

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

นัฐมล มณีโรจน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

นัฐมล มณีโรจน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เสนอโดย
นางสาวนัฐมล มณีโรจน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 26 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กวาดล จุลสุคนธ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสราษบุรี เขต 1
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
ชื่อนักศึกษา	นัฐมล มณีโรจน์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 292 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.942 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษบุรี เขต 1 มีบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว 4) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์

2. ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสราษบุรี เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.ธันยรัตน์ ทองบุญตา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ ภูมิแสน ดร.โกสิต นันทินบัณฑิต และนางสาวจันทิมา ศรีวิรัตน์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้ค้นคว้าอิสระได้ใช้อ้างอิงทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์และขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในโอกาสต่อไป

นัฐมล มณีโรจน์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	8
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	8
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
ความหมายของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
ความสำคัญของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
การวัดบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
ความหมายของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
ความสำคัญของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา.....	40
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่น.....	42
ความหมายของเจเนอเรชั่น.....	42
การแบ่งเจเนอเรชั่น และลักษณะพฤติกรรม.....	44

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
งานวิจัยในประเทศ.....	51
งานวิจัยต่างประเทศ.....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	61
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	81
สมมติฐานการวิจัย.....	81
วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
สรุปผล.....	84
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	95

	หน้า
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	115
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	117
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ	
ในการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	126
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	129

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ความสุภาพอ่อนโยน (agreeableness).....	28
ตาราง 2	ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (conscientiousness).....	28
ตาราง 3	วัฒนธรรม (culture).....	28
ตาราง 4	ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability).....	29
ตาราง 5	การแสดงตัว (extraversion).....	29
ตาราง 6	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบห้วนไหว.....	31
ตาราง 7	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบแสดงตัว.....	32
ตาราง 8	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบเปิดประสบการณ์.....	33
ตาราง 9	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม.....	35
ตาราง 10	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก.....	36
ตาราง 11	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา.....	60
ตาราง 12	จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	69
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.....	70
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพ แบบการเปิดรับประสบการณ์.....	71
ตาราง 15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพ แบบการมีจิตสำนึก.....	72

ตาราง 16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพ แบบการเปิดตัว.....	73
ตาราง 17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพ แบบความเป็นมิตร.....	74
ตาราง 18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพ แบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์.....	75
ตาราง 19	ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	76
ตาราง 20	ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง.....	76
ตาราง 21	ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	77
ตาราง 22	ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน...	78
ตาราง 23	ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเงินเดือน.....	78
ตาราง 24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบ ความเป็นมิตร จำแนกตามเงินเดือน.....	80

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของนานาอารยประเทศ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม อย่างมาก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวทันพลวัตของโลก ประเทศไทยจึงได้พัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ขึ้น เพื่อแก้ไขจุดด้อย และส่งเสริมจุดเด่น เพิ่มศักยภาพที่สำคัญ พร้อมรับมือกับความเสี่ยงจากสถานการณ์ของโลก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” เพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม 4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน และ 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2566, หน้า 20-21)

การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่เป็นหนึ่งในจุดประสงค์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งพัฒนาคนให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล มีวิสัยทัศน์ คือ “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21” โดยนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญได้แก่ นโยบายที่ 7 การเตรียมคนไทยเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กล่าวคือการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ มุ่งสู่ระบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้านวิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาคอมพิวเตอร์ (coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุกตำบลส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ของสถาบันการศึกษาสู่สาธารณะ เชื่อมโยงระบบการศึกษากับภาคปฏิบัติจริงในภาคธุรกิจ สร้างนักวิจัยใหม่และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ สร้างความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ และโครงข่ายสังคมออนไลน์ของคนไทย เพื่อป้องกันและลดผลกระทบในเชิงสังคม ความปลอดภัย อาชญากรรมทางไซเบอร์ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2562, หน้า 27)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการเตรียมคนไทยเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะเป็น

ผู้นำทางวิชาการ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ และเป็นที่พึ่งของผู้บังคับบัญชาได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 76) ทั้งนี้การบริหารจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยี และผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญดังกล่าว ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้จนวัตรกรรม ทักษะชีวิต อาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนตนเอง ทั้งด้านความรู้ การทำงาน บุคลิกภาพ มีวิสัยทัศน์ คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร (สมหมาย อ่ำตอนกลอย, 2556, หน้า 6)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นนักจัดการ วางแผน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า นอกจากจะใช้องค์ความรู้เป็นแนวทางในการทำงาน ต้องประสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่น และประสบความสำเร็จได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานนั้น ส่วนหนึ่งมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลิกภาพมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Persona ซึ่งแปลว่าหน้ากากที่ตัวละครสวมใส่ และแสดงเพื่อบอกบุคลิกลักษณะของตัวละครที่แสดงอยู่ (Engler, 1999, p.2) บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานและผลต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสร้างความมั่นใจต่อตนเอง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือของผู้บริหารสถานศึกษา การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการรู้จักปรับตัวเข้ากับคน และสังคมการทำงาน การควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด หรือมีการจัดการอารมณ์ที่ดี และการบริหารไปสู่ความสำเร็จ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่การเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการของบุคคล (กิจจา บานชื่น, 2559, หน้า 16) การเกิดบุคลิกภาพในตัวบุคคล

โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของบุคลิกภาพ ได้แก่ 1) พันธุกรรม การถ่ายทอดจากบรรพบุรุษจากรุ่นสู่รุ่นหลาน ทั้งด้าน เพศ รูปร่าง และสภาวะ 2) การอบรมเลี้ยงดู เป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อพฤติกรรม หรือบุคลิกภาพเป็นอย่างมาก 3) สิ่งแวดล้อม สิ่งที่อยู่รอบตัว ทั้งสภาพแวดล้อม ที่บ้าน โรงเรียน หรือที่ทำงาน ล้วนส่งผลต่อบุคลิกภาพ ทั้งนี้ รวมไปถึง วัฒนธรรม การแต่งกายในโอกาสต่างๆ กิริยามารยาท และความเชื่อ ประเพณี ส่งผลให้มนุษย์มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน (วิภาพร มาพบสุข, 2546, หน้า 53) นอกจากนี้ การวัด ประเมินผลบุคลิกภาพยังสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการวัดแบบประเมินบุคลิกภาพแบบทั่วไป และการประเมินบุคลิกภาพทางจิตวิทยา โดยใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการสอบถาม (นพมาศ ปลัดทอง, 2562, หน้า 20) ซึ่ง

แบบทดสอบบุคลิกภาพ big five model นี้พัฒนาขึ้นโดย Costa and McCrae เป็นโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Costa, & McCrae, 1992, p.23) ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 2) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก (conscientiousness) 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดเผย (extraversion) 4) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร (agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) เป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและนำมาใช้ในการประเมินบุคคล และพัฒนามาใช้ในการศึกษาบุคลิกภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

บุคลิกภาพ big five model นี้ สอดคล้องกับ รายงานการวิจัยของ ปิยะพงษ์ ไตรพรหม (2564, บทคัดย่อ) เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ฉะนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จึงได้จัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น ตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2564 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ เพื่อพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูในสังกัด โดยมีหลักสำคัญมุ่งเน้นการพัฒนาที่จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง พัฒนวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล นั่นคือหลักสำคัญของการพัฒนาตนเองตามลักษณะของบุคลิกภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี พัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ และประเมินบุคลิกภาพผู้บริหาร และนำข้อบ่งชี้มาพัฒนาครู บุคลากร และเรียนรู้จากจุดด้อยในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

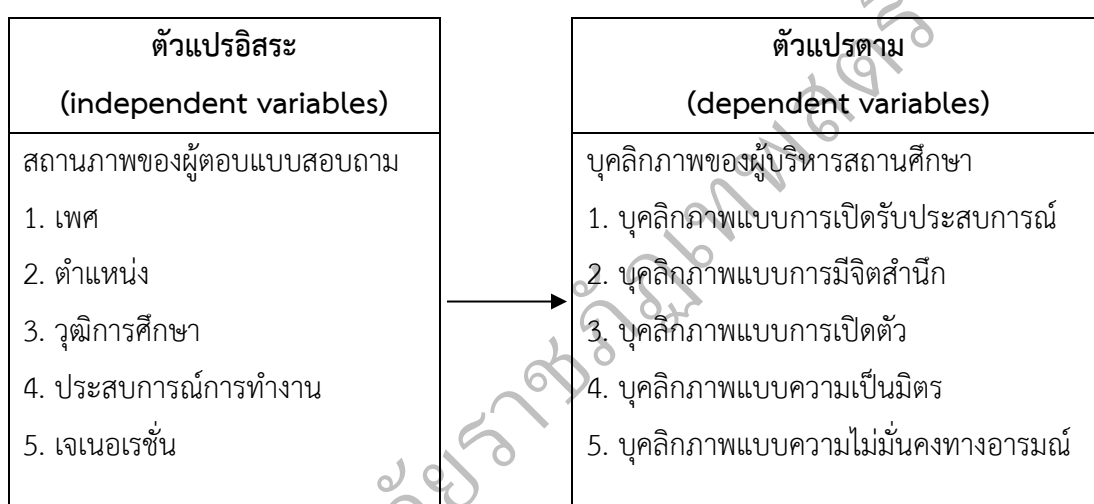
1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเจเนอเรชั่น

สมมติฐานการวิจัย

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเจเนอเรชั่น แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำกรอบแนวคิดมาจากคุณลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของคอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae 1992, p.23) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 2) การมีจิตสำนึก (conscientiousness) 3) การเปิดตัว (extraversion) 4) ความเป็นมิตร (agreeableness) และ 5) ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,079 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 91 คน และครูจำนวน 988 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566, หน้า 3-4)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 292 คน เนื่องจาก

ผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารและครู เป็น 25 : 75 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ผู้บริหาร 73 คน และครู 219 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 292 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

2.1.5 เจเนอเรชั่น

- 1) เจเนอเรชั่น X (อายุ 45 – 59 ปี)
- 2) เจเนอเรชั่น Y (อายุ 26 – 44 ปี)
- 3) เจเนอเรชั่น Z (อายุต่ำกว่า 26 ปี)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

2.2.1 บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์

2.2.2 บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก

2.2.3 บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว

2.2.4 บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร

2.2.5 บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามคุณลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของคอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae 1992, p.23)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยในภาคการเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และการจัดทำโครงการเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และปรับปรุงบุคลิกภาพให้ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะภายนอก และลักษณะภายใน โดยลักษณะภายนอก เป็นสิ่งที่พบได้จากการสังเกต ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย การเคลื่อนไหว ยืน นั่ง เดิน และลักษณะวิธีการพูด ลักษณะภายใน เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความคิด ความถนัด ความสนใจ สติปัญญา ค่านิยม ซึ่งทั้งสองลักษณะเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และพฤติกรรมการเล่นดู

บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลที่ประกอบด้วยลักษณะภายนอก และภายในที่แสดงออกมาผ่านพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกบุคลิกภาพได้ 5 แบบ ดังนี้

1. **บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์** หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติตัวของตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่ชัดเจน รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ชอบความแปลกใหม่ และมีการแลกเปลี่ยนค่านิยมตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม

2. **บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก** หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับตนเอง การมีวินัยในตนเอง มีระเบียบแบบแผนทางความคิด มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นระเบียบ จัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานอย่างเต็มกำลังตามเป้าหมายที่วางไว้ และคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

3. บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการเข้าร่วมกับสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ กระตือรือร้น ชื่นชอบความตื่นเต้น ทำท่าย บรรยากาศที่สนุกสนาน และมองโลกในแง่ดี หากมีบุคลิกภาพแสดงตัวสูงก็จะมีการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก แต่หากมีบุคลิกภาพแสดงตัวต่ำก็จะมีการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย

4. บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการรับยอมรับ และปฏิบัติตนอย่างมีความยืดหยุ่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โอนอ่อนตามความคิดเห็นของผู้อื่น การอ่อนน้อมถ่อมตนมีจิตใจอ่อนโยน และคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น

5. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ขาดความสามารถในการปรับอารมณ์ เพื่อควบคุมอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าภายนอก ทั้งความวิตกกังวลกับสถานการณ์ต่างๆ ความหงุดหงิด ขุ่นเคือง โกรธแค้น ความรู้สึกผิดหวังโทษแท้ ความประหม่า กังวล ไม่มั่นใจในตนเอง การควบคุม อารมณ์จากแรงกระตุ้น และความตกใจ ไวต่อสถานการณ์ทางอารมณ์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีช่วงอายุเดียวกัน มีประสบการณ์ ค่านิยมในการดำรงชีวิตที่ใกล้เคียงกัน มีพฤติกรรม หรือเอกลักษณ์ในลักษณะเดียวกัน และมีทัศนคติ ความคิด การตัดสินใจที่ใกล้เคียงกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 การวัดบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่น
 - 4.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น
 - 4.2 การแบ่งเจเนอเรชั่น และลักษณะพฤติกรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรของการศึกษาที่อาศัยแรงขับเคลื่อนจากผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เนื่องมาจากการมีผู้บริหาร

ที่มีวิสัยทัศน์ และทัศนคติที่เปิดรับกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546, หน้า 4) ซึ่งในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน และผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด

สุพัตรา ศรีมาวงษ์ (2556, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา เป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

กัญญาพัชร รุนสงค์ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ กระบวนการบริหารเพื่อให้สถานศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา

รัชนิกร วงศ์จิราษฎ์ (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือ ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล ซึ่งเป็นผู้ช่วยให้เกิดความร่วมมือยึดเหนี่ยวกันทั่วทั้งโรงเรียน ร่วมมือกันปฏิรูปโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 5) ให้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์ และศิลป์ ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้งและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยความสะดวกต่างๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา บรรลุตามแผน และนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กู๊ด (Good, 1974, p.542) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลและการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

กอร์ตัน (Gorton, 1983, p.210) ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาโดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานการประสานงาน การควบคุม ดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คัลเวลล์ (Calwell, 2000, p.130) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าหมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีภาวะผู้นำ มีอำนาจในการบริหารสถานศึกษา และมีการกำหนดนโยบายอันเป็นแนวทางของการบริหารสถานศึกษา

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นขับเคลื่อนเพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาทที่สำคัญ จึงมีนักวิชาการกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 76) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพสอดคล้องกับภาระและปริมาณงาน บริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเหล่านี้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องบริหารและจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลักแต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็น

หน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันกาล

เอมอร์ แสนภูวา (2559, หน้า 31) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหรือสถานภาพ

อังจิมา คงโอ (2560, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดสื่อ แหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การพัฒนางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

มุอำหมัด ตาเห (2561, หน้า 37) สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การแสดงบทบาทตามที่บุคคลอื่นและตนเองคาดหวังไว้หรือตามที่องค์กรทางสังคมกำหนดแสดงบทบาทตามที่ต้องการบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงเมื่ออยู่ในบทบาทนั้นๆ

แอลพอต (Allport, 1961, pp.186-188) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการคือ 1) ความคาดหวังในบทบาท (role expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบันองค์กรหรือกลุ่มสังคม คาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่ 2) การรับรู้บทบาท (role conception) เป็นการรับรู้ในบทบาทของตนว่าการจะมองเห็นในบทบาทของตนได้จากการรับรู้ (perceived role) การรับรู้ในบทบาท ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายและค่านิยมที่บุคคลรวมบทบาทนั้น 3) การยอมรับของบุคคล (role accuplacer) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคม เพราะว่าบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป ถ้าหากว่าบทบาทนั้น ทำให้รับผลเสียหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (role performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทที่สังคมคาดหวัง ความต้องการหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตน

โอเวน (Owen, 1970, p.54) กล่าวว่า บทบาทหมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งแตกต่างกันไปตามความคาดหวังและความคิดที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น

กู๊ด (Good, 1974, p.352) ได้ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละบุคคลในระบบเฉพาะของสังคมหนึ่ง

กอร์ตัน (Gorton, 1983, p.71) ได้กล่าวไว้ว่า กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้จัดการ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา 3) เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5) เป็นผู้ริเริ่ม 6) เป็นคนกลาง

มิเชล (Michael, 1998, p.150) ได้กล่าวไว้ว่าบทบาท หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่คนคาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือในองค์การจะต้องแสดงหรือปฏิบัติ

เคนเนทส์, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้า องค์การและผู้นำของหมู่คณะ 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์รวมของการส่งการภายในองค์การ ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด 3) ด้านการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การ

จากการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน มีบทบาทเป็นหัวหน้า และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดสื่อ และแหล่งเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม เพื่อการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหาร เพื่อการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เท่าทันกับทุกสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ และมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดแน่วแน่ จึงมีนักวิชาการให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จินดา พุ่มสกุล (2556, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารตามความคาดหวังหรือความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ 2) ความรู้ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรม 5) มนุษยสัมพันธ์ 6) ภาวะผู้นำ 7) วิชาชีพ 8) บริหารจัดการดี และ 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนสุขุม รอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ

ไม่ด่วนเชื่อ แต่ต้องมีความรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลจากหลายส่วนที่เป็นปัจจุบันประกอบการตัดสินใจ

2) วัตถุประสงค์ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย วัตถุประสงค์หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอโดยสามารถสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ต่างๆ 3) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและวางแผนหาแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคตได้เป็นอย่างดี 4) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งแล้ว นักบริหารยังจะต้องพยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอและนำมาเผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และเว็บไซต์ 5) ประสานสืบทอด นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ประสานงานกับหน่วยงานองค์กรหรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธีโดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน 6) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ ผู้บริหารจะต้องคิดหาวิธีการใหม่ๆ หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อใช้ในการบริหารงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง 7) จูงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูงประเมิณผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือปูนบำเหน็จความดีความชอบแต่ละคนเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง 8) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา และไม่ให้ปัญหาไว้ให้พอกพูนขึ้นเรื่อยๆ 9) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ ผู้บริหารจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัว ตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป ต้องดำเนินการในทางสายกลางตามแนวทางพระพุทธศาสนาแต่บางครั้งต้องมีความเด็ดขาดและฉับไวเพื่อจัดการกับปัญหาให้หมดสิ้นไปอย่างรวดเร็ว 10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกๆ ฝ่ายโดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

ปทุมรัตน์ สีฐป (2560, หน้า 7-9) ได้กล่าวถึงความหมายคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ลักษณะที่ดีที่มีประจำตัวผู้บริหาร ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถทำให้อิทธิพลหรือมีบทบาทเหนือกว่าบุคคลในองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร การศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทำให้บุคคลในองค์กรคล้อยตาม เชื่อถือเคารพศรัทธาและปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของ ผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

กิเซลลี (Ghiselli, 1971, pp.39 - 94) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1) ความสามารถในการสั่งการ (supervisory ability) หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะหรือชี้แจงงานของคนอื่น และความสามารถที่จะจัดองค์การและบูรณาการกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น 2) ความรอบรู้งาน (intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะตัดสินใจให้เหตุผลและความสามารถเกี่ยวกับความคิดนามธรรมและมโนภาพ ความสามารถจะเรียนรู้ยังเห็นสังเคราะห์และวิเคราะห์ได้ 3) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) หมายถึง ความพร้อมที่จะตัดสินใจอย่างฉับพลันด้วยความเชื่อมั่น ไม่ลังเลในการตัดสินใจเพราะอาจทำให้ปัญหาเล็กน้อยกลายเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลังได้ 4) ความมั่นใจในตัวเอง (self - assurance) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาการตัดสินใจ ความถูกต้อง และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถพอที่จะต่อสู้กับปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ 5) ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ (need for occupational achievement) หมายถึงขอบเขตที่บุคคลแสวงหาความรับผิดชอบและเกียรติศักดิ์เกี่ยวกับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ความต้องการนี้เป็นความต้องการความสำเร็จในอาชีพ 6) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (need for self - actualization) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะใช้ปัญญาหรือความสามารถของตนให้เต็มที่อย่างอิสระในการทำกิจกรรมที่สำคัญ โดยที่ความสำเร็จนั้นจะส่งผลถึงสังคมส่วนรวมด้วย 7) ความไม่ผูกติดกับตำแหน่ง (low need for job security) คุณลักษณะนี้ หมายถึงการที่บุคคลทั้งหลายยึดถือเอาการทำงานเพื่อตำแหน่ง ทำการปกป้องงานและสถานภาพเป็นสำคัญพยายามแสวงหาการมอบหมายงานที่ตนเองปลอดภัย พยายามหลีกเลี่ยงเรื่องที่ตนเองต้องถูกตรวจสอบหรือถูกประเมิน ถือเอาสิ่งที่ตนคุ้นเคยเป็นของดีส่วนสิ่งที่ไม่คุ้นเคยเป็นของเลวสำหรับคนที่ไม่ผูกติดกับตำแหน่งแล้วจะยึดถือเงื่อนไขดังกล่าวน้อยหรือไม่มีเลย

แซคส์ (Sachs, 1996, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย การเข้าใจตนเอง ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

ดับบริน (Dubrin, 1998, p.460) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีทักษะด้านความรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการคิดแก้ปัญหาโดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหาและมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ 2) มีคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพอันเป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3) มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ถือตัว พบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น 4) มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล 5) การเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม ความระมัดระวังในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในด้านการงานและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 6) มีสัมผัสที่อ่อนไหว ผู้บริหารต้องมีความคล่องตัว สามารถเข้าถึงหรือรู้ จิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่ไม่สุภาพ ประชดประชันผู้ใต้บังคับบัญชา และการแสดงพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่คุกคาม 7) มีความคาดหวังที่คงเส้นคงวา ผู้บริหารที่มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาอย่ามริษยาความคาดหวังที่สูงไว้เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายปลายทาง ไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชามโดยปราศจากความคาดหวัง 8) มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องแสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้มีการแสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจโดยกระตุ้นและให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

เดฟท์ลี (Daftly, 1999, p.334) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ดีที่สุด 9 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถพิเศษ (charisma) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความศรัทธา ความนับถือและไว้วางใจ เข้าใจความต้องการของผู้อื่น สามารถชี้นำบุคคลอื่นให้ตระหนักถึงจุดหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การเอาใจใส่แต่ละบุคคล (individual consideration) ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ รับฟังเหตุผล สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่ 3) การกระตุ้นอย่างชาญฉลาด (intellectual stimulation) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้อื่นคิดโดยใช้เหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบ คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นช่วยคิดแก้ปัญหาโดยใช้แนวทางใหม่ๆ 4) ความกล้าหาญ (courage) ผู้บริหารต้องยืนยันในความคิดและความเชื่อ ไม่ควรบังคับให้ผู้อื่นเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกับตนเองเสมอไป 5) ความไว้วางใจ (dependability) ผู้บริหารต้องรักษาไว้ซึ่งข้อผูกพัน ยอมรับในความผิดพลาด สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ 6) ความยืดหยุ่น (flexibility) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ 7) ความซื่อสัตย์ (integrity) ผู้บริหารต้องประพฤติเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม 8) การตัดสินใจโดยพิจารณาเหตุผล (judgment) ผู้บริหารต้องประเมินวัตถุประสงค์จากทางเลือกต่างๆ โดยการนำข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจในสภาพปัจจุบัน 9) การยอมรับนับถือผู้อื่น (respect for others) ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของบุคคลอื่นตามสถานภาพและตำแหน่ง

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.169) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารตัดสินใจ จะทำการหรือละเว้นการกระทำใดๆ ถือเป็นการรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคนและเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ กระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจ จะได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อยและเป็นการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ ดังนั้น ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ 2) คุณลักษณะด้านการจูงใจ คือ การจูงใจเป็นความพยายามซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี 3) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง 4) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ คือ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นทำในสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกัน เมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติก็ควรทำหน้าที่ให้ดีที่สุด 5) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัว และส่วนรวมเป็นการติดต่อ พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหาร การครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีความสุขในการทำงาน สามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

ฟ็อก (Fox, 2006, p.57) ได้กล่าวถึงควาหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร ไว้ว่า คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานจากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีบุคลิกภาพดี มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม

ไวเกล (Weigel, 2012, p.2) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคลากรผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทโลกยุคใหม่

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารทั้งไหวพริบ ปฏิภาณ การแก้ไขปัญหา ประกอบด้วยความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการบริหารด้วยการใช้คุณธรรม จริยธรรม และความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุม ดูแล และกำหนดทิศทางในการบริหาร ผ่านนโยบาย และข้อกำหนดต่างๆ ซึ่งนอกจากระบบการบริหาร บุคลิกภาพก็นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารอย่างมาก จึงมีนักวิชาการให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 259) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ ไว้ว่า หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 7-8) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ ว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอก และภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา เป็นต้น และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ปรัชญาชีวิตค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

