้ำหนักความสำคัญ (rating Scale) เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง ชอบน้อย เป็นต้น กลุ่มที่สองเป็นแบบทดสอบ Projective Test เป็นแบบทดสอบที่มีรูปแบบไม่ชัดเจน ผู้ทำแบบทดสอบให้คำตอบจากสิ่งเร้านี้ได้หลายแง่มุม

จากการศึกษาการวัดบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวัดบุคลิกภาพ หมายถึง การตรวจสอบลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยอาศัยแบบทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแบบสอบถามและกลุ่มใช้ภาพฉาย

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

1. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, หน้า 89 - 90) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ได้รับการปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กผ่านทางครอบครัว ประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมจากกลุ่มคนในสังคมที่อยู่ร่วมกัน และจากการศึกษามีผลทำให้บุคคลมีความคิด ความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึก ผสมกันเป็นลักษณะนิสัยหรืออุปนิสัยบางประการ คุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้นำของโรงเรียนต้องสร้างให้เกิดขึ้นในตัว

สุดา ทัพสุวรรณ (2545, หน้า 55) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปกล้าคิดกล้าแสดงออก มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน้าที่ รู้จักปรับตัว ใช้กับสถานการณ์ได้ มีความขยันหมั่นเพียร

อัจฉรา สุขารมณ (2547, หน้า 210) กล่าวว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือศรัทธา และได้รับความร่วมมือที่ดี ผู้บริหารจึงต้องวางตัวให้ดูดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ประพฤติตนอยู่ในกรอบ สามารถสื่อภาษาพูดให้มีความหมายที่ดีออกมา มีจิตใจเข้มแข็ง กระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว ผู้บริหารจึงต้องมีบุคลิกภาพที่มั่นคงทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีการพูดการฟังที่ดี

สถิต วงศ์สรรค (2551, หน้า 216) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ต้องมีท่าทางสง่า คล่องแคล่ว มีอารมณ์มั่นคง มีเหตุผล มีความซื่อสัตย์ เห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ กล้าพูดความจริงดังวาจาที่แสดงออก เป็นเกณฑ์แก่ผู้พบเห็น

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 132) กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยแนวทาง 11 ประการ ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน
2. ความเชื่อมั่นในตัวเอง
3. ความซื่อสัตย์
4. ความมานะ
5. ความมีจินตนาการ
6. ความตื่นตัวอยู่เสมอ
7. มีจริยธรรม
8. มีน้ำใจเยือกเย็น
9. ความเป็นผู้บรรลุวุฒิภาวะทางอารมณ์
10. มีความรับผิดชอบ
11. คล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2553, หน้า 3) กล่าวว่า สำหรับคุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพที่ควรมีในอันดับต้นๆ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นมิตร ไม่ถือตัว รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี แจ่มใสร่าเริง อารมณ์ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แต่งกายสุภาพเหมาะสมถูกกาลเทศะ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม

จากการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับของงานทั่วไป

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 76 - 77) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ โรเบิร์ต แมคเคอร์ (Robert McCrae) และพอล คอสตา (Paul Costa) ไว้ว่า แนวคิดของ The Big Five Model ได้เริ่มพัฒนาเป็นครั้งแรกโดย Allport และ Odbert ในปี ค.ศ. 1930s พัฒนาต่อโดยแคทเทิล 1940s ผลงานโดดเด่นของแคทเทิลด้านแบบทดสอบคือ 16 PF

พัฒนาต่อมาโดย Tupes, Christal และ Norman (1960s) ในปลาย ๆ ทศวรรษ 1970s และ 1980s แมคเคอร์และคอสตาได้ทำการค้นคว้าและขยายผลการศึกษาเรื่องเทรทโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) แต่แทนที่พวกเขาจะทำการแยกแยะองค์ประกอบของเทรทเพื่อพิสูจน์สมมติฐานแบบแคทเทิล พวกเขาใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อค้นหาความคงที่และโครงสร้างบุคลิกภาพ ในตอนแรกเขาศึกษาเฉพาะ 2 มิติของบุคลิกภาพเท่านั้นคือ ความห้วนไหว (ประสาท) Neuroticism (N) และการแสดงตัว Extraversion (E) ต่อมาเขาพบว่าบุคคลมีเทรทที่สำคัญอีกมิติหนึ่งคือ การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ดังนั้น ผลงานตอนแรก ๆ ของเขาครอบคลุมเฉพาะเทรทมิติหลัก 3 มิติเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่ในขณะนั้น Lewis Goldberg (1981) ได้นำเสนอบุคลิกภาพที่ถาวรของมนุษย์ 5 มิติ “The Big Five” แล้ว

จนปี 1985 คอสตาและแมคเคอร์จึงรายงานว่าเขาพบว่า บุคลิกภาพของบุคคลที่เป็นมิติใหญ่มีเพิ่มอีก 2 มิติ เรียกว่า NEO-PIR (1985) ได้แก่ มิติการประนีประนอม (Agreeableness-A) และมิติการมีจิตสำนึก (Conscientiousness-C) จนถึงปี 1992 คอสตาและแมคเคอร์จึงพัฒนาสเกลสำหรับวัด A และ C สเกล ในช่วง 1980s ถึง 1990 ทั้งสองพยายามหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของเขา โดยศึกษากับแบบทดสอบอื่น ๆ เช่น Myers-Briggs Type Indicator (1962) และ Eysenck Personality Inventory (1975, 1993) คอสตาและแมคเคอร์พบว่า มิติ E และ N ของเขามีความคงที่กับมิติ E (Extraversion) และ N (Neurotic) ของ Eysenck ส่วนมิติ Psychoticism ของ Eysenck ตรงกับคะแนนต่ำของ A และ C

ตั้งแต่ปี 1980s จนกระทั่ง 1990s แนวคิดเรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของ คอสตาและแมคเคอร์ได้รับการยอมรับอย่างมาก เพราะผลการศึกษามากขึ้นบ่งบอกความแม่นยำว่าวัดลักษณะบุคลิกภาพได้คงที่และมีความเป็นสากลเพราะได้นำไปทดลองใช้ในหลายประเทศทั้งในอเมริกา ยุโรป และเอเชีย คอสตาและแมคเคอร์ยังได้ทำการปรับปรุงแบบทดสอบ 5 องค์ประกอบหลายครั้ง โดยฉบับที่เรียกว่า NEO-PI-R เป็นฉบับที่กระชับรัดกุมที่สุดประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ นับจากจุดเริ่มต้นจนถึงปี 1999 คอสตาและแมคเคอร์ได้มุ่งมั่นพัฒนาแนวคิด และแบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของเขาเป็นเวลานานถึง 25 ปีแล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (neuroticism) หมายถึง การแสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์และความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอก ที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวของตนได้ดีจะถูกรบกวนจากตัวกระตุ้นสิ่งแวดล้อมได้ยาก และต้องถูกรบกวนอย่างรุนแรงจึงจะเกิดอารมณ์ทางลบ เรียกว่า เป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) สำหรับบุคคลที่ควบคุมความหวั่นไหวของตนเองไม่ได้ จะถูกกระตุ้นต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่าย และแม้ว่าจะถูกกระตุ้นแบบไม่รุนแรงก็เกิดอารมณ์ทางลบได้ง่าย เรียกว่า เป็นผู้มีปัญหาทางอารมณ์ (emotional stability) โดยเป็นผู้มีความแปรปรวนทางอารมณ์สูงและเกิดอารมณ์ทางลบบ่อย อารมณ์ทางลบเป็นความรู้สึกที่หาให้บุคคล เศร้า โกรธ วิตกกังวลใจ ละอายใจ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพในเชิงลบคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ความวิตกกังวล (anxiety) บุคคลที่มีความวิตกกังวลจะมีลักษณะว่าหวั่น คาดคะเนด้วยความกลัว กังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เครียดง่าย และกระสับกระส่าย

1.2 ความโกรธแค้น (angry hostility) บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูง จะโกรธง่าย รวดเร็ว รุนแรง และสภาวะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิด ความขุ่นเคือง

1.3 ความซึมเศร้า (depression) เป็นผู้มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และว่าเหว เป็นผู้มีความท้อแท้ง่าย

1.4 ความประหม่า (self-consciousness) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะรู้สึกไม่สบายใจเมื่ออยู่กับคนรอบข้าง ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีแต่ตนเองและแนวโน้มที่จะรู้สึกอาย รู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 ความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง (impulsiveness) คุณลักษณะนี้จะไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเองได้ เป็นคนที่เอาแต่ใจ

1.6 ความเปราะบาง (vulnerability) เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะไม่สามารถรับมือกับความเครียด ไร้ความหวัง ตกใจกลัวต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน ต้องพึ่งพาผู้อื่น

ตาราง 1 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ลักษณะย่อยของ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
วิตกกังวล	กังวลตลอดเวลา	สงบ
ความโกรธแค้น	โกรธง่าย เร็ว	โกรธช้า
ความซึมเศร้า	ท้อแท้	ท้อแท้ยาก
ความประหม่า	รู้สึกอึดอัดง่าย	รู้สึกอึดอัดยาก
ความสามารถควบคุมแรง กระตุ้นภายในตนเอง	มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง	มีแรงกระตุ้นตนเองต่ำ
ความเปราะบาง	รับมือกับความเครียดได้ลำบาก	เผชิญกับความเครียดได้ดี

ที่มา. จาก Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual (p. 253), by P.T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 1992, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

จากตาราง 1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีลักษณะโดยรวม คือ มีความวิตกกังวล กลัวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดและโกรธเมื่อไม่ได้อย่างใจ รู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ เมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย มีอาการประหม่า รู้สึกกังวลเมื่อต้องการเข้าสังคมและอยู่ในที่คนหมู่มาก ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง แสดงพฤติกรรมฉุนเฉียว เอาแต่ใจ และมีอารมณ์เปราะบาง ไม่สามารถรับมือกับความเครียดและสถานการณ์ฉุกเฉินได้

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่สามารถทำนายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล โดยจะแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่น และความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแสดงตัวก็ชอบแสดงความสัมพันธ์และใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวมาก แต่ถ้าเป็นคนไม่ชอบแสดงตัวก็จะมีการสร้างความสัมพันธ์ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและใช้เวลาอยู่กับคนอื่นรอบตัวน้อย คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวประกอบด้วย 6 ด้าน

2.1 ความอบอุ่น (warmth) มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกดีสนิทสนมระหว่างบุคคล ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น

2.2 การชอบเข้าสังคม (gregariousness) คุณลักษณะของบุคคลที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน (assertiveness) คุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 ความกระฉับกระเฉง (activity) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความว่องไว กระตือรือร้น ต้องการทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ชอบจังหวะชีวิตที่รวดเร็ว

2.5 การแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) เป็นคุณลักษณะบุคคล ที่ชื่นชอบความตื่นเต้น ไร้ใจ ทำหาย ชอบบรรยากาศที่สนุกสนาน และชอบสิ่งแปลกใหม่

2.6 การมีอารมณ์ทางบวก (positive emotion) เป็นคุณลักษณะบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ไร้ใจ เราะง่ายมีแนวโน้มประสบการณ์ทางบวก เช่น ความรัก ความสุข ความสนุกสนาน

ตาราง 2 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ลักษณะย่อยของ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ความอบอุ่น	เป็นมิตร อ่อนโยน	สงวนท่าที ระวังเป็นทางการ
การชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม สนุกสนานกับการ อยู่กับคนหมู่มาก	โดดเดี่ยว ไม่ชอบเข้าสังคม
การกล้าแสดงออกในสิทธิ ของตน	มีพลังอำนาจ เป็นผู้นำ ไม่ลังเล	ชอบอยู่เบื้องหลัง ปล่อยให้ คนอื่นนำ
ความกระฉับกระเฉง	มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง	ไม่มีชีวิตชีวา
การแสวงหาความตื่นเต้น	ชอบความตื่นเต้น	ไม่ชอบความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ทางบวก	ไร้ใจ หัวเราะง่าย มองโลกในแง่ดี	ไม่ค่อยไร้ใจ

ที่มา. จาก Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual (p. 255), by P.T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 1992, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

จากตาราง 2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีลักษณะโดยรวม คือ เป็นมิตรต่อผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ดี ชอบการเข้าสังคมพบปะคนหมู่มาก มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ และเป็นผู้มีทัศนคติดี ขอบอก มองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในตัวบุคคล เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติของตัวเองให้เข้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและสถานการณ์ได้มากน้อยเพียงใด และมีความรู้สึกสนใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ผู้ที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่มีความรู้สึกสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ และยอมรับความคิดใหม่ ๆ คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

3.1 การเป็นคนช่างคิด (ideas) เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดหลากหลายใหม่ ๆ

3.2 การเป็นคนช่างฝัน (fantasy) หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะความคิดฝันมีจินตนาการที่ชัดเจน มีความคาดหวัง และเห็นความสำคัญของอนาคต

3.3 ความมีสุนทรียภาพ (aesthetics) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง จะมีความหวั่นไหวกับสิ่งรอบตัว ชื่นชมต่อศิลปะและความงดงามอย่างลึกซึ้ง

3.4 การเปิดเผยความรู้สึก (feeling) คุณลักษณะที่บุคคลสามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกภายในของตนเอง

3.5 ชอบลงมือกระทำ (actions) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง เป็นบุคคลที่ชอบความแปลกใหม่ เช่น รับประทานอาหารแปลกใหม่ เล่นกีฬาใหม่ ๆ เป็นต้น ไม่ชอบถูกมองว่าเจ้าชู้ซากหรือสถานที่ที่คุ้นเคยในระยะเวลาอันยาวนาน มักจะมีงานอดิเรกมากมาย ชอบความหลากหลายมากกว่าสิ่งเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.6 การยอมรับค่านิยม (values) เป็นบุคคลที่พร้อมต่อการพิจารณาแลกเปลี่ยนค่านิยมต่าง ๆ พร้อมทั้งจะตรวจสอบคุณค่าทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม และศาสนา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเอง

ตาราง 3 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
การเป็นคนช่างคิด	มีความสนใจกว้าง	มีความสนใจแคบ
การเป็นคนช่างฝัน	ชอบจินตนาการ สร้างสรรค์	จดจ่ออยู่กับปัจจุบัน
ความมีสุนทรียภาพ	ชื่นชมศิลปะและความงาม	ไม่สนใจศิลปะและความงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	ให้คุณค่ากับอารมณ์ความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก
ชอบลงมือกระทำ	ทดลองสิ่งแปลกใหม่และหลากหลาย	ชอบทำในสิ่งที่คุ้นเคย
การยอมรับค่านิยม	พร้อมที่จะพิจารณาค่านิยมใหม่ ๆ	ยึดติดกฎเกณฑ์ อนุรักษ์นิยม

ที่มา. จาก Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual (p. 256), by P.T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 1992, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

จากตาราง 3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีลักษณะโดยรวม คือ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน ชอบที่จะลงมือทำและค้นหาสิ่งแปลกใหม่ และพร้อมรับค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล โดยจะแสดงถึงการรับฟังผู้อื่น และความสามารถในการยอมรับฟังผู้อื่นหรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสูงจะเป็นคนที่ยอมรับฟังคำแนะนำจากคนอื่น ๆ ได้ง่าย เช่น คู่สมรส ผู้นำทางศาสนา เพื่อน หัวหน้าคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

4.1 ความไว้วางใจผู้อื่น (trust) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เจตนาดีต่อผู้อื่นและเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และตั้งใจดีเช่นกัน