แคทเทลล์ (Cattell, 1946, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ สิ่งที่สามารถนำไปทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

กิลฟอร์ด (Guilford, 1956, p.7) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เป็นแบบประจำตัวของบุคคล

ออลพอร์ต (Allport, 1961, p.23) บุคลิกภาพ หมายถึง การจัดและรวบรวมเกี่ยวกับระบบทางร่างกายและจิตใจภายในตัวของแต่ละบุคคล แต่จะมีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ ยังผลให้แต่ละคนมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ไม่ซ้ำแบบใคร

กอร์ดอน (Gordon, 1961, p.14) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดที่เป็นลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคล

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1967, p.447) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลสู่การติดต่อ สัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิกริยาในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

บุทซิน, และคนอื่นๆ (Bootzin, et al., 1991, p.502) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

คูก์, และฮันเซเกอร์ (Cook, & Hansaker, 2001, p.182) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ อุปนิสัย และพฤติกรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

ซิมบาร์โด, จอห์นสัน, และแม็กแคน (Zimbardo, Johnson, & McCann, 2009, p.292) อธิบายว่าบุคลิกภาพ เป็นผลรวมของลักษณะ เชิงจิตวิทยาของบุคคล แต่ละคน มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอก ที่สังเกตได้ง่าย และพฤติกรรมภายในที่สังเกตได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าว ส่งผลให้บุคคลแสดงออก ต่างกัน ใน แต่ละสถานการณ์และช่วงเวลา

จากการศึกษาความหมายบุคลิกภาพของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะภายนอก และลักษณะภายใน โดยลักษณะภายนอก เป็นสิ่งที่พบได้จากการสังเกต ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย การเคลื่อนไหว ยืน นั่ง เดิน และลักษณะวิธีการพูด ลักษณะภายในเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความคิด ความถนัด ความสนใจ สติปัญญา ค่านิยม ซึ่งทั้งสองลักษณะเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และพฤติกรรมการเรียนรู้

2. ความสำคัญของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ที่แสดงออกมาแตกต่างกัน ประกอบด้วย บุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภาพภายใน อันเป็นลักษณะเฉพาะที่บ่งบอกตัวบุคคล ซึ่งบุคลิกภาพมีความสำคัญในการเข้าสังคมที่จะสะท้อนตัวตน และทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการกล่าวถึง ความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

นิภา นิธยาน (2530, หน้า 151-153) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลและการมีบุคลิกภาพที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้อง โดยไม่บิดเบือน 2) การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม การมีอารมณ์ที่ไม่ดีเยี่ยมเป็นผลร้ายต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง 3) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม เพราะตลอดชีวิตของคนเราต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อสวัสดิภาพอันดีของมวลมนุษย 4) ความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวก ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งการยกย่องนับถือจากผู้อื่นจะทำให้เรารู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมหรือช่วยเหลือสังคมได้ 5) ความสามารถในการพัฒนาคน สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์

ธีรศักดิ์ อัครบรร (2542, หน้า 99) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่า 1) ช่วยให้การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและบุคคลอื่นๆ ได้ คือ บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลแสดงออกให้ปรากฏแก่ผู้พบเห็น การมีบุคลิกภาพดีเยี่ยมได้เปรียบในการสมาคมกับบุคคลต่างๆ

2) เป็นแบบอย่างให้บุคคลทั่วไปได้ การมีบุคลิกภาพที่ดีช่วยให้เป็นแบบหรือฝึกฝน เช่น ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ลักษณะท่าทาง และการพูดจา เป็นต้น 3) ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง การมีลักษณะบุคลิกภาพดีช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าในการปรากฏตัวในสิ่งต่างๆ หรือสถานที่ทั่วไป ซึ่งสังคมให้การยอมรับ 4) ช่วยให้ผู้มีบุคลิกภาพดีสามารถติดต่อหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ กับผู้อื่นได้ดี 5) ช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ไว้วางใจและมั่นใจในการประกอบอาชีพต่างๆ เพื่อนร่วมงานมีความสบายใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน 6) ช่วยให้ง่ายต่อการจดจำและการเข้าใจบุคคล เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวใครมีบุคลิกภาพอย่างไรก็มักจะแสดงออกมาให้ปรากฏแก่สายตาของผู้พบเห็นเช่นนั้นเป็นประจำ

วิรัช จงอยู่สุข (2542, หน้า 102) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่ามีความสำคัญต่อบุคคล การมีบุคลิกภาพที่ดีอาจเอื้อต่อการประกอบธุรกิจการงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นจุดเด่นทำให้่ง่ายต่อการจดจำ และเข้าใจบุคคลอื่น เพราะแต่ละบุคคลมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง 2) บุคลิกภาพลักษณะที่ดีของแต่ละบุคคลย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีที่อนุชนรุ่นหลังจะได้ปฏิบัติตาม 3) บุคลิกภาพที่ดีงามทำให้บุคคลที่ความมั่นใจในตนเองไม่เกิดปมด้อย สร้างมนุษยสัมพันธ์ได้เร็ว เพราะสมาชิกในสังคมยอมรับ 4) การมีบุคลิกภาพที่ดียอมทำให้บุคลิกสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้

วรารณ ตระกูลสุทธิ (2545, หน้า 39) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการนำไปสู่ความเข้าใจถึงพฤติกรรม ความต้องการของบุคคลและบุคลิกภาพยังมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิตเพราะเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่นจึงได้รับความร่วมมือมากขึ้น เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นก็ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒนพันธ์ (2549, หน้า 67) ได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจสภาพความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง 2) การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม 3) มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี 4) มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นแล้วสังคมได้ดี 5) มีความรักและความผูกพันต่อผู้อื่น 6) มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทางการแสดงออกของตนเองต่อผู้อื่นได้ดี

สิริอร วิชชาวุธ (2549, หน้า 47-48) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพเป็นประโยชน์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ เช่น การคัดเลือกบุคลากรให้

เหมาะกับงาน การเสริมสร้างความเข้าใจในบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน รวมถึงการคงไว้หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรปรารถนาได้ด้วย

กิจจา บานชื่น (2559, หน้า 16) บุคลิกภาพมีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1) เกิดความมั่นใจ ผู้มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจ ในการแสดงออกมากขึ้นทำให้กล้าแสดงออกเนื่องจากบุคคลอื่นๆ ที่พบเห็นจะให้ความสนใจและให้ความเชื่อมั่น 2) มีการคาดหมายพฤติกรรม ถ้ารู้ว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมอย่างไร จะทำนายได้ว่าในสถานการณ์นั้นๆ จะแสดงพฤติกรรมอย่างไร 3) มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่งได้ โดยอาศัยการสังเกตดูพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจักษ์มาเสมอแก่ตัวบุคคลนั้นๆ บุคลิกภาพช่วยให้สามารถจำ รู้จัก และเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้ ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสังคม 4) มีการตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพจะทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัวเป็นของตนเอง และยังเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน 5) มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นๆ การที่ทราบบุคลิกภาพของบุคคลอื่นทำให้ปรับตัวกับบุคคลนั้นได้ง่ายขึ้น เอาชนะศัตรูได้ และนำมาแก้ไขปัญหาก็ได้ด้วย 6) ประสบความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดีเป็นพื้นฐานแห่งการศรัทธา เชื่อถือแก่ผู้พบเห็นหรือได้รับการช่วยเหลือและการติดต่อด้วยดี หรือได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ การงาน 7) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปใคร่กระื่องต้องการและชอบที่จะให้อยู่ในกลุ่ม ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

จากการศึกษาความสำคัญของบุคลิกภาพ สามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคลิกภาพมีความสำคัญในการเข้าใจตัวตนของตนเอง และการเข้าใจตัวตนของผู้อื่น ทั้งการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทางกิริยา หรือแม้กระทั่งการแสดงออกทางอารมณ์ หรือความรู้สึกนึกคิด การยอมรับในพฤติกรรม ความแตกต่างแต่ละบุคคล ความยืดหยุ่นของการดำรงชีวิต และการปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันได้ตามลักษณะนิสัย ความชอบ ความถนัด การเลี้ยงดู และสังคม ดังนั้น สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งรอบกายจึงมีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคล จึงมีนักวิชาการให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2538, หน้า 238-239) กล่าวว่า ปัจจัยหรือพัฒนาการที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพมาจาก 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) พันธุกรรม (heredity) หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ติดมาแต่กำเนิด สิ่งที่มีผลอย่างมา คือ ลักษณะทางกายภาพ เช่น ร่างกาย หน้าตา เพศ สีผิว อารมณ์ การทำงานของกล้ามเนื้อ ระดับพลังงาน และกระแสเลือดชีวิต สิ่งสำคัญในการนำลักษณะโครงสร้างของร่างกายควบคุมการเกิดบุคลิกภาพ 2) สิ่งแวดล้อม (environment) หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอก สิ่งเหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับตัวตนตลอดชีวิต จึงส่งผลต่อบุคลิกลักษณะ

ของอย่างมาก สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว การเรียนรู้ ค่านิยมทัศนคติต่างๆ เจตคติหรือทัศนคติ การยึดถือปฏิบัติ จะทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่เป็นกระบวนการทางสมองและจิตใจ สิ่งสำคัญที่สร้างบุคลิกภาพ เช่น วัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม บรรทัดฐาน (norm) ครอบครัวยุติธรรมและกลุ่มสังคม ผู้คนส่วนใหญ่เมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมใดมักจะมีบุคลิกภาพตามแบบสังคมนั้นๆ 3) สถานการณ์ (situation) หมายถึง สภาพการณ์เฉพาะบางอย่าง เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใด สามารถเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพเดิมได้ สถานการณ์ที่ว่าจะต้องแปลกหรือมีลักษณะเด่น เช่น การเสียของรัก การได้ของรัก การเปลี่ยนแปลงกะทันหัน การตกใจอย่างแรง ความกลัว อาการช็อก เหตุการณ์เหล่านี้จะทำให้บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปได้

วิภาพร มาพบสุข (2546, หน้า 53) กล่าวว่า การที่แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันเกิดจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) พันธุกรรมหรือกรรมพันธุ์ พันธุกรรมหรือกรรมพันธุ์เกิดจากการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลานโดยการผ่านยีนส์ ซึ่งเป็นสารพันธุกรรมอยู่ในโครโมโซม ลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ได้แก่ 1.1) เพศ บุตรจะมีเพศชายหรือเพศหญิงสามารถถ่ายทอดโดยผ่านลักษณะทางกรรมพันธุ์ของบิดา หากเซลล์สืบพันธุ์เพศผู้ของบิดาผสมกับไข่จะได้บุตรเป็นชาย และเซลล์สืบพันธุ์เพศเมียผสมกับไข่จะได้บุตรเป็นหญิง เพศชายและเพศหญิงจะมีลักษณะทางบุคลิกภาพทางกายแตกต่างกัน เช่น เพศชายมีอวัยวะและกล้ามเนื้อแข็งแรงกว่าเพศหญิง 1.2) รูปร่างและลักษณะทางกาย เช่น ความสูง ความเตี้ย ความอ้วน ความผอม สีผม สีตา สีผิว เป็นต้นซึ่งแต่ละคนแตกต่างกัน 1.3) สุขภาพของมารดา ขึ้นอยู่กับการทานอาหารที่มีประโยชน์และมีคุณค่า สุขภาพจิตที่ดีก็ส่งผลต่อลูกให้มีสุขภาพจิตดี 1.4) อื่นๆ ได้แก่ โรคที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม (เช่น โรคเบาหวาน โรคจิตเภท 2 เป็นต้น) ความแตกต่างของหมู่โลหิต (โลหิตหมู่ A, B, AB และ O) ระดับสติปัญญา (บางคนฉลาดมาก บางคนฉลาดน้อย เป็นต้น) 2) การอบรมเลี้ยงดู นักจิตวิทยาพบว่า การอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามีผลต่อบุคลิกภาพของลูก กล่าวคือ เด็กที่อยู่ในครอบครัวที่เลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยจะเป็นเด็กที่มีเหตุผล กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่อบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือแบบอื่น 3) สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมหมายถึงสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวทั้งสภาพแวดล้อมที่บ้าน โรงเรียน ที่ทำงาน รวมทั้งบุคคลอื่น ได้แก่ ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งแวดล้อมของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ทำให้เกิดประสบการณ์ชีวิตส่งผลให้บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ตัวอย่าง เช่น 3.1) อาชีพหรือหน้าที่การงาน การที่แต่ละบุคคลมีอาชีพหน้าที่การงานแตกต่างกันก็ทำให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้พิพากษาต้องมีความเที่ยงธรรม สุขุม และรอบคอบ ทหารต้องมีความอดทนและกล้าหาญ ครูอาจารย์ต้องมีเมตตา ใฝ่หาความรู้ และพร้อมที่จะให้ แพทย์ต้องเสียสละ มีเมตตา ไม่ขาดกลัวต่อบาดแผล นักธุรกิจต้องมีความกล้าเสี่ยง ตัดสินใจรวดเร็ว และมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น 3.2) วัฒนธรรม วัฒนธรรมการแต่งกายในโอกาสต่างๆ เช่น การแต่งกายไปงานมงคล การแต่งกายไปเล่นหรือแข่งกีฬา การแต่ง

กายไปงานศพ เป็นต้น ซึ่งบุคคลย่อมเรียนรู้วิธีการแต่งกายและการแสดงกริยามารยาทให้เหมาะสมกับโอกาส ทำให้บุคคลมีการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามกลุ่มสังคม 3.3) ความเชื่อและประเพณีนิยม ชาวพุทธมีความเชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิด ย่อมกลัวบาปและนิยมทำบุญตักบาตร ส่วนประเพณีการแต่งงาน ผู้ชายไทยมีบทบาทในการเลือกคู่ครอง ก็จะเป็นฝ่ายแสดงเจตจำนง ซึ่งแตกต่างจากสังคมอื่นๆ บางสังคมผู้หญิงเป็นฝ่ายแสดงเจตจำนงจัดหาสินสอดทองหมั้น ทำให้มนุษย์มีความบุคลิกภาพต่างกันตามความเชื่อของสังคม 3.4) สถานการณ์สำคัญของชีวิต เป็นเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวบุคลิกภาพของคน และทำให้การเจริญเติบโตในบางช่วงของชีวิตชะงักลง ตัวอย่างเช่น การเป็นลูกกำพร้าทำให้ต้องปรับตัว การชนะหรือแพ้ ผู้ที่ชนะการแข่งขันย่อมเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง มีความภาคภูมิใจ กล้าแสดงออก ซึ่งอาจตรงข้ามกับผู้แพ้ 3.5) การยอมรับตนเอง จากผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงต่อเรา ทำให้เราเข้าใจตนเอง และเมื่อเราเข้าใจตนเองว่าเป็นคนอย่างไร เราก็จะแสดงกริยานั้นออกมาจนกลายเป็นบุคลิกของตัวเอง เช่น การที่ผู้อื่นชอบเราและแสดงต่อเราด้วยกริยาท่าทางที่เป็นมิตร ได้แก่ การยิ้มให้เราเมื่อพบกัน ชวนเราพูดคุยเมื่อมีโอกาสขึ้นชมเราด้วยวาจา ท่าทางพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แสดงต่อเราในลักษณะนี้ย่อมมีผลให้เรารับรู้ตนเองว่าเรานิสัยดี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ และผู้อื่นชอบเรา และเราก็แสดงท่าทีเช่นนั้นออกไปบ่อยๆ จนกลายเป็นบุคลิกของเรา 3.6) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม บุคคลที่เกิดมามีฐานะ การดำเนินชีวิตด้วยอดอยากแร้นแค้นมีประสบการณ์ต่อสู้ ไขว่คว้า ย่อมทำให้เขาต้องเป็นคนอดทน นอบน้อม ขยัน ตื่นตกใจง่าย ในขณะที่บุคคลที่เกิดมาร่ำรวย ชีวิตไม่เคยประสบกับการต่อสู้ดิ้นรน อดอยากได้สิ่งใดก็ได้มาโดยง่าย เขาก็จะเป็นคนเอาแต่ใจตนเองขาดความอดทน และฟุ้งเฟ้อ เป็นต้น 3.7) เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การสื่อสารสังคมออนไลน์ ทั้งนี้ การที่บุคคลใช้เวลาไปกับข้อมูลข่าวสารต่างๆ มากเกินไป อาจส่งผลเสียต่อการเข้าสังคม

พิบูล ธีปะปาล (2550, หน้า 34) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป คือ ลักษณะด้านชีวประวัติของบุคคล (biographical characteristics) ซึ่งประกอบด้วย อายุ (age) เพศ (gender) สถานภาพสมรส (marital status) อายุการทำงาน (tenure) ความสามารถ (ability) ในด้านความสามารถในการทำงานนั้น รวมความสามารถทางด้านสติปัญญา ความเข้าใจ ความคิดต่างๆ ความสามารถทางด้านร่างกาย ที่แสดงออกให้เห็นได้ชัดเจนในลักษณะความแข็งแรง ความยืดหยุ่น การเรียนรู้ (learning) หรือการยอมรับ (accepted definition) ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลเนื่องจากประสบการณ์ที่ได้รับ หรือ learning is any relatively permanent change in behavior that occurs as result of experience

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 80) กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ มีหลายการตีความที่เป็นตัวอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่ออาชีพได้ดียิ่งสำหรับศรีเรือน แก้วกังวาล ทฤษฎี

ลักษณะนิสัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดังกล่าว มีลักษณะเด่นดังต่อไปนี้ ความคงที่ (consistency) บุคคลแต่ละคนล้วนมีคุณลักษณะโดดเด่นหลายๆ อย่างภายในตัวและจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆ หากเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใด เราก็สามารถทำนายพฤติกรรมเขาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เช่น หากเรากล่าวว่าคนนั้นเป็นคนสะอาด เรียบร้อย ซื่อสัตย์ ก้าวร้าว เป็นต้น เช่นนี้ อาจกำลังตีตราด้วยทฤษฎีลักษณะนิสัยจึงอธิบายได้ว่าบุคคลมีพฤติกรรมอย่างไรมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งจะช่วยให้เราสามารถคาดเดาว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมอะไรในอนาคตเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual difference) ทฤษฎีลักษณะนิสัยมีความคิดว่าแต่ละคนประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างรวมเป็นลักษณะเฉพาะตัว กล่าวคือบุคคลมีความแตกต่างกันโดยที่ไม่มีใครเหมือนใคร

ทฤษฎีลักษณะนิสัยมีหลายกลุ่มและทุกกลุ่มมีแนวคิดร่วมกันคือค้นหาและอธิบายลักษณะ นิสัยพื้นฐานของบุคคลเพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้นที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแตกต่างกัน เน้นการทำนาย กลุ่มนี้เน้นการวัดบุคลิกภาพด้วยแบบทดสอบ โดยนำ ผลการวัดไปใช้ใน ด้านต่างๆ เช่น การเลือกอาชีพ การมอบหมายงานให้เหมาะกับลักษณะนิสัย การปรับตัว ในองค์การการศึกษาและพัฒนาตนเอง การทำนายผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ประเด็นสำคัญที่ศรีเรือน แก้วกังวาลเพิ่มเติม คือ เทรท (trait) หรือลักษณะนิสัยโดยรวมหมายถึง ลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างถาวร (consistency) ในตัวบุคคลที่มักแสดงออกในสถานการณ์ ต่างๆ ตามเอกลักษณ์เฉพาะตน เช่น คนที่มีนิสัยเจ้าอารมณ์ก็จะอารมณ์เสียได้ง่ายในแทบทุกสถานการณ์และแต่ละบุคคลก็มีนิสัยประจำตัวหลายอย่าง โดยเป้าหมายของการศึกษา ทฤษฎีลักษณะนิสัยเพื่อทำนาย อธิบาย ควบคุม และจัดการกับพฤติกรรมทั้งด้านบวกและด้านลบของตนเองและผู้อื่น เนื่องจากทฤษฎีลักษณะนิสัยตั้งอยู่บนฐานความเชื่อว่า แต่ละคนมีลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างถาวรประจำตัวหลายลักษณะ จึงสามารถ “ทำการวัด” ได้ แม่นยำเที่ยงตรง ทฤษฎีนี้ จึงเน้นการวัดบุคลิกภาพด้วยแบบทดสอบและถือเป็นทฤษฎีที่ทำให้เกิดการบุกเบิกวิธีการศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลให้เข้าใจง่ายและเป็นรูปธรรม นัยนี้ก่อให้เกิดการประเมินลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีการขยายออกไปจากกลุ่มนักจิตวิทยาสู่ บุคคลทั่วไปด้วยแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้และยังได้นำความรู้เรื่อง บุคลิกภาพไปใช้ในการบำบัดรักษา, การดำเนินชีวิตประจำวัน และในที่ทำงาน (work place)

การถ่ายโอนระหว่างลักษณะนิสัยกับการพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันใน ทรรศนะของอัลพอร์ท เชื่อว่า บุคลิกภาพของมนุษย์ ถูกกำหนดด้วยบุคลิกลักษณะนิสัย (trait) ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยหรือความเคยชินเป็นโครงสร้างของระบบจิต ประสาท (neuropsychic structures) ของแต่ละบุคคลที่สามารถทำให้สิ่งเร้าทำหน้าที่ได้อย่างสมดุลและเป็นตัวเริ่มให้เกิดการปรับตัวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างสมดุล ลักษณะนิสัยของมนุษย์มีมากมาย และในแต่ละ

บุคคลก็ไม่มีบุคลิกลักษณะใดตายตัว แต่จะแสดงลักษณะนิสัยนั้นออกมาตาม สิ่งแวดล้อมและความกดดันของสังคมในขณะนั้น อัลพอร์ทได้แบ่งคุณลักษณะของบุคลิกภาพเป็น 3 ประเภท คือ

คุณลักษณะเด่น (cardinal trait) เป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลและควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแทบทุกด้านเป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่ปรากฏออกมาชัดเจนเหนือบุคลิกภาพอื่น จะรู้จักตัวตน และนึกถึงบุคคลจากคุณลักษณะเฉพาะเหล่านั้น เช่น ความต้องการชื่อเสียงเงินทอง ความเผด็จการ เป็นต้น

คุณลักษณะร่วม (central trait) เป็นลักษณะนิสัยที่พบมากบ้างน้อยบ้างในตัวบุคคลร่วมกันกับบุคคลอื่นหลักรวมเป็นพื้นฐานบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แม้จะไม่มีอิทธิพลต่อ บุคคลเท่า cardinal trait แต่ก็ยังเป็นลักษณะนิสัยหลักที่ใช้ในการอธิบายบุคคลแต่ละคนที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน เช่น ความซื่อสัตย์ ความซื่ออายุ และความวิตกกังวล เป็นต้น

คุณลักษณะทุติยภูมิ (secondary trait) เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ผิวเผินภายในตัวบุคคล ซึ่ง ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นทัศนคติหรือความนิยมชมชอบของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ภายใต้เหตุการณ์เฉพาะซึ่งแม้บุคคลจะมีบุคลิกลักษณะ นิสัยเหมือนกันแต่อาจมีระดับความรุนแรงในการแสดงออกในแต่ละสถานการณ์แตกต่าง เช่น ความรู้สึกเครียดเมื่อต้องพูดต่อหน้าชุมชนหรือกระสับกระส่ายเมื่อต่อแถว เป็นต้น

พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2561, หน้า 83) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบไปด้วย ดังนี้ 1) การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว 2) การศึกษาในสถาบันการศึกษา 3) การรับสารจากสื่อ อิทธิพลของชุมชน และสังคม 4) ระบบการปกครอง และวัฒนธรรมการเมืองของประเทศ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพ พบว่า เกิดจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) พันธุกรรม เป็นลักษณะที่ถ่ายทอดผ่านรุ่นสู่รุ่นในรูปแบบของพันธุกรรม เช่น เพศ รูปร่าง ลักษณะ และสุขภาพ เป็นต้น 2) สิ่งแวดล้อม สิ่งที่ประสบพบเจอในชีวิตประจำวัน เช่น การเลี้ยงดู การทำงาน การศึกษา การเข้าสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม และระบบการปกครอง เป็นต้น และ 3) สถานการณ์ เป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต เช่น ภาวะการณ์ถดถอยของเศรษฐกิจ ภาวะการณ์สูญเสีย หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 ประการมีผลต่อบุคลิกภาพ

4. การวัดบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

บุคลิกภาพของบุคคลแตกต่างกันตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบ โดยการแสดงออกทางกิริยา ท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด การจะบ่งบอกได้ว่าบุคคลมีบุคลิกภาพด้านใด จำเป็นที่จะต้องมีการเอกสาร หลักฐานหรือข้อบ่งชี้ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการอธิบายเกี่ยวกับการวัดบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

สกลิต วงศ์สุวรรณ (2540, หน้า 125) ได้ให้ความหมายของการวัดบุคลิกภาพไว้ว่า การวัดบุคลิกภาพ (personality characteristics subject to appraisal) หมายถึง การวัดคุณลักษณะ 8

ประการ ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางร่างกาย (physical) ได้แก่ รูปร่างหน้าตา พละนาถัย และการทรงตัว 2) คุณลักษณะทางอารมณ์ (temperament) หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกโดยทั่วไป เช่น ความสดชื่นร่าเรึง มีอารมณ์ขัน หงุดหงิด โมโหร้าย 3) คุณลักษณะทางสติปัญญา (intellectual) หมายถึง ความเฉลียวฉลาดและความสามารถอื่นๆ เช่น ความจำ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสังเกต 4) คุณลักษณะทางความสนใจและค่านิยม (interest & value) เช่น งานอดิเรก สิ่งที่นิยม ศรัทธาเลื่อมใส 5) คุณลักษณะทางด้านเจตคติ (attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือเรื่องหนึ่งเรื่องใดในทางที่ดีหรือไม่ดี 6) คุณลักษณะด้านแรงจูงใจ (motives) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement) คือแรงจูงใจที่อยากทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliate motives) คือ แรงจูงใจที่อยากอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลอยากมีอิทธิพลหรืออำนาจเหนือบุคคลอื่น 7) คุณลักษณะทางสังคม (social) เช่น ความเป็นสภาวะบุรุษคุณธรรมจรรยาบรรณารยาท 8) คุณลักษณะทางสุขภาพจิต (mental health) เช่น มีอาการป่วยทางจิตอ่อนๆ คือ มีแนวโน้มจะเป็นโรคประสาท เช่น มักไม่เขาสังคม ชอบเก็บตัวอยู่คนเดียว

เดือนเพ็ญ ทองน่วม (2546, หน้า 103) กล่าวถึง การประเมินบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

1) การใช้แบบสำรวจ (personality inventory) 1.1) แบบทดสอบ 16 PF (16 Personality Factor) ของแคทเทิลล์ ใช้ประเมินลักษณะต่างๆ ของบุคคลเพื่อใช้ในการเลือกอาชีพและแนวโน้มการเป็นโรคจิต-ประสาท 1.2) แบบสำรวจบุคลิกภาพรวมมินนิโซต้า (Minnesota Multiphasic Personality Inventory: MMPI) ประกอบด้วยคำถาม 550 ข้อ สร้างขึ้นเพื่อวินิจฉัยพฤติกรรมแปรปรวนทางจิต 1.3) แบบสำรวจทางจิตวิทยาของแคลิฟอร์เนีย (California Psychological Inventory: CPI) มีคำถาม 480 ข้อ ใช้วัดลักษณะนิสัยต่างๆ และวัดบุคคลที่ไม่มีปัญหาทางจิตเวช 2) การใช้แบบทดสอบ projective tests เป็นแบบทดสอบที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ปัจเจกบุคคลแสดงออกเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ทศนคติ และแรงกระตุ้นที่เขาไม่รู้ตัวหรือไม่เต็มใจที่จะแสดงให้เห็น 2.1) The Thematic Apperception Test (TAT) สร้างโดยเฮนรี่ (Henry, 1938, p.23) ผู้รับการทดสอบจะถูกบอกให้แต่งเรื่องเกี่ยวกับรูปภาพต่างๆ ที่ผู้ทดสอบให้ดู ในเรื่องราวที่แต่งขึ้นเหล่านี้ บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงให้เห็นความขัดแย้ง อารมณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ที่ครอบงำชีวิตของเขา 2.2) the roschach inkblot test ประกอบด้วยรอยหมึก 10 รอย ผู้ตอบจะต้องบรรยายภาพที่เห็นว่าคล้ายหรือเหมือนกับอะไรบ้าง

ทั้งสองแบบทดสอบนี้ ผู้ทดสอบจะต้องได้รับการฝึกและมีความชำนาญพิเศษทั้งการให้การทดสอบ การให้คะแนน และการแปลผล แต่ projective tests มักถูกวิจารณ์จากนักจิตวิทยาบางกลุ่มว่ามีความเที่ยง (reliability) และความตรง (validity) ต่ำ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 169 - 170) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความซับซ้อน และหลากหลายจึงไม่เป็นการง่ายเลยที่จะเข้าใจและอธิบายบุคลิกภาพของคนใดคนหนึ่งได้ถูกต้อง

ชัดเจนโดยปราศจากหลักการและกฎเกณฑ์บางประการ นักทฤษฎีบุคลิกภาพในปลายศตวรรษที่ 20 จึงได้พยายามสร้างมาตรการในการวัดบุคลิกภาพ เรียกว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพ เพื่อนำผลจากการวัดโดยแบบทดสอบซึ่งแม่นยำเชื่อถือได้จริงไปใช้อ้างอิง การวัดบุคลิกภาพมีความสำคัญในโลกปัจจุบันเพราะผลการวัดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตสมัยใหม่ได้หลายประการ เช่น นำมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นต้น แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพอาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มแรกเป็นแบบทดสอบ objective test มีลักษณะเป็นคำถาม ที่ต้องการคำตอบถูก/ผิด ใช่/ไม่ใช่ และให้น้ำหนักความสำคัญ (rating scale) เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง ชอบน้อย เป็นต้นกลุ่มที่สองเป็นแบบทดสอบ projective test เป็นแบบทดสอบที่มีรูปแบบไม่ชัดเจน ผู้ทำแบบทดสอบให้คำตอบจากสิ่งเร้านี้ได้หลายแง่มุม

นพมาศ ปลัดทอง (2562, หน้า 20) กล่าวว่า การวัดและการประเมินบุคลิกภาพ คือ การพยายามอธิบาย ความเป็นตัวตนของบุคคลโดยใช้วิธีการศึกษาอย่างมีระบบระเบียบ มีจุดประสงค์สำคัญ คือ ต้องการให้ตัวตน ได้รับรู้ว่าตัวเองนั้นเป็นอย่างไร รวมไปถึงสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่น และนำข้อมูลเหล่านี้เป็นพื้นฐาน สำหรับการพัฒนา และปรับปรุงบุคลิกภาพต่อไป โดยมีวิธี ดังนี้ 1) วิธีการวัดและประเมินบุคลิกภาพสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1.1) การวัดและประเมินบุคลิกภาพแบบทั่วไป 1.2) การวัดและการประเมินบุคลิกภาพทางจิตวิทยา 2) วิธีการวัดและการประเมินบุคลิกภาพแบบทั่วไป (โดยต้องปราศจากอคติส่วนตัว) 2.1) การสังเกต 2.2) การสัมภาษณ์ 2.3) แบบสอบถาม

จากการศึกษา การวัดบุคลิกภาพ สามารถสรุปได้ว่า การวัดและการประเมินบุคลิกภาพ คือ การอธิบายความเป็นตัวตน หรือคุณลักษณะของบุคคลอย่างมีระบบระเบียบ โดยวัดทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา ผ่านวิธีการวัด หรือประเมินบุคลิกภาพหลายรูปแบบ ทั้งการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการสอบถาม อันจะนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลิกภาพต่อไป

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลมีนักวิชาการ กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การแสดงออก รวมไปถึงลักษณะทางพันธุกรรม การเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อม และเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ ซึ่งได้มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไว้ ดังนี้

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) openness to experience – การเปิดรับประสบการณ์ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง จะเป็นคนที่ค่อนข้างมีจินตนาการ ไวต่อความรู้สึก รับรู้ความงามของศิลปะ ไวต่อความงาม ชอบใช้สติปัญญา รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ดีบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ มักชอบมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม ชอบคิดตามกรอบประเพณีดั้งเดิม ชอบสิ่งที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อนหรือลึกซึ้งมากนัก ไม่สนใจด้านศิลปะหรือวิทยาศาสตร์ การตอบสนองทางอารมณ์ไม่มากนัก 2) conscientiousness – การมีจิตสำนึก เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงออกว่ามีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายที่จะ

ประสบความสำเร็จบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง มักจะชอบวางแผนล่วงหน้า ส่งผลให้เป็นคนที่มีการควบคุมการกระทำของตนเอง และกำหนดทิศทางความต้องการภายในให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงที่จะไม่กระทำในสิ่งที่มองเห็นว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้น ถูกมองจากผู้อื่นว่าเป็นคนฉลาด เชื่อถือได้ ส่วนในแง่ลบ มักเป็นคนที่ทำงานหนักมากเกินไป มีแนวโน้มต้องการความสมบูรณ์แบบ จ้องจ้องกับทุกเรื่อง จึงดูเป็นคนเคร่งเครียดตลอดเวลา ไม่มีชีวิตชีวา น่าเบื่อบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ดูไม่น่าเชื่อถือ ดำรงชีวิตไปตามความต้องการระยะสั้นของตนเอง ไม่สามารถทำตามแบบแผนที่ถูกกำหนดได้ แต่ก็จะเป็นบุคคลที่ไม่น่าเบื่อและไม่เครียดเครียดกับสิ่งต่างๆ มากเกินไป 3) extraversion – การเปิดตัว เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบการพบปะพูดคุยกับผู้อื่น ชอบอยู่ในกลุ่มคน มีลักษณะเป็นคนเปิดเผยตนเอง มีอารมณ์ทางบวกเกินขึ้นได้บ่อย มีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีนิสัยร่าเริง มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น ชอบเหตุการณ์ที่ตื่นเต้นเร้าใจ และเรียกร้องสิทธิของตนเองบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้ามเรียกว่า introvert มักเป็นคนที่ค่อนข้างเงียบ ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่คนเดียว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นคนที่ขาดทักษะทางสังคมหรือขี้อาย หากแต่เป็นบุคคลที่ต้องการอยู่คนเดียว ไม่ชอบการกระตุ้นจากสังคม จึงดูเหมือนเป็นคนที่ไม่เป็นมิตรหรือไม่สนใจผู้อื่น 4) agreeableness – ความเป็นมิตร เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะยอมตามผู้อื่น ชอบที่จะร่วมมือ ชอบความกลมกลืนทางสังคม เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นก่อนตนเองบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง มักจะมีค่านิยมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มองธรรมชาติของมนุษย์ในแง่ดี มีความซื่อสัตย์จิตใจดี และไว้วางใจได้ จึงมักจะมีลักษณะนิสัยที่มีความเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ชอบความปรองดองบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ มักจะสนใจในผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก มากกว่าการได้อยู่ร่วมกับผู้อื่น มักจะไม่สนใจในทุกข์สุขของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น บางครั้งมีความสงสัยในแรงจูงใจของการกระทำของผู้อื่น จึงมีความหวาดระแวง ไม่เป็นมิตร และไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) neuroticism – ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ เป็นแนวโน้มในการเกิดประสบการณ์อารมณ์ทางลบของบุคคล เป็นความบกพร่องในการปรับตัวทางอารมณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นแนวโน้มที่จะเกิดภาวะความเครียดทางจิตใจ เช่น ความรู้สึกวิตกกังวล ไม่มั่นคง ประหม่า กลัว ซึมเศร้า โกรธ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงภาวะอารมณ์ที่สับสนที่แทรกซ้อนต่อการปรับตัวด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง มีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ขาดเหตุผล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองน้อย และเผชิญต่อความเครียดได้ไม่มีเท่าคนอื่น และอาจเสี่ยงต่อการมีปัญหาทางจิตบางชนิดได้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ไม่ค่อยซึมเศร้าง่าย ไม่ค่อยมีอารมณ์ทางลบ ค่อนข้างเป็นคนที่สูงส่ง มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีอารมณ์ลบคงอยู่ได้ไม่นาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกสูงเสมอไป

แชปลิน, และบัคเนอร์ (Chaplin, & Buckner, 1988, p.528) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบมีทั้งลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

ตาราง 1 ความสุภาพอ่อนโยน (agreeableness)

ลักษณะเชิงบวก (positive)	ลักษณะเชิงลบ (negative)
มิตรภาพ (friendly)	ขัดแย้ง (critical)
ร่วมมือกับผู้อื่น (cooperative)	ฉุนเฉียวง่าย (irritable)
สุภาพเรียบร้อย (gentle)	ไม่สุภาพ (disagreeable)
อบอุ่น (warm)	เฉยเมย (cold)
อ่อนโยน (agreeable)	เป็นศัตรู (unfriendly)

ตาราง 2 ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (conscientiousness)

ลักษณะเชิงบวก (positive)	ลักษณะเชิงลบ (negative)
พึ่งพาได้ (dependable)	หลงลืม (forgetful)
ไว้วางใจได้ (reliable)	เลินเล่อ (careless)
ซื่อสัตย์ (honest)	เหลวไหล (negligent)
รับผิดชอบ (responsible)	ไว้วางใจไม่ได้ (undependable)
ยุติธรรม (conscientious)	ไม่สุจริต (dishonest)

ตาราง 3 วัฒนธรรม (culture)

ลักษณะเชิงบวก (positive)	ลักษณะเชิงลบ (negative)
จินตนาการ (imaginative)	ทำตามสั่ง (direct)
ไม่ต่างพร้อย (polished)	ตรงไปตรงมา (down to earth)
หลักแหลม (intellectual)	ซื่อๆ (simple)
มีประสบการณ์ชีวิตมาก (sophisticated)	หยาบ (coarse)
หยิ่งจองหอง (snobbish)	หยาบกระด้าง (crude)

ตาราง 4 ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability)

ลักษณะเชิงบวก (positive)	ลักษณะเชิงลบ (negative)
พอเหมาะ (relaxed)	ตื่นเต้น (excitable)
สุขุมเยือกเย็น (calm)	หงุดหงิด (restless)
หนักแน่น (secure)	วิตกกังวล (nervous)
มั่นคง (poised)	เครียด (tense)
จิตใจสงบ (composed)	โลเล (insecure)

ตาราง 5 การแสดงตัว (extraversion)

ลักษณะเชิงบวก (positive)	ลักษณะเชิงลบ (negative)
ผจญภัย (adventurous)	ระมัดระวัง (cautious)
ชอบออกสังคม (outgoing)	ส่วนตัว (reserved)
เปิดเผย (open)	เงียบไม่พูดจา (silent)
ช่างพูด (talkative)	เหินห่าง (distant)
พูดตรงไปตรงมา (outspoken)	ถอยหนี (withdrawn)

ดิกแมน (Digman, 1989, pp.195-214) ได้ศึกษาโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคล พบว่า โครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ ต่างชาติ หรือต่างภาษา ย่อมมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การแสดงตัว (extraversion)

องค์ประกอบที่ 2 ความสุภาพอ่อนโยน (agreeableness)

องค์ประกอบที่ 3 ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (conscientiousness)

องค์ประกอบที่ 4 ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability)

องค์ประกอบที่ 5 สติปัญญา (intellect)

สรีเรอณ แก้วกังวาล (2558, หน้า 76-77) ได้อธิบายทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ โรเบิร์ต แมคเคร (Robert McCrae) และพอล คอสตา (Paul Costa) ไว้ว่า แนวคิดของ the big five model ได้เริ่มพัฒนาเป็นครั้งแรกโดย Allport และ Odbert ในปี ค.ศ. 1930 พัฒนาต่อโดยแคทเทิล 1940 ผลงานโดดเด่นของแคทเทิลด้านแบบทดสอบ คือ 16 PF พัฒนาต่อมาโดย Tupes,

Christal, & Norman (1960) ในปลายทศวรรษ 1970 และ 1980 แมคเครและคอสตาได้ค้นคว้าและขยายผลการศึกษา เรื่อง เทรท โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) แต่เขาไม่ใช่วิธีการแยกองค์ประกอบของเทรท เพื่อพิสูจน์สมมติฐานแบบแคทเทลล์ เขากลับใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อค้นคว้าความคงที่และโครงสร้างบุคลิกภาพ ในตอนแรกเขาศึกษาเฉพาะด้าน 2 มิติของบุคลิกภาพเท่านั้น คือ ความหวั่นไหว (ประสาท) Neuroticism (N) และการแสดงตัว Extraversion (E) ต่อมาเขาพบว่าบุคคลมีเทรทที่สำคัญอีกมิติหนึ่ง คือ การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ดังนั้น ผลงานตอนแรกของเขาจึงครอบคลุมเฉพาะเทรทมิติหลัก 3 มิติเท่านั้น Lewis Goldberg (1981)

จนในปี 1985 คอสตาและแมคเครจึงค้นพบว่า บุคลิกภาพของบุคคลใหญ่มีเพิ่มอีก 2 มิติ เรียกว่า NEO-PIR (1985) ได้แก่ มิติการประนีประนอม (Agreeableness-A) และมิติการมีจิตสำนึก (Conscientiousness-C) จนถึงปี 1992 คอสตาและแมคเครจึงพัฒนาสเกลสำหรับวัด A และ C ในช่วง 1980s ถึง 1990 ทั้งสองพยายามหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของเขา โดยศึกษา กับแบบทดสอบอื่นๆ เช่น Myers-Briggs Type Indicator (1962) และ Eysenck Personality Inventory (1975, 1993) คอสตาและแมคเครพบว่า มิติ E และ N ของเขามีความคงที่กับมิติ E (Extraversion) และ N (Neurotic) ของ Eysenck ส่วนมิติ Psychoticism ของ Eysenck ตรงกับคะแนนต่ำของ A และ C

ตั้งแต่ปี 1980 จนกระทั่ง 1990 แนวคิดเรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเครได้รับการยอมรับอย่างมากเพราะผลการศึกษาจำนวนมากบ่งบอกความแม่นยำวัดบุคลิกภาพได้คงที่และมีความเป็นสากลเพราะได้นำไปทดลองใช้ในหลายประเทศทั้งในอเมริกา ยุโรป และเอเชีย คอสตาและแมคเครยังได้ทำการปรับปรุงแบบทดสอบ 5 องค์ประกอบหลายครั้งโดยฉบับที่เรียกว่า NEO-PI-R เป็นฉบับที่กระชับรัดกุมที่สุดประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อนับจากจุดเริ่มต้นจนถึงปี 1999 คอสตาและแมคเครได้มุ่งมั่นพัฒนาแนวคิดและแบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของเขาเป็นเวลาถึง 25 ปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว (neuroticism) หมายถึง การแสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์และความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวของตนได้ดีจะถูกรบกวนจากตัวกระตุ้นในสิ่งแวดล้อมได้ยาก และต้องถูกรบกวนอย่างรุนแรงจึงจะเกิดอารมณ์ทางลบ เรียกว่า เป็นผู้มี ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) สำหรับบุคคลที่ควบคุมความหลากหลายของตนเองไม่ได้ จะถูกกระตุ้นต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่าย และแม้ว่าจะถูกกระตุ้นแบบไม่รุนแรงก็เกิดอารมณ์ทางลบได้ง่าย เรียกว่า เป็นผู้มี ปัญหาภาวะทางอารมณ์ (emotional stability) โดยเป็นผู้ที่มีความแปรปรวนทางอารมณ์สูงและเกิดอารมณ์ทางลบบ่อยอารมณ์ทางลบเป็นความรู้สึกที่ทำให้บุคคลเศร้าโศกวิตกกังวล ละอายใจ ซึ่งเป็น

บุคลิกภาพในเชิงลบคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1) ความวิตกกังวล (anxiety) บุคคลที่มีความวิตกกังวลจะมีลักษณะว่าวุ่น คาคะเนด้วยความกลัว กังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เครียดง่าย และกระสับกระส่าย
- 1.2) ความโกรธแค้น (angry hostility) บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงจากโกรธง่าย รวดเร็วรุนแรง และสภาวะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิด ความขุ่นเคือง
- 1.3) ความซึมเศร้า (depression) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิดเศร้าสิ้นหวัง และว่าเหวเป็น ผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย
- 1.4) ความประหม่า (self-consciousness) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง จะ รู้สึกไม่สบายใจเมื่ออยู่กับคนรอบข้าง ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และแนวโน้มที่จะรู้สึกอาย
- 1.5) ความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง (impulsiveness) คุณลักษณะนี้จะไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเองได้ เป็นคนที่เอาแต่ใจ
- 1.6) ความเปราะบาง (vulnerability) เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะไม่สามารถรับมือกับความเครียดได้ ความหวัง ตกใจกลัวต่อ สถานการณ์ฉุกเฉิน ต้องพึ่งพาผู้อื่น

ตาราง 6 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบ หวั่นไหว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ความวิตกกังวล	กังวลตลอดเวลา	สงบ
ความโกรธแค้น	โกรธง่าย เร็ว	โกรธช้า
ความซึมเศร้า	ท้อแท้	ท้อแท้น้อย
ความประหม่า	รู้สึกอึดอัดง่าย	รู้สึกอึดอัดยาก
ความไม่สามารถควบคุมแรง กระตุ้นภายในตนเอง	มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง	มีแรงกระตุ้นตนเองต่ำ
ความเปราะบาง	รับมือกับความเครียดได้ยาก	เผชิญกับความเครียดได้ดี

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

จากตาราง 6 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีลักษณะโดยรวม หมายถึง ความสามารถในการปรับ อารมณ์ เพื่อควบคุมอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าภายนอก ทั้งความวิตกกังวลกับสถานการณ์ต่างๆ ความหงุดหงิด ขุ่นเคือง โกรธแค้น ความรู้สึกผิดหวังท้อแท้ ความประหม่า กังวล ไม่มั่นใจในตนเอง การควบคุมอารมณ์จากแรงกระตุ้น และความตกใจ ไวต่อสถานการณ์ทางอารมณ์

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่สามารถทำนายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล โดยจะแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่น และความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแสดงตัวก็ชอบแสดงความสัมพันธ์และใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวมาก แต่ถ้าเป็นคนไม่ชอบแสดงตัวก็จะมี การสร้างความสัมพันธ์มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวน้อย คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ความอบอุ่น (warmth) มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกดีสนิทสนมระหว่างบุคคล ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง จะมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น
- 2) การชอบเข้าสังคม (gregariousness) คุณลักษณะของบุคคลที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ
- 3) การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน (assertiveness) คุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำกล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ เป็นผู้มีอิทธิพลในสังคม
- 4) ความกระฉับกระเฉง (activity) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความว่องไว กระตือรือร้นต่อการทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ชอบจังหวะชีวิตที่รวดเร็ว
- 5) การแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความตื่นเต้น เร้าใจ ทำหาย ชอบบรรยากาศที่สนุกสนาน และชอบสิ่งแปลกใหม่
- 6) การมีอารมณ์ทางบวก (positive emotion) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ร่าเริง หัวเราะง่ายมีแนวโน้มประสบการณ์ทางบวก เช่น ความรัก ความสุข ความสนุกสนาน

ตาราง 7 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ความอบอุ่น	เป็นมิตร อ่อนโยน	สงวนท่าที ห่างเหินเป็นทางการ
การชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม สนุกสนานกับการอยู่กับคนหมู่มาก	โดดเดี่ยว ไม่ชอบเข้าสังคม
การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน	มีพลังอำนาจ เป็นผู้นำ ไม่ลังเล	ชอบอยู่เบื้องหลัง ปลอมให้คนอื่นนำ
ความกระฉับกระเฉง	มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง	ไม่มีชีวิตชีวา
การแสวงหาความตื่นเต้น	ชอบความตื่นเต้น	ไม่ชอบความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ทางบวก	ร่าเริง หัวเราะง่าย มองโลกในแง่ดี	ไม่ค่อยร่าเริง

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

จากตาราง 7 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยมีลักษณะโดยรวม หมายถึง ความสามารถในการเข้าร่วมกับสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ กล้าแสดงออก ความเป็นผู้นำ กระตือรือร้น ชื่นชอบความตื่นเต้น ท้าทาย บรรยากาศที่สนุกสนาน และมองโลกในแง่ดี หากมีบุคลิกภาพแสดงตัวสูงก็就会有การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก แต่หากมีบุคลิกภาพแสดงตัวต่ำก็就会有การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย

3. บุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ (openness to experience) ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึภายในตัวบุคคลเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติของตนเอง ให้เข้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด และสถานการณ์ได้มากน้อยเพียงใด และมีความรู้สึสนใจมากน้อยเพียงใด ต่อสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ผู้ที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านนี้สูง จะเป็นคนที่มีความรู้สึสนใจต่อสิ่งใหม่ๆ และยอมรับความคิดใหม่ คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการเปิดประสบการณ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 3.1) การเป็นคนช่างคิด (ideas) เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ความคิดหลากหลายใหม่ๆ 3.2) การเป็นคนช่างฝัน (fantasy) หมายถึงบุคคล ที่มีคุณลักษณะความคิดฝัน มีจินตนาการที่ชัดเจน มีความคาดหวัง และเห็นความสำคัญของอนาคต 3.3) ความมีสุนทรียภาพ (aesthetics) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง จะมีความหวั่นไหวกับสิ่งรอบตัว ชื่นชมต่อศิลปะ และความงามอย่างลึกซึ้ง 3.4) การเปิดเผยความรู้สึก (feeling) คุณลักษณะที่บุคคลสามารถรับรู้อารมณ์ ความรู้สึภายในภายในของตนเอง 3.5) ชอบลงมือกระทำ (actions) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูง เป็นบุคคลที่ชอบความแปลกใหม่ เช่น รับประทานอาหารแปลกใหม่ เล่นกีฬาๆ เป็นต้น ไม่ชอบความซ้ำซาก จำเจ หรือสถานที่ที่คุ้นเคย ในระยะเวลาอนาน มักจะมีงานอดิเรกมากมาย ชอบความหลากหลายมากกว่าสิ่งเคยชินที่ปฏิบัติอยู่ 3.6) การยอมรับค่านิยม (values) เป็นบุคคลที่พร้อมต่อการพิจารณา แลกเปลี่ยนค่านิยมต่างๆ พร้อมที่จะตรวจสอบคุณค่าทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม และศาสนา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเอง

ตาราง 8 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
การเป็นคนช่างคิด	มีความสนใจกว้าง	มีความสนใจแคบ
การเป็นคนช่างฝัน	ชอบจินตนาการ สร้างสรรค์	จดจ่ออยู่กับปัจจุบัน

ตาราง 8 (ต่อ)

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบเปิดประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ความมีสุนทรีภาพ	ชื่นชมศิลปะ และความงาม	ไม่สนใจศิลปะ และความงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	ให้คุณค่ากับอารมณ์ ความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก
ชอบลงมือกระทำ	ทดลองสิ่งแปลกใหม่และ หลากหลาย	ชอบทำในสิ่งที่คุ้นเคย
การยอมรับค่านิยม	พร้อมที่จะพิจารณาค่านิยมใหม่ๆ	ยึดติดกฎเกณฑ์ อนุรักษ์นิยม

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

จากตาราง 8 บุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ โดยมีลักษณะโดยรวม หมายถึง ความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติตัวของตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่ชัดเจน รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ชอบความแปลกใหม่ และมีการแลกเปลี่ยนค่านิยมตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล โดยแสดงถึงการรับฟังผู้อื่นและความสามารถในการยอมรับฟังผู้อื่น หรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสูงจะเป็นคนที่ยอมรับฟังคำแนะนำจากคนอื่นได้ง่าย เช่น คู่สมรส ผู้นำทางศาสนา เพื่อน หัวหน้าที่คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 4.1) ความไว้วางใจผู้อื่น (trust) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์เจตนาดีต่อผู้อื่น และเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และตั้งใจดีเช่นกัน 4.2) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) จริงใจต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 4.3) ความเอื้อเฟื้อ (altruism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เห็นประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง ห่วงใยชอบช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น 4.4) การยอมตามผู้อื่น (compliance) คุณลักษณะของบุคคลที่อ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม สามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การประนีประนอมตามผู้อื่นเพื่อยับยั้งความรุนแรงให้อภัย 4.5) ความสุภาพถ่อมตน (modesty) บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงจะมีลักษณะถ่อมตน สงบเสถียร ไม่คิดว่าตนอยู่เหนือคนอื่น ไม่หลงตัวเอง 4.6) ความมีจิตใจอ่อนโยน (tendermindedness) เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเห็นอกเห็นใจคำนึงถึงจิตใจผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

ตาราง 9 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบ
ประนีประนอม

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ความไว้วางใจผู้อื่น	มองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ มีความตั้งใจดี	ระแวง สงสัยในเจตนาของผู้อื่น
ความตรงไปตรงมา	จริงใจ ตรงไปตรงมา	พุดเกินความจริง ยกยอปอปั้น
ความเอื้อเฟื้อ	ช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	ลัทธิที่จะไปเกี่ยวข้องกับปัญหา
การยอมตามผู้อื่น	ประนีประนอมคล้อยตาม	ยึดตามความคิดของตนเอง
ความสุภาพถ่อมตน	ถ่อมตัว สงบเสถียร	หยิ่ง รู้สึกตนเองเหนือกว่าผู้อื่น
ความมีจิตใจอ่อนโยน	โอนอ่อนตามความต้องการของ ผู้อื่น พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	ตอบสนองความต้องการของ ตัวเอง

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

จากตาราง 9 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยมีลักษณะโดยรวม หมายถึง ความสามารถในการรับยอมรับ และปฏิบัติตนอย่างมีความยืดหยุ่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โอนอ่อนตามความคิดเห็นของผู้อื่น การอ่อนน้อมถ่อมตนมีจิตใจอ่อนโยน และคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) แสดงถึงความยากง่ายและความมากน้อยของจุดหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเอง และมีวินัยในตัวเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งใจไว้ หรือไม่ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง แสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำให้เป้าหมายที่ตนเองตั้งใจไว้ ประสบความสำเร็จสำหรับผู้ที่บุคลิกภาพด้านนี้ แสดงว่าเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงและมากกว่าที่ตนจะทำให้สำเร็จได้ แต่ไม่สามารถบังคับให้ตัวเองได้ตั้งใจทำหรือบางครั้งก็ทำไปเรื่อยๆ อย่างไม่สนใจจนไม่สามารถทำให้ได้เป้าหมายที่ตนตั้งใจไว้ได้สำเร็จด้วยดี คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 5.1) สมรรถนะ (competence) คุณลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าตนมีความสามารถในการจัดการกับตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจ รอบคอบ และมีการเตรียมตัวที่ดี 5.2) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (order) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความเป็นระเบียบ เป็นระบบ จัดแจงสิ่งต่างๆ ได้ดี

5.3) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (dutifulness) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ได้รับมอบหมาย 5.4) ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย 5.5) ความมีวินัยในตนเอง (self-discipline) หมายถึง ความสามารถในการเริ่มต้นทำงาน และทำงานจนสำเร็จ ซื่อตรงต่อแนวปฏิบัติของตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วง แม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรคหรือความเบื่อหน่าย 5.6) ความสุขุมรอบคอบ (deliberation) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรอบคอบในการลงมือปฏิบัติ คิดอย่างรอบคอบก่อนกระทำการสิ่งต่างๆ ระมัดระวังคิดหน้าคิดหลัง และมีความความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริงบรรลุตามเป้าหมาย

ตาราง 10 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำของคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
สมรรถนะ	ตระหนักในสมรรถนะของตน	ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	เป็นระเบียบเรียบร้อย	ไม่เป็นระเบียบ
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	รับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความน่าเชื่อถือ	ไม่เอาใจใส่หน้าที่ของตนเอง
ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	มุ่งมั่น จริงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	ต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ
ความมีวินัยในตนเอง	มีวินัยในตนเอง	ผัดวันประกันพรุ่ง เสียกำลังใจง่าย ควบคุมตนเองได้ต่ำ
ความสุขุมรอบคอบ	คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ	รีบเร่งขาดการไตร่ตรอง

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

จากตาราง 10 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยมีลักษณะโดยรวม หมายถึง ความสามารถในการบังคับตนเอง การมีวินัยในตนเอง มีระเบียบแบบแผนทางความคิด มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นระเบียบ จัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รับผิดชอบ

ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานอย่างเต็มกำลังตามเป้าหมายที่วางไว้ และคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Soto, & John, 2017, p.256) นิยามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การแสดงออกอย่างเปิดเผย (extraversion) หมายถึง การปรารถนาที่จะเข้าสังคมและติดต่อกับผู้คน และตั้งใจที่จะนำเสนอความคิดของตนเองต่อส่วนร่วมอย่างหนักแน่น โดยมีแรงกระตุ้นภายในจิตใจของตนเองที่จะผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ

คำสำคัญ: สังคม (social) ช่างเจรจา (talkative) การแสดงออก (assertive) ความเป็นผู้นำ (dominant) ความกระตือรือร้น (enthusiastic) ความกระฉับกระเฉง (active)

องค์ประกอบที่ 2 ความประนีประนอม (agreeableness) หมายถึง มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์และอยู่ดีมีสุข แสดงออกต่อผู้อื่นอย่างยอมรับและนับถือต่อสิทธิที่ผู้อื่นพึงมี และมีพื้นฐานความคิดความเชื่อต่อผู้อื่นในทิศทางที่ดี

คำสำคัญ: ความเห็นอกเห็นใจ (sympathetic) ความห่วงใย (caring) ความเคารพนับถือ (respectful) ความสุภาพ (courteous) และการให้อภัย (forgiving)

องค์ประกอบที่ 3 ความมีจิตสำนึก (conscientiousness) หมายถึง การมีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆ ต่างลำดับขั้นตอนและตามระเบียบแบบแผนเพื่อให้ทุกอย่างเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความหนักเอาเบาสู้ ไม่ทอดทิ้งต่อการทำงานหนักโดยมุ่งผลไปยังเป้าหมายที่วางไว้ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองการรักษากฎระเบียบและปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมายไว้

คำสำคัญ: ความเป็นระเบียบ (organized) ความเป็นระบบ (systematic) มีประสิทธิภาพ (efficient) ไม่ย่อท้อ (persistent) ความเชื่อถือได้ (dependable) ความรับผิดชอบ (responsible)

องค์ประกอบที่ 4 อารมณ์เชิงลบ (negative emotionality) ภาวะทางอารมณ์ที่เต็มไปด้วยความกังวลและกลัวต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ความรู้สึกโศกเศร้า หม่นมอม สิ้นหวัง และมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ไปมาบ่อยครั้งหรือมีความผันผวนทางอารมณ์

คำสำคัญ: ความกังวล (worried) ความตึงเครียด (tense) ความโศกเศร้า (sad, blue) ความหงุดหงิด (moody) อารมณ์แปรปรวน (temperamental)

องค์ประกอบที่ 5 การมีจิตใจที่เปิดกว้าง (open-mindedness) หมายถึง การเกิดคำถามข้อสงสัยและใคร่รู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอด แล้วใช้ความคิดและปัญญาในการค้นคว้าหาคำตอบ การมีความสามารถในการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีความสามารถในการรับรู้ถึงความงดงามของสิ่งรอบตัว

คำสำคัญ: อยากรู้ อยากเห็น (curious) ความรักในการแสวงหาความรู้ (philosophical) ความคิดสร้างสรรค์ (creative) ความเป็นแบบฉบับ (original) ความมีศิลปะ (artistic) เกี่ยวกับการประพันธ์ (literary)

จากการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบข้างต้นของคอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลที่ประกอบด้วยลักษณะภายนอก และภายในที่แสดงออกมาผ่านพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีของคอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae) มาเป็นแนวทางในการวิจัย เพราะเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างมาก ผลการศึกษาสามารถบอกความแม่นยำวัดบุคลิกภาพได้คงที่ และมีความเป็นสากล มีการนำไปใช้ในอเมริกา ยุโรป และเอเชีย และมีการปรับปรุงพัฒนาแบบทดสอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ จากจุดเริ่มต้น เป็นระยะเวลาถึง 25 ปี จากผลงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ อันเป็นข้อยืนยันได้ว่า ทฤษฎีดังกล่าวมีความแม่นยำในการวัดบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีนักวิชาการให้คำอธิบายเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไว้ ดังนี้

1. ความหมายของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness) การแสดงออกแบบ ตรงไปตรงมา (assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (positive emotions)

โซโต, และจอห์น (Soto, & John, 2017, p.256) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง การเกิดคำถามข้อสงสัยและใคร่รู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอด แล้วใช้ความคิดและปัญญาในการค้นคว้าหาคำตอบ การมีความสามารถในการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีความสามารถในการรับรู้ถึงความงดงามของสิ่งรอบตัว

จากการศึกษา บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติตัวของตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่ชัดเจน รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ชอบความแปลกใหม่ และมีการแลกเปลี่ยนค่านิยมตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม

1.2 ความหมายของบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก หมายถึง ผู้มีความสามารถ (com-potency) ความเป็นระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (self-discipline) และรอบคอบ (deliberation)

โซโต, และจอห์น (Soto, & John, 2017, p.256) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก หมายถึง การมีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆ ต่างลำดับขั้นตอนและตามระเบียบแบบแผนเพื่อให้ทุกอย่างเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความหนักเอาเบาสู้ ไม่ทอดทิ้งต่อการทำงานหนัก โดยมุ่งผลไปยังเป้าหมายที่วางไว้ มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนการรักษากฎระเบียบและปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมายไว้

จากการศึกษา บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับตนเอง การมีวินัยในตนเอง มีระเบียบแบบแผนทางความคิด มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นระเบียบ จัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานอย่างเต็มกำลังตามเป้าหมายที่วางไว้ และคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

1.3 ความหมายของบุคลิกภาพแบบการเปิดตัว

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (fantasy) ความสุนทรีย์ (aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (feelings) การปฏิบัติ (actions) การมีความคิด (ideas) การยอมรับค่านิยม (values)

โซโต, และจอห์น (Soto, & John, 2017, p.256) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว หมายถึง หมายถึง การปรารถนาที่จะเข้าสังคมและติดต่อกับผู้คน และตั้งใจที่จะนำเสนอความคิดของตนเองต่อส่วนร่วมอย่างหนักแน่น โดยมีแรงกระตุ้นภายในจิตใจของตนเองที่จะผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ

จากการศึกษา บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการเข้าร่วมกับสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ กล้าแสดงออก ความเป็นผู้นำ กระตือรือร้น ชื่นชอบความตื่นเต้น ท้าทาย บรรยากาศที่สนุกสนาน และมองโลกในแง่ดี หากมีบุคลิกภาพแสดงตัวสูงก็จะมีสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก แต่หากมีบุคลิกภาพแสดงตัวต่ำก็จะมีสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย

1.4 ความหมายของบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (trust) ความตรงไปตรงมา (straight forwardness)

ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (altruism) การยอมตามผู้อื่น (compliance) ความสุภาพ (modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (tender – mindedness)

โซโต, และจอห์น (Soto, & John, 2017, p.256) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร หมายถึง มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์และอยู่ดีมีสุข แสดงออกต่อผู้อื่นอย่างยอมรับและนับถือต่อสิทธิที่ผู้อื่นพึงมีและมีพื้นฐานความคิดความเชื่อต่อผู้อื่นในทิศทางที่ดี

จากการศึกษา บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการรับยอมรับ และปฏิบัติตนอย่างมีความยืดหยุ่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โอนอ่อนตามความคิดเห็นของผู้อื่น การอ่อนน้อมถ่อมตนมีจิตใจอ่อนโยน และคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น

1.5 ความหมายของบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง องค์ประกอบด้วยลักษณะที่แสดงถึงผู้ที่มีความวิตกกังวล (anxiety) เป็นคนโกรธง่าย (anger) ความท้อแท้ (discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (self-consciousness) การมีความกระตุ้นรุนแรง (impulsiveness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (vulnerability)

โซโต, และจอห์น (Soto, & John, 2017, p.256) กล่าวว่า คลิภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่เต็มไปด้วยความกังวลและกลัวต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ความรู้สึกโศกเศร้า ห่ม่นหมอง สิ้นหวัง และมีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ไปมาบ่อยครั้งหรือมีความผันผวนทางอารมณ์

จากการศึกษา บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ความสามารถในการปรับอารมณ์ เพื่อควบคุมอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าภายนอก ทั้งความวิตกกังวลกับสถานการณ์ต่างๆ ความหงุดหงิด ขุ่นเคือง โกรธแค้น ความรู้สึกผิดหวังท้อแท้ ความประหม่า กังวล ไม่มั่นใจในตนเอง การควบคุม อารมณ์จากแรงกระตุ้น และความตกใจ ไวต่อสถานการณ์ทางอารมณ์

2. ความสำคัญของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุดของพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง จะเป็นคนที่ค่อนข้างมีจินตนาการ ไวต่อความรู้สึก รับรู้ความงามของศิลปะไวต่อความงาม ชอบใช้สติปัญญา รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ดีบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ มักชอบมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม ชอบคิดตามกรอบประเพณีดั้งเดิม ชอบสิ่งที่

เรียบง่าย ไม่ซับซ้อนหรือลึกซึ้งมากนัก ไม่สนใจด้านศิลปะหรือวิทยาศาสตร์ การตอบสนองทางอารมณ์ไม่มากนัก

2.2 ความสำคัญของของบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า ความสำคัญของของบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุดของพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง มักจะชอบวางแผนล่วงหน้า ส่งผลให้เป็นคนที่มีการควบคุมการกระทำของตนเอง และกำหนดทิศทางความต้องการภายในให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงที่จะไม่กระทำในสิ่งที่มองเห็นว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้น ถูกมองจากผู้อื่นว่าเป็นคนฉลาด เชื่อถือได้ ส่วนในแง่ลบ มักเป็นคนที่ทำงานหนักมากเกินไป มีแนวโน้มต้องการความสมบูรณ์แบบ จริงจังกับทุกเรื่อง จึงดูเป็นคนเคร่งเครียดตลอดเวลา ไม่มีชีวิตชีวา น่าเบื่อ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ไม่มีจุดหมายหมายในชีวิต ดูไม่น่าเชื่อถือ ดำรงชีวิตไปตามความต้องการระยะสั้นของตนเอง ไม่สามารถทำตามแบบแผนที่ถูกกำหนดได้ แต่ก็จะเป็นบุคคลที่ไม่น่าเบื่อและไม่เครียดกับสิ่งต่างๆ มากเกินไป

2.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบการเปิดตัว

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบการเปิดตัว หมายถึง ลักษณะคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุดของพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะชอบการพบปะพูดคุยกับผู้อื่น ชอบอยู่ในกลุ่มคน มีลักษณะเป็นคนเปิดเผยตนเอง มีอารมณ์ทางบวกเกินขึ้นได้บ่อย มีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีนิสัยร่าเริง มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น ชอบเหตุการณ์ที่ตื่นเต้นเร้าใจ และเรียกร้องสิทธิของตนเอง

บุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้ามเรียกว่า introvert มักเป็นคนที่ค่อนข้างเงียบ ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่คนเดียว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นคนที่ขาดทักษะทางสังคมหรือขี้อาย หากแต่เป็นบุคคลที่ต้องการอยู่คนเดียว ไม่ชอบการกระตุ้นจากสังคม จึงดูเหมือนเป็นคนที่ไม่เป็นมิตรหรือไม่สนใจผู้อื่น

2.4 ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร หมายถึง ลักษณะคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุดของพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง มักจะมีค่านิยมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มองธรรมชาติของมนุษย์ในแง่ดี มีความซื่อสัตย์จิตใจดี และไว้วางใจได้ จึงมักจะมีลักษณะนิสัยที่มีความเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ชอบความปรองดอง

บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ มักจะสนใจในผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก มากกว่าการได้อยู่ร่วมกับผู้อื่น มักจะไม่สนใจในทุกข์สุขของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น บางครั้งมี

ความสงสัยในแรงจูงใจของการกระทำของผู้อื่น จึงมีความหวาดระแวง ไม่เป็นมิตร และไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.5 ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์

คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุดของพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง มีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ขาดเหตุผล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองน้อย และเผชิญต่อความเครียดได้ไม่มีเท่าคนอื่น และอาจเสี่ยงต่อการมีปัญหาทางจิตบางชนิดได้

บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ไม่ค่อยซึมเศร้าง่าย ไม่ค่อยมีอาการทางลบ ค่อนข้างเป็นคนที่สงบ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีอารมณ์สงบอยู่ได้ไม่นาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกสูงเสมอไป

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลที่ประกอบด้วยลักษณะภายนอก และภายในที่แสดงออกมาผ่านพฤติกรรม จำแนกบุคลิกภาพได้ 5 แบบ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว 4) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่น

1. ความหมายของเจเนอเรชั่น

การแบ่งเจเนอเรชั่น เป็นกลุ่มช่วงอายุ เนื่องจากมีหลายกลุ่มคนอยู่ในสังคม ก่อให้เกิดความแตกต่างทางความคิด ช่วงวัย และทัศนคติ จึงได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการแบ่งลักษณะกลุ่มคนตามช่วงเวลา เพื่อให้สะดวกในการจัดการ หรือการศึกษา ดังนี้

เดชา วัฒนะไพศาล (2552, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

ทัศน ศิริกิตติศักดิ์ (2554, หน้า 12) ได้สรุปว่า ความหมายของเจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เติบโตขึ้นมาและได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทัศนคติ ค่านิยมพฤติกรรม และรูปแบบในการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน

ทศพล กระต่ายน้อย (2555, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง แนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้เงื่อนไข เรื่องเวลามาใช้อธิบายปรากฏการณ์ ภูมิหลังหรือบริบทแวดล้อม และลักษณะหรือบุคลิกเฉพาะ

กรณีย์ รังษิโย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในยุคสมัยเดียวกัน มีประสบการณ์ทางสังคมเดียวกัน ทำให้มีบุคลิกลักษณะที่ใกล้เคียงกันและมีลักษณะพฤติกรรมที่เป็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ และแนวคิด พฤติกรรม ทักษะคติ ค่านิยม และแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีลักษณะที่คล้ายกัน

มานไฮม์ (Mannheim, 1952, p.44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิดและเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต คนที่อยู่ในเจเนอเรชั่นเดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย เป็นต้น ซึ่งแต่ละเจเนอเรชั่นจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน

เซมเค, เรนส์, และฟิลิปซัค (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000, p.64) กล่าวว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีแนวคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ร่วมกัน โดยไม่ใช่เป็นเพียงผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันเท่านั้น

แฮมมิลล์ (Hammill, 2005, p.325) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุใกล้เคียงกัน ในสังคมหนึ่งที่มีประสบการณ์สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันและหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ร่วมกันทั้งในด้านทักษะคติและพฤติกรรม

แกสส์ (Glass, 2007, p.17) เจเนอเรชั่น หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน ในสังคมหนึ่งๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทักษะคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้นๆ

เบิร์ก, และ เบห์เรอร์ (Bergh, & Behrer, 2011, p.9) ได้จำกัดความว่าแนวคิดของคนในแต่ละเจเนอเรชั่นมีความแตกต่างกัน โดยแต่ละเจเนอเรชั่นล้วนถูกหลอมรวมให้มีความคิด (Mindset) ค่านิยม ทักษะคติ มุมมองทางสังคม และมีพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน โดยจะเป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นอย่างถาวร และเติบโตไปพร้อมกับคนในเจเนอเรชั่นนั้น

โซช (Schoch, 2012, p.78) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่นที่มีความแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ การดำเนินชีวิตค่านิยม ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีช่วงอายุเดียวกัน มีประสบการณ์ ค่านิยมในการดำรงชีวิตที่ใกล้เคียงกัน มีพฤติกรรม หรือเอกลักษณ์ในลักษณะเดียวกัน และมีทักษะคติ ความคิด การตัดสินใจที่ใกล้เคียงกัน

2. การแบ่งเจนเนอเรชัน และลักษณะพฤติกรรม

generations เป็นการจัดแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา (generations) โดยกลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะทางกายภาพ ความคิด ทศนคติ ประสบการณ์ และค่านิยมที่แตกต่างกัน เพื่อการจัดกลุ่มในการศึกษาลักษณะดังกล่าว จึงมีนักวิชาการจำแนกกลุ่มไว้ ดังนี้

ศิริวัฒน์ ฌ ปทุม, สุรกิจ เทวกุล, และปริญ ลักษิตานนท์ (2550, หน้า 123) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันตามมุมมองเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) เบบี้ บูมเมอร์ส (baby boomers) หรือ gen b 2) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (generation x) หรือ gen x 3) เจนเนอเรชันวาย (generation y) หรือ gen y 4) เจนเนอเรชันแซด (generation z) หรือ gen z

1. เบบี้บูมเมอร์ส (baby boomers) หรือ gen baby boomers คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2468-2488 โดยมีอายุประมาณ 72-93 ปี คนรุ่นนี้ เป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุแล้ว คน gen b ส่วนใหญ่เกิดหลังช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 จบลง ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ จึงเป็นคนที่อุทิศชีวิตเพื่อการทำงานเคารพกฎระเบียบ มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรสูงมาก มีความคิดเป็นของตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคน จึงทำคนเจนเนอเรชันอื่นๆ มองคนยุค baby boomer ว่าเป็นพวกหัวโบราณหรือพวกอนุรักษนิยม คนรุ่นนี้ เป็นคนที่เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี

2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (generation x) หรือ gen x คือ กลุ่มคนที่มีอายุลดหลั่นลงมาอีกช่วงหนึ่งเกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2520 อายุประมาณ 53-59 ปี คนรุ่นนี้ เริ่มมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีบ้างแล้วเล็กน้อย เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอเกม วอล์คแมน ปัจจุบันคนยุคเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นคนวัยทำงานมีช่วงอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปแล้ว พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัด คือชอบอะไรง่ายๆ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (work-life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใครเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์

3. เจนเนอเรชันวาย (generation y) หรือ gen y หรือ ยุค millennials คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521-2538 อายุประมาณปลาย 23 -