4.2 ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) จริงใจต่อผู้อื่น ไม่มีลัทธิหลอกลวง

4.3 ความเอื้อเฟื้อ (altruism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เห็นประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง ห่วงใย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (compliance) คุณลักษณะของบุคคลที่อ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม สามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การประนีประนอมยอมตามผู้อื่นเพื่อยับยั้งความรุนแรงให้อภัย

4.5 ความสุภาพถ่อมตน (modesty) บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูง จะมีลักษณะถ่อมตน สงบเสถียร ไม่คิดว่าตนอยู่เหนือคนอื่น ไม่หลงตัวเอง

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness) เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

ตาราง 4 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ความไว้วางใจผู้อื่น	มองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ มีความตั้งใจดี	ระแวง สงสัยในเจตนาของผู้อื่น
ความตรงไปตรงมา	จริงใจ ตรงไปตรงมา	พุดเกินความจริง ยกยอปอปั้น
ความเอื้อเฟื้อ	ช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	สิ่งเลวที่จะไปเกี่ยวข้องกับปัญหา
การยอมตามผู้อื่น	ประนีประนอมคล้อยตาม	ยึดตามความคิดของตนเอง
ความสุภาพถ่อมตน	ถ่อมตัว สงบเสถียร	หยิ่ง รู้สึกตนเองเหนือกว่าผู้อื่น
การมีจิตใจอ่อนโยน	โอนอ่อนตามความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	ตอบสนองความต้องการของตัวเอง

ที่มา. จาก Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual (p. 257), by P.T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 1992, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

จากตาราง 4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีลักษณะโดยรวม คือ ใ้วางใจผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงาน มีความตรงไปตรงมาและจริงใจต่อผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความประนีประนอม ยอมทำตามผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง มีบุคลิกภาพที่สุภาพ ถ่อมตน และมีจิตใจที่อ่อนโยน เห็นอกเห็นใจและคำนึงถึงจิตใจผู้อื่น

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) แสดงถึงความยากง่าย และความมากน้อยของจุดหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเอง และการมีวินัยในตัวเอง ให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ ถ้าบุคคลใด มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นคนที่มีการบังคับวินัย ในตนเองสูง ในการทำให้เป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ประสบความสำเร็จ สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ แสดงว่า เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงและมากกว่าที่ตนเองจะทำให้สำเร็จได้ แต่ไม่สามารถบังคับให้ตัวเองได้ตั้งใจทำหรือบางครั้งก็ทำไปเรื่อย ๆ อย่างไม่ใส่ใจ จนไม่สามารถทำให้ได้เป้าหมายที่ตนตั้งไว้ได้สำเร็จด้วยดี คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

5.1 สมรรถนะ (competence) คุณลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการจัดการกับตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจ รอบคอบ และมีการเตรียมตัวที่ดี

5.2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (order) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความเป็นระเบียบ เป็นระบบ จัดแจงสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

5.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (dutifulness) หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

5.4 ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนัก เพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยในตนเอง (self-discipline) หมายถึง ความสามารถในการเริ่มต้นทำงาน และทำงานจนสำเร็จ ซื่อตรงต่อแนวปฏิบัติของตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ลุล่วง แม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรคหรือความเบื่อหน่าย

5.6 ความสุขุมรอบคอบ (deliberation) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรอบคอบในการลงมือปฏิบัติ คิดอย่างรอบคอบก่อนกระทำการสิ่งต่าง ๆ ระมัดระวัง คิดหน้าคิดหลัง และมีความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริงบรรลุผลตามเป้าหมาย

ตาราง 5 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
สมรรถนะ	ตระหนักในสมรรถนะของตน	ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตน
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	เป็นระเบียบเรียบร้อย	ไม่เป็นระเบียบ
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความน่าเชื่อถือ	ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเอง ขาดความน่าเชื่อถือ
ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	มุ่งมั่น จริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	ต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ
ความมีวินัยในตนเอง	มีวินัยในตนเอง	ผิดใจประกันพรั่ง เสียกำลังใจง่าย ควบคุมตนเองได้ต่ำ
ความสุขุมรอบคอบ	คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ	รีบเร่งขาดการไตร่ตรอง

ที่มา. จาก Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual (p. 258), by P.T. Jr. Costa & R. R. McCrae, 1992, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

จากตาราง 5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีลักษณะโดยรวม คือ มีความสามารถและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวินัยในตนเอง และมีความสุขุมรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

ประทุมวดี หงส์ประชา (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ประกอบไปด้วย มีความคิดริเริ่ม รับผิดชอบ ชยันตทน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน และสามารถจูงใจทำให้บุคลากรในโรงเรียนช่วยกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้

ประณาลี ยี่รัฐศิริ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง และผลเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สิทธิพงษ์ จารุทรัพย์ใส (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูคาดหวังต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับสูง แต่การบริหารด้านวิชาการ ด้านบุคคล และด้านงบประมาณ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการบริหารทั่วไปมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครูพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะที่คาดหวังมีความแตกต่างกัน และ 3) การแสดงความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้นำทางวิชาการ รู้จักการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูทำงานมากขึ้น โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ มีแผนและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ดี และยังมีความคาดหวังว่าผู้บริหาร ต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และสามารถตอบคำถามที่ครูต้องการทราบได้

นิพิษฐ มาลา (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1

และ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครู จำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการรับรู้เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตน และการบริการที่ดี 2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำ และผลเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เบธา ภูมิเขต (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตนากร ยิ้มประเสริฐ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ต้องได้รับการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ด้านการสร้าง มโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการเห็นอกเห็นใจ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ ส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ มี 3 ขั้นตอน คือ การประเมินตนเองก่อน การพัฒนา ดำเนินการพัฒนา การประเมินตนเองหลังการพัฒนา ส่วนที่ 5 เงื่อนไขการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ และ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารระดับต้นหลังการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ โดยก่อนการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนเฉลี่ย 4.57 และหลังการใช้รูปแบบมีระดับคะแนนเฉลี่ย 4.82 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่รักษาราชการแทนในโรงเรียน ที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดตตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 331 คน โดยผลวิจัยพบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 11 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบด้วย 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการบังคับตนเอง 7) ด้านความมีเหตุผล 8) ด้านการเป็นผู้นำ 9) ด้านการปกครอง 10) ด้านความมีวินัย และ 11) ด้านความรับผิดชอบ

อำไพ อุ่นศิริ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ และการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรู้ความสามารถ และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชินินทร์ เจริญมาก (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความกล้าตัดสินใจ 3) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

บุษบา คำนนท์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วิไลภา นงศ์พิทักษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบุคลิกภาพแบบหัวสั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เอกการ์ด (Eckhardt, 1978, pp. 562-563-A) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องเกณฑ์การคัดเลือก ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาของคณะกรรมการศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ พบว่าคณะกรรมการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและมัศึกษามีเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่ ไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติ 10 ประการด้วยกันคือ การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ มีอารมณ์มั่นคง มีทักษะในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสาร มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการปรับตัว มีคุณธรรม สติปัญญาดี สุขภาพดี และมีมนุษยสัมพันธ์

เอคิน (Eakin, 1997, p. 96-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่เห็นได้ชัดของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St. Louis สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต้องมีและทำให้ประสบผลสำเร็จคือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานแต่ละคน

นูเบิร์ต (Neubert, 1998, p. 96-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่เห็นได้ชัดในการทำงานเป็นกลุ่ม สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ผู้นำต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มอื่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม มีความสุขุมรอบคอบ ซื่อตรง ต่อหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับในความรู้ ความสามารถของคนอื่น สามารถประสานงานได้ดี และรู้จักข้อบกพร่องของตนเองแล้วพัฒนาให้ดีขึ้น

เบนนิส (Bennis, 2000, p. 23) เสนอว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้ จะต้องมีความรู้ คุณลักษณะ บุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่ว ๆ ไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่างาม น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง ผู้นำไม่ใช่ คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่น ๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์เดินดินทั้งหลาย ได้แก่ จะต้องมีความซื่อสัตย์ การอุทิศตน การไม่พยายาบาดร้าย มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ใจกว้างและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่สำคัญที่สุดในองค์กร ใช้ทั้งร่างกายและจิตใจทุ่มเทในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับสังคม ทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ด้านสุขภาพร่างกายจึงต้องมีความแข็งแรง เพราะถ้าสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงแล้ว การดำเนินงาน ก็ต้องบกพร่อง ส่งผลต่อความสำเร็จต่องานได้

คูเปอร์, และโรบินสัน (Cooper, & Robinson, 2002) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Meta-Analysis พบว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคอร์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานดังนี้

- 1) ด้านการยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r=0.33$)
- 2) ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r=0.27$)

- 3) ด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r=0.22$)
- 4) ด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r=0.18$)
- 5) ด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r=0.23$)

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสระบุรี มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุง บุคลิกภาพตลอดจนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองเพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับของคนทั่ว ๆ ไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 ทั้งหมด 21 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,349 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 309 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ เป็น 4 ชั้นภูมิ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และใช้จำนวนของประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษาคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดสถานศึกษา ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ลำดับ ที่	ขนาดของ สถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
1	ขนาดเล็ก	10	16	226	242	13	43	56
2	ขนาดกลาง	5	17	299	316	14	58	72
3	ขนาดใหญ่	3	13	296	309	11	60	71
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	15	467	482	12	98	110
	รวม	21	61	1,288	1,349	50	259	309

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มี 5 ด้าน ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว บุคลิกภาพแบบเด็ดเดี่ยว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการแสดงออกมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการแสดงออกมาก
- 3 หมายถึง มีการแสดงออกปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการแสดงออกน้อย
- 1 หมายถึง มีการแสดงออกน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดตัวแปรและข้อรายการ
2. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ประมวลความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อรายการที่เหมาะสม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมเนื้อหาของแต่ละด้านให้เหมาะสมและดีที่สุด
3. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างคำถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ศึกษา คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้และพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีกรปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ให้ครอบคลุมความสมบูรณ์ของข้อรายการในแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00
3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน
4. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.160) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.978
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนพร้อมทั้งทำรหัสในแบบสอบถามให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

2. ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาทั้ง 21 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

3. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน กล่าวคือ

3.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในกรณีแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิจัย โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบแบบสอบถาม โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยพร้อมทั้งชี้แจงขั้นตอนในการตอบแบบสอบถาม และเก็บกลับคืนภายใน 15 วัน

3.2 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษาโดยคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบ่งเป็นรายด้าน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (John W. Best, 1981)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการแสดงออกทางบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการแสดงออกทางบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการแสดงออกทางบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการแสดงออกทางบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการแสดงออกทางบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร (สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 129 - 130)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 94)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าค่าถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
S_i	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
S	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 95)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P	แทน	ร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 106)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
X	แทน	ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
$\sum X$	แทน	ผลรวมของค่าหรือคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 106)

$$_S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $_S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

4. การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) จากสูตร (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 227)

$$F = \frac{S^2_{\text{มาก}}}{S^2_{\text{น้อย}}}, \quad df_1 = n_1 - 1, \quad df_2 = n_2 - 1,$$

- ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติทดสอบที่

\bar{X}_1 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ

5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) จากสูตร (กานดา พูนลาภทวี, 2539, หน้า 228)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between mean square)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within mean square)

6. สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test) จากสูตร (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย, 2545, หน้า 301)

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k - 1)}$$

เมื่อ	F_1	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
	\bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n_1	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง
p	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
* $p < .05$	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 309 คน ซึ่งสามารถแบ่งผล
การศึกษาเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
- ตอนที่ 3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี
- ตอนที่ 4 เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาด
ของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 309)	ร้อยละ
1 ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษาครู	50	16.18
ครู	259	83.82
2 วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	200	64.27
สูงกว่าปริญญาตรี	109	35.28
3 ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	174	56.31
10 - 20 ปี	82	26.54
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	53	17.15
รวม	309	100.00

จากตาราง 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 83.82 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 64.27 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.31

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (n = 309)	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	234	75.73
หญิง	75	24.27
2 วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	245	79.29
สูงกว่าปริญญาโท	64	20.71
3 ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา		
น้อยกว่า 5 ปี	24	7.77
5 - 10 ปี	101	32.69
มากกว่า 10 ปี	184	59.55
4 ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียน น้อยกว่า 500 คน)	56	18.12
ขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน)	72	23.30
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน)	71	22.98
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	110	35.60
รวม	309	100.00

จากตาราง 8 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.73 มีวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 79.29 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.55 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 35.60

ตอนที่ 3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบวันไหว

บุคลิกภาพแบบวันไหว	ระดับการแสดงผล		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1 มีความวิตกกังวล กลัวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น	2.62	1.11	ปานกลาง
2 มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดและโกรธเมื่อไม่ได้ อย่างไร	2.32	0.99	น้อย
3 รู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ เมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	2.19	0.98	น้อย
4 มีอาการประหม่า รู้สึกกังวลเมื่อต้องการเข้าสังคม และอยู่ในที่คนหมู่มาก	2.36	1.05	น้อย
5 ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง แสดง พฤติกรรมฉุนเฉียว เอาแต่ใจ	2.10	0.98	น้อย
6 มีอารมณ์เปราะบาง ไม่สามารถรับมือกับ ความเครียดและสถานการณ์ฉุกเฉินได้	2.09	0.96	น้อย
ภาพรวม	2.28	0.85	น้อย

จากตาราง 9 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบวันไหว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$,
S.D. = 0.85) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง เมื่อนำมาเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ 1) มีความวิตกกังวลกลัวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น
($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 1.11) 2) มีอาการประหม่า รู้สึกกังวลเมื่อต้องการเข้าสังคมและอยู่ในที่คนหมู่มาก
($\bar{X} = 2.36$, S.D. = 1.05) และ 3) มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดและโกรธเมื่อไม่ได้ อย่างไรก็ตาม
($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.99) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีอารมณ์เปราะบาง ไม่สามารถรับมือกับ
ความเครียดและสถานการณ์ฉุกเฉินได้ ($\bar{X} = 2.09$, S.D. = 0.96)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ระดับการแสดงออก		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 เป็นมิตรต่อผู้อื่นเข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.13	0.88	มาก
2 ชอบการเข้าสังคมพบปะคนหมู่มาก	4.09	0.96	มาก
3 มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	4.06	0.96	มาก
4 มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.15	0.88	มาก
5 ชอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ	4.06	0.94	มาก
6 เป็นผู้ที่มีทัศนคติด้านบวก มองโลกในแง่ดี	4.12	0.88	มาก
ภาพรวม	4.10	0.77	มาก

จากตาราง 10 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.77) และเมื่อนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.88) 2) เป็นมิตรต่อผู้อื่นเข้ากับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.88) และ 3) เป็นผู้ที่มีทัศนคติด้านบวกมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.88) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.96)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ระดับการแสดงออก		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ	4.18	0.83	มาก
2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.09	0.93	มาก
3 มีความสุขในการทำงาน	4.22	0.76	มาก
4 เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ร่วมงาน ในขณะปฏิบัติงาน	3.94	0.97	มาก
5 ชอบที่จะลงมือทำและค้นหาสิ่งแปลกใหม่ ไม่ชอบ ความจำเจในการทำงาน	4.02	0.94	มาก
6 พร้อมรับค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ	4.07	0.95	มาก
ภาพรวม	4.09	0.79	มาก

จากตาราง 11 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.79) และเมื่อนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ 1) มีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.76) 2) มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.83) และ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.93) ส่วนค่าเฉลี่ยใบลำดับสุดท้าย คือ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.97)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ระดับการแสดงผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 ใ่ว่างใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงาน	3.95	0.80	มาก
2 มีความตรงไปตรงมาและจริงใจต่อผู้อื่น	4.06	0.85	มาก
3 มีความเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	4.08	0.87	มาก
4 มีความประนีประนอม ยอมทำตามผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง	4.06	0.91	มาก
5 มีบุคลิกภาพที่สุภาพ ถ่อมตน	4.11	0.87	มาก
6 มีจิตใจที่อ่อนโยน เห็นอกเห็นใจและคำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	4.06	0.91	มาก
ภาพรวม	4.05	0.75	มาก

จากตาราง 12 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.75) และเมื่อนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ 1) บุคลิกที่สุภาพถ่อมตน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.87) 2) มีความเอื้อเฟื้อชอบช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.87) และ 3) มีความตรงไปตรงมาและจริงใจต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.85) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ใ่ว่างใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ระดับการแสดงออก		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 มีความสามารถและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.19	0.79	มาก
2 มีการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.05	0.94	มาก
3 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ตนเองได้รับ มอบหมาย	4.25	0.77	มาก
4 ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุตาม เป้าหมาย	4.36	0.74	มาก
5 เป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง	4.27	0.77	มาก
6 มีความสุขุมรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.76	มาก
ภาพรวม	4.22	0.69	มาก

จากตาราง 13 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ 1) ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74) 2) เป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.77) และ 3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.77) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.94)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวมในแต่ละด้าน

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 บุคลิกภาพแบบหัวไว	3.72	0.85	มาก
2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.10	0.77	มาก
3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.09	0.79	มาก
4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4.05	0.75	มาก
5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4.22	0.69	มาก
รวม	4.04	0.66	มาก

จากตาราง 14 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สรุปในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69) 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.77) 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.79) 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.75) และ 5) บุคลิกภาพแบบหัวไว ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

วิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 15 - 19

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n= 234)		หญิง (n= 75)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 บุคลิกภาพแบบหัวนไหว	3.70	0.88	3.79	0.73	0.92	.361
2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.04	0.82	4.27	0.55	2.75	.007*
3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.05	0.82	4.21	0.66	1.74	.083
4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4.06	0.78	4.02	0.65	0.42	.674
5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4.20	0.71	4.28	0.63	0.89	.373
ภาพรวม	4.01	0.70	4.12	0.52	1.39	.165

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีบุคลิกภาพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาโท (n= 245)		สูงกว่า ปริญญาโท (n= 64)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D.		
1 บุคลิกภาพแบบหัวนไหว	3.70	0.85	3.82	0.84	1.00	.316
2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.05	0.82	4.28	0.50	2.77	.006*
3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.05	0.81	4.22	0.67	1.55	.121
4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4.04	0.77	4.09	0.64	0.54	.593
5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4.19	0.72	4.34	0.58	1.78	.077
ภาพรวม	4.01	0.69	4.15	0.50	1.88	.063

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีบุคลิกภาพ
ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2.00	0.51	0.71	.492
	ภายในกลุ่ม	221.34	306.00	0.72		
	รวม	222.37	308.00			
2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.13	2.00	2.56	4.44	.013*
	ภายในกลุ่ม	176.65	306.00	0.58		
	รวม	181.78	308.00			
3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.40	2.00	1.70	2.79	.063
	ภายในกลุ่ม	136.74	306.00	0.61		
	รวม	140.14	308.00			
4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2.00	0.81	1.45	.237
	ภายในกลุ่ม	170.60	306.00	0.56		
	รวม	172.21	308.00			
5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2.00	0.86	1.80	.167
	ภายในกลุ่ม	146.79	306.00	0.48		
	รวม	148.52	308.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.53	2.00	0.76	1.77	.172
	ภายในกลุ่ม	132.15	306.00	0.43		
	รวม	133.68	308.00			

* $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ต่างกัน มีบุคลิกภาพในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลิกภาพแบบ แสดงตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แสดงไว้ในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.29	4.25	3.99
น้อยกว่า 5 ปี	4.29	-	0.04	0.30
5 - 10 ปี	4.25		-	0.25*
มากกว่า 10 ปี	3.99			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5 - 10 ปี มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 บุคลิกภาพแบบหัวนไหว	ระหว่างกลุ่ม	2.16	3.00	0.72	1.00	.394
	ภายในกลุ่ม	220.21	305.00	0.72		
	รวม	222.37	308.00			
2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.76	3.00	1.25	2.15	.094
	ภายในกลุ่ม	178.02	305.00	0.58		
	รวม	181.78	308.00			
3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.29	3.00	1.43	2.35	.073
	ภายในกลุ่ม	135.85	305.00	0.61		
	รวม	140.14	308.00			
4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	2.50	3.00	0.83	1.50	.215
	ภายในกลุ่ม	169.71	305.00	0.56		
	รวม	172.21	308.00			
5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	3.02	3.00	1.01	2.11	.099
	ภายในกลุ่ม	145.50	305.00	0.48		
	รวม	148.52	308.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3.00	0.56	1.29	.227
	ภายในกลุ่ม	132.00	305.00	0.43		
	รวม	133.68	308.00			

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีบุคลิกภาพ ในภาพรวมละรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งบุคลิกภาพแบบหัวนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 ทั้งหมด 21 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,349 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอนสูตรที่ใช้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ในการศึกษาทั้งหมด 309 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ เป็น 4 ชั้นภูมิ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่มเป็นตัวแบ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ สร้างตามแบบการวัดของลิคเคอร์ต (Likert) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.08 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามกลับคือ จำนวน 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ 5) บุคลิกภาพแบบขี้เหนียว

1.1 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย 2) เป็นผู้มีความรับผิดชอบในตนเอง และ 3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อและนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) เป็นมิตรต่อผู้อื่นเข้ากับผู้อื่นได้ดี และ 3) เป็นผู้ที่มีทัศนคติด้านบวก มองโลกในแง่ดี ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อและนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้

ดังนี้ 1) มีความสุขในการทำงาน 2) มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และผู้ร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน

1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สี่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อและนำมาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีบุคลิกที่สุภาพ ถ่อมตน 2) มีความเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และ 3) มีความตรงไปตรงมาและจริงใจต่อผู้อื่น ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ไว้วางใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน

1.5 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีความวิตกกังวลกลัวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น 2) มีอาการประหม่ารู้สึกกังวลเมื่อต้องการเข้าสังคม และอยู่ในที่คนหมู่มาก และ 3) มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดและโกรธเมื่อไม่ได้ดั่งใจ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีอารมณ์แปรปรวน ไม่สามารถรับมือกับความเครียดและสถานการณ์ฉุกเฉินได้

2. ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีบุคลิกภาพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบขวนขวาย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีบุคลิกภาพในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบขวนขวาย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีบุคลิกภาพในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบขวนขวาย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีบุคลิกภาพในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งบุคลิกภาพแบบขวนขวาย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

อภิปรายผล

ผลการศึกษามูลค่าของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่นำมากำหนดเป็นประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษามูลค่าของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ประกอบกับมาตรา 80 ใน พระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ ได้กำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านการพัฒนาตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ประกอบ กับประณม ถาวรเดช (2552, หน้า 276) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความ สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วงาน ก็จะได้เดินหน้าไปอย่างราบรื่น

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นที่สนับสนุนของ รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 278) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคต ของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 241 - 266) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงาน ร่วมกันในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร จึงทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ มากกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560, หน้า 52) ที่ได้ ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า บุคลิกภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ตามลำดับ

1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความวิตกกังวล กลัวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีอาการประหม่า รู้สึกกังวลเมื่อต้องการเข้าสังคมและอยู่ในที่คนหมู่มาก และมีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดและโกรธเมื่อไม่ได้ใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยนโยบายต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติตามให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการแข่งขันผลงานทางวิชาการของนักเรียนเป็นประจำทุกปี จึงทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ จนอาจทำให้เกิดแรงกดดันและความเครียดแก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ แต่ผลวิจัยแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางบุคลิกภาพได้ดี เป็นผู้มีคามั่นคงทางอารมณ์ เพราะมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายและอยู่ในระดับการแสดงออกที่น้อย รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้บรรยากาศการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีบรรยากาศที่ดีและมีผลดีต่อองค์กรและส่วนรวม ดังที่ ฮับส์ ชูบจิต (2558, หน้า 105 - 106) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวบุคคลและในตัวขององค์กรลดลง แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับก็จะทำให้เป็นที่ชื่นชอบของบุคลากรในสถานศึกษาหรือบุคลากรในหน่วยงานอื่นและบุคคลทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ สอดคล้องกับ รัตนากร ยิ้มประเสริฐ (2554 หน้า 122) กล่าวว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความศรัทธา และความเชื่อใจใจ ถ้าการกระทำหรือบุคลิกภาพที่แสดงออกมาแล้วไม่สามารถตอบสนองความต้องการและสมหวังได้ บุคคลนั้นจะปรุงแต่งปรับเปลี่ยนปฏิกริยาส่วนรวมของตนเองเสียใหม่ เพื่อพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่ดีและนำความสำเร็จมาให้ตามที่ตนเองปรารถนา ในที่สุดก็จะได้ผู้ที่มีบุคลิกภาพอันพึง ประสงค์ของสังคม

สอดคล้อง กับงานวิจัยของ วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560, หน้า 55) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยภาพรวมเพียง ร้อยละ 2.31

1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ภาพรวมและรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นมิตรต่อผู้อื่นเข้ากับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้ที่มีทัศนคติด้านบวก มองโลกในแง่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมตามสถานการณ์ อีกทั้งเป็นผู้นำในด้านกรวางกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่าง ๆ ตามแผนตามภารกิจภายในโรงเรียน และเป็นผู้นำในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอีกด้วย โรงเรียนยังเป็นสถานที่ราชการบุคคลเข้ามาติดต่อประสานงานเป็นจำนวนมากทั้งผู้ปกครองนักเรียนหน่วยงานต่าง ๆ

ผู้บริหารจึงต้องวางตัวให้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ บุคคลภายในและภายนอก สอดคล้องกับ เบนนิส (Bennis, 2000, p. 23) เสนอว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้ จะต้องมีความรู้คุณลักษณะบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่ว ๆ ไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่างาม น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2553, หน้า 3) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพที่ควรมีอันดับเป็นแรก ๆ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความเป็นมิตร ไม่ถือตัว รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ เป็นผู้ที่มีความสุขจิตที่ดี แจ่มใส ร่าเริง อารมณ์ดี มีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แต่งกายสุภาพเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ แจ่มกล้าแสดงออก ในสิ่งที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมต่อไป จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นมิตรต่อผู้อื่นเข้ากับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้ที่มีทัศนคติด้านบวก มองโลกในแง่ดีมากกว่าด้านอื่น

สอดคล้องกับสุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ กระตือรือร้นในการทำงาน สุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน และแต่งกายสุภาพ ตามลำดับ สอดคล้องกับ บุชบา คำนนท์ (2559, หน้า 69) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองและ ผู้บริหารแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมตามโอกาส ตามลำดับ

1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ภาพรวมและรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปิดรับประสบการณ์และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับค่านิยมใหม่ ๆ จึงส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสภาพสังคมและบริบทในปัจจุบัน อีกทั้งยังมีความสุขในการทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง ประกอบกับ ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำสูงจึงจะสามารถในการจัดการบริหารองค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ อีกทั้ง

กระแสการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาภายใต้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ประกอบกับ ปัจจุบันรัฐบาลไทยเน้นการศึกษา 4.0 การศึกษา 4.0 เป็นการศึกษาไทยยุคนวัตกรรมและผลิตภาพ ซึ่งผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงคิดแนวใหม่และพัฒนาความคิด ให้ได้ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มากกว่าด้านอื่น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพงศ์ จารุทรัพย์สดี (2549 หน้า 98) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ และยังมีความคาดหวังว่าผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และสามารถตอบคำถามที่ครูต้องการทราบได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมวดี หงส์ประชา (2545, หน้า 101) ที่ศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดริเริ่ม รับผิดชอบ ขยันอดทนจะสามารถชักจูงใจทำให้บุคลากรในโรงเรียนช่วยกันทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้

1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีบุคลิกที่สุภาพถ่อมตน มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น และมีความตรงไปตรงมาและจริงใจต่อผู้อื่น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ทั้งการร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอก การประนีประนอม เพื่อการหลีกเลี่ยงและลดความขัดแย้งในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารตระหนักในการสร้างสัมพันธ์อันดี เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังที่ วิรุณ ตั้งเจริญ (2551, หน้า 82 - 84) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถพัฒนาได้ มีจิตสำนึกในเชิงจริยธรรม รู้จักประสานสันติ เพราะถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้แล้วนั้นอาจสร้างความขัดแย้งและความไม่พอใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาหรือบุคคลทั่วไปที่ร่วมงานด้วย อาจทำให้บุคลากรขาดความทุ่มเทและความเสียสละในการปฏิบัติงาน หรือเกิดความแตกแยกในหมู่คณะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับ นูเบิร์ต (Neubert, 1998, p. 96 - A) ได้ศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่เห็นได้ชัด ในการทำงานเป็นกลุ่ม สรุปได้ว่า ต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคล มีความสุขุมรอบคอบ

ชื่อตรงต่อหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับในความรู้ความสามารถของคนอื่น สามารถประสานงานได้ดี และรู้จักข้อบกพร่องของตนเองแล้วพัฒนาให้ดีขึ้น

นอกจากนี้งานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 217 - 219) ที่ได้ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านความเมตตา กรุณา และองค์ประกอบด้านกัลยาณมิตร เป็นองค์ประกอบสำคัญของจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความเมตตา กรุณาเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นกัลยาณมิตร คือ พลังที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการไว้วางใจกัน ให้อภัยกัน รักใคร่ ห่วงใยกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกที่สุภาพ มีความเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และมีจิตใจที่อ่อนโยน เห็นอกเห็นใจและคำนึงถึงจิตใจผู้อื่นมากกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับ เมธา ภูมิเขต (2554, หน้า 71) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พุดจาไพเราะและเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ร่วมงานมีความเมตตา กรุณาต่อเพื่อร่วมงาน เฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี

1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ภาพรวมและรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 44) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับ และดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มากกว่าด้านอื่น ดังที่ สุกุล วังสินธ์ (2545, หน้า 12 - 14) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ไว้ว่า มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักการเหตุผลในการบริหารงาน มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ ในโรงเรียน

นอกจากนี้ความมีวินัย ยังปรากฏในจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 230 - 231) ที่ได้ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การควบคุมพฤติกรรมปฏิบัติตนให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรับผิดชอบกับการมีวินัย

เป็นเรื่องสำคัญ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบจกต้องเป็นคนที่มีวินัย” คือการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้สำหรับภารกิจในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ทำที่การปฏิบัติหน้าที่แตกต่างไปจากวิธีการ และ/หรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมมีน้อย และไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ ให้เป็นไปตามคาดหวังไว้ในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอคิน (EaKin, 1997, p. 96-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่เห็นได้ชัดเจนของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St. Louis สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต้องมีและทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานแต่ละคน

2. ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผ่านการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนั้น บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย หรือผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ต่างก็ต้องปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ความเชื่อมั่นและศรัทธาเช่นเดียวกัน ดังที่ วิชาพร มาพบสุข (2545, หน้า 425) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้บุคคลบรรลุความสำเร็จในอาชีพการงานต่าง ๆ จึงอาศัยการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บุคลิกภาพของบุคคลสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้เพื่อเป็นคนที่มีบุคลิกภาพทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560, หน้า 56) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางเพศของผู้บริหารสถานศึกษา มีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำไพ อุ่นศิริ (2557, หน้า 66) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็ได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร จากหน่วยงานหลักเสมอจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และมีทิศทางในการพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน และนอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งมีหลักสูตรเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพอยู่ด้วย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพเพื่อการบริหารงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เจริญมาก (2559, หน้า 88) ได้ทำการศึกษาศิลปะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี การศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน มีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณาลี ยี่รัฐศิริ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเอกการ์ด (Eckhardt, 1978, pp. 562-563-A) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ พบว่ามีเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่ ไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติ 10 ประการด้วยกันคือการรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่ มีอารมณ์มั่นคง มีทักษะในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสาร มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการปรับตัว มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีสุขภาพดี และมีมนุษยสัมพันธ์

2.3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตาม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการจัดการศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมไปถึงนโยบายและเป้าประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังของบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ด้วยข้อกำหนดประกอบกับปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากหรือน้อย ก็ต้องสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้ผู้นำและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ศรัทธาของบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น

นอกจากนี้ ญัฐกร อินทุยศ (2556, หน้า 83) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพก็จะทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างไปด้วยกัน ดังนั้นในบางครั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกัน การทำงานของบุคคลทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของชรินทร์ เจริญมาก (2559, หน้า 88) พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.4 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่า จะอยู่ในสถานศึกษาขนาดใดก็ตาม ก็ต้องปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแสดงออกในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ตามวาระโอกาสใน ฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนมีความสามารถในการบริหารจัดการและสร้างเสริมบรรยากาศใน การทำงานให้มีความเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานจนนำสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้ในบริบทที่แตกต่างกันการบริหารและการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ สุดใจ เหล่าสุนทร (2549, หน้า 68 - 69) กล่าวว่านอกจากผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ และคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่แล้ว ยังต้องมีอุดมคติที่ดีในการพัฒนา การศึกษา เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ เจริญมาก (2559, หน้า 88) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มี บุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพิษฐ์ มาลา (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายของด้าน ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ที่เพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2546). **แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ.
- กระมล ทองธรรมชาติ, และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2551). **ข้าราชการไทยความสำนึกและอุดมการณ์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2562). **พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กานดา พูนลาภทวี. (2539). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : พิสิสส์เซ็นเตอร์.
- กิจจา บานชื่น. (2559). **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชญาภัทร์ วงษ์ประภารัตน์. (2557). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนินทร์ เจริญมาก. (2559). **บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชินน์ จอร์จ. (2549). **บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ** (แปลจาก Leadership development. โดย นพดล เวชสวัสดิ์). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐกร อินทุยศ. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: วี พรีนซ์.
- เต็มศักดิ์ คาวณิช. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนาภา บัณฑิตกุล. (2554). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี**. สืบค้น ตุลาคม 5, 2563, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/359783>.
- ธัญญาภัทร์ เลิศจันทรางกูร. (2562). **เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์. (2542). **การบริหารการศึกษา**. เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2557). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- นิพิษฐ มาลา. (2551). **สมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). **Modern Management การจัดการสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ทริปเฟล กรุ๊ป.
- บุษบา คำนนท์. (2559). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประณาลี ยี่รัฐศิริ. (2548). **การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประณม ถาวรเดช. (2552). **บุคลิกภาพความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ: ใสใจ.
- ประทุมวดี หงส์ประชา. (2545). **องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2553). **มนุษย์สัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก., หน้า 1-23.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ไพฑูรย์ สีนลาวรัตน์. (2557). **การเรียนรู้สู่อนาคต : ความท้าทายในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยสถาบันและพัฒนาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เมธา ภูมิเขต. (2554). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยนต์ ภูมิจิต. (2558). **ความเป็นครู** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัตนากร ยิ้มประเสริฐ. (2554). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.**
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). **การปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มติชน.
- ลูกซ์ ริชาร์ด. (2553). **การบริหารจัดการทีม** (แปลจาก Creating teams with an edge. โดย สุรพี พิงพทุทคุณ). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- วรรณสิริ สุจริต. (2553). **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย มีชาติ. (2556). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา พงศ์พิทักษ์. (2560). **การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย ตันศิริ. (2547). **โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดสำคัญของการปฏิรูปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2556). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา**. สืบค้น ตุลาคม 5, 2563, จาก <http://www.piwdee.net/kabz/webma505.html>.
- วิภาพร มาพบสุข. (2545). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2557). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2551). **วิสัยทัศน์การศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ ทรัพย์พงษ์. (2545). **ผู้บริหารมือใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลัย ทองแผ่. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- วิลัยลักษณ์ พงษ์โสภณ. (2555). **สุขวิทยาจิต**. กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์ (1991).
- ศรีเรื่อน แก้วตั้งवाल. (2558). **จิตวิทยาบุคลิกภาพร่วมสมัยและจิตบำบัด**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- _____. (2561). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 17)**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). **การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สถิต วงศ์สรรค์. (2551). **การพัฒนาบุคลิกภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2563-2565)**.
สระบุรี: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
_____. (2562). **หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **สรุปสาระสำคัญของ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564**. สืบค้น
มกราคม 25, 2564, จาก <https://www.nesdc.go.th>
- สิทธิพงษ์ จารุทรัพย์สดใส. (2549). **การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น
จริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**.
- สุดใจ เหล่าสุนทร. (2549). **ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดา ทักษะวรรณ. (2545). **ผู้นำ**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพล วงสินธ์. (2545). **การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา**. **วารสารวิชาการ**, 5(6), 29.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). **วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทาง
การศึกษา 1**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2559). **จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อัจฉรา สุขารมณ. (2547). **การวัดบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). **จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2546). **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: ไยไหม.

- อำไพ อุ๋นศิริ. (2557). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allport, G.W. (1973). **Personality**. New York: Holt.
- Andrew P. Knight. (2018). Organizational affective tone: a meso perspective on the origins and effects of consistent affect in organizations. **Academy of Management Journal**, 61(1), 191-219.
- Bennis, W. G. (2000). **Managing the dream: Reflections on leadership and change**. Cambridge. MA: Perseus.
- Cooper, J. L., & Robinson, P. (2002). Cooperative learning and critical thinking. **The Teaching of Psychology**., 22, 7-9.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). **Revised NEO personality (NEO-PI-R) and NEO five-factor for inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Davis, K., & Newstrom, W. J. (2005). **Human Behavior (Commonwealth of The Northern Mariana Islands)**. New York : Mc Graw – Hill.
- Eakin, C. J. K. (1997). Perceptions of principals and teachers concerning desirable leadership traits for principals in St. Louis elementary schools (St. Louis, Missouri). **Dissertation Abstracts International**, 57(3), 158 - A.
- Eckhardt, E. F. (1978). Selection criteria practices and procedures of elementary and secondary School principals. **Dissertation Abstracts International**, 39(2), 562 – 563 - A.
- Grandey, A. A., & Gabriel, A. S. (2015). Emotional labor at a crossroads: Where do we go from here? **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 54(2), 323 - 349.
- Hilgard, E.R., Atkinson, R.C., & Atkinson, R.L. (1979). **Introduction to Psychology** (7th ed.). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- John W. Best. (1981). **Research in Education** (4th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.

- Neubert, M. J. (1998). **A functional-based model of informal leadership performance in intact work teams**. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa, Iowa City.
- Sergiovanni, T.J. (1999). **Education governance and administration**. New York: Prentice-Hall.
- Seyfarth, John T. (1999). The principal new leadership for new challenges. **Virginia commonwealth university, 41(2)**, 13-93.
- Sofiah, K.K., Padmashantini , P., & Gengeswari, K. (2016). Study on organizational citizenship behavior in banking industry. **International Journal for Innovation Education and Research, 2(7)**.
- Stephen P. Robbins. (2016). **Organizational Behavior** (17th Edition). Standalone Book.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพจริง

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

ขอขอบคุณ



(นายปิยะพงษ์ ไตรพรหม)

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครู

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี/เทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

3. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก (นักเรียน น้อยกว่า 500 คน)

ขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน)

ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน)

ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการ
แสดงออกเพียงช่องเดียว โดยระดับการแสดงออกมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการแสดงออกมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการแสดงออกมาก
- 3 หมายถึง มีการแสดงออกปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการแสดงออกน้อย
- 1 หมายถึง มีการแสดงออกน้อยที่สุด

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)					
1. มีความวิตกกังวล กลัวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น					
2. มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดและโกรธเมื่อไม่ได้ อย่างไร					
3. รู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ เมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย					
4. มีอาการประหม่า รู้สึกกังวลเมื่อต้องการเข้าสังคม และอยู่ในที่คนหมู่มาก					
5. ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง แสดง พฤติกรรมฉุนเฉียว เอาแต่ใจ					
6. มีอารมณ์แประบาง ไม่สามารถรับมือกับ ความเครียดและสถานการณ์ฉุกเฉินได้					
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)					
7. เป็นมิตรต่อผู้อื่นเข้ากับผู้อื่นได้ดี					
8. ชอบการเข้าสังคมพบปะคนหมู่มาก					
9. มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมใน แต่ละสถานการณ์					
10. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
11. ชอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ					

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. เป็นผู้มีทัศนคติด้านบวก มองโลกในแง่ดี					
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)					
13. มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ					
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
15. มีความสุขในการทำงาน					
16. เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ร่วมงาน ในขณะปฏิบัติงาน					
17. ชอบที่จะลงมือทำและค้นหาสิ่งใหม่ๆ					
18. พร้อมรับคำนิยาม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ					
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)					
19. ไว้วางใจผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชา ในการทำงาน					
20. มีความตรงไปตรงมาและจริงจังต่อผู้อื่น					
21. มีความเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น					
22. มีความประนีประนอม ยอมทำตามผู้อื่นเพื่อลด ความขัดแย้ง					
23. มีบุคลิกภาพที่สุภาพ ถ่อมตน					
24. มีจิตใจที่อ่อนโยน เห็นอกเห็นใจและคำนึงถึงจิตใจ ผู้อื่น					
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)					
25. มีความสามารถและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
26. มีการทำงานอย่างเป็นระบบ					
27. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ที่ตนเองได้รับ มอบหมาย					
28. ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุ ตามเป้าหมาย					
29. เป็นผู้วินัยในตนเอง					
30. มีความสุขุมรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism)						
1. มีความวิตกกังวล กลัวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดและโกรธเมื่อไม่ได้ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. รู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ เมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. มีอาการประหม่า รู้สึกกังวลเมื่อต้องการเข้าสังคม และอยู่ในที่คนหมู่มาก	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง แสดง พฤติกรรมฉุนเฉียว เอาแต่ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
6. มีอารมณ์แปรบาง ไม่สามารถรับมือกับ ความเครียดและสถานการณ์ฉุกเฉินได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)						
7. เป็นมิตรต่อผู้อื่นเข้ากับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
8. ชอบการเข้าสังคมพบปะคนหมู่มาก	+1	+1	+1	+1	+1	1
9. มีความเป็นผู้นำ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมใน แต่ละสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1
10. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
11. ขอบทานที่มีความท้าทายในความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1
12. เป็นผู้มีทัศนคติด้านบวก มองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)						
13. มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสนใจในเรื่องต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
15. มีความสุขในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
16. เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ร่วมงาน ในขณะที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC
	1	2	3	4	5	
17. ชอบที่จะลงมือทำและค้นหาสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1
18. พร้อมรับค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)						
19. ไว้วางใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
20. มีความตรงไปตรงมาและจริงใจต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
21. มีความเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
22. มีความประนีประนอม ยอมทำตามผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง	+1	+1	0	+1	+1	0.80
23. มีบุคลิกภาพที่สุภาพ ถ่อมตน	+1	+1	+1	+1	+1	1
24. มีจิตใจที่อ่อนโยน เห็นอกเห็นใจและคำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)						
25. มีความสามารถและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
26. มีการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
27. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
28. ต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
29. เป็นผู้มีความรับผิดชอบในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
30. มีความสุขุมรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม ผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. อาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวีียงหงส์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา หัวหน้าสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๗๒ /๒๕๖๔

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายปิยะพงษ์ ไตรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีอาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๖๗๗/๒๕๖๔

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ปณิตา เนื่องพะยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายปิยะพงษ์ ไตรพรหม นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีอาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๓๖ /๒๕๖๔

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายปิยะพงษ์ ไตรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.ภูวศล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในกรณี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๓๙ /๒๕๖๔

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายปิยะพงษ์ ไตรพรหม นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระบุรี โดยมีอาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๗๘ /๒๕๖๔

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายปิยะพงษ์ ไตรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.ภูวคณ จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	
วันที่รับ 1079 วันที่ 23/5/64 เวลา 13:48	
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มอำนวยการ	<input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารการเงิน	<input type="checkbox"/> กลุ่มนโยบายและแผน
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล	<input type="checkbox"/> กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
<input type="checkbox"/> กลุ่มกฎหมายและคดี	<input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมทางไกล ICT
<input type="checkbox"/> กลุ่มนิเทศฯ	<input type="checkbox"/> ตรวจพจนานุกรม

ที่ อว. ๐๖๒๔.๐๒/ ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนครินทร์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๓๕๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ด้วยนายปิยะพงษ์ ไตรพรหม นักศึกษาระดับชั้นศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.กวาดจตุ จุลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาอื่น ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายปิยะพงษ์ ไตรพรหม ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ที่ ๑๐. ๖๖๖. ๖๖
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ศึกษาการพัฒนาระบบงานวิจัยด้วยเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ๒๓/๕/๖๔

ขอแสดงความนับถือ

 (อาจารย์ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
 คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๖-๓๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑
โทรสาร ๐-๓๖๔๖-๒๖๑๐
E-mail : education@tru.ac.th

กน
 - 11/๖๕/๖๓๖๖

 ๑ ๒๐ ๖๔

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ที่ อว. ๐๒๒๔.๐๒/๑๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์นเรหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๓๕๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ด้วยนายปิยะพงษ์ ไตรพรหม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.ภูวพัชร์ อุตสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอแสดงความอนุเคราะห์จากท่านให้นายปิยะพงษ์ ไตรพรหม ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาขอเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

1
1554 ๑๐. ๖๓๓. ๖๕.
ต้น ทักษิณพรหมนิรันดร์ อัคร มหาวชิราวุธราชภัฏเทพสตรี
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
วิชาศึกษาศาสตร์บัณฑิต
28/5/๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร ๐-๓๖๕๓-๓๓๑๒, ๐-๓๖๕๒-๓๔๘๕-๖๓ ต่อ ๓๔๔๓๓
โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐
E-mail : education@tru.ac.th

- ๓๓๐
- 11๕๖/๖๓๖๓

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - สกุล	นายปิยะพงษ์ ไตรพรหม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 30 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองหัวโพ อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18170
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนหนองแขงวิทยา ตำบลหนองควายโซ อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2564 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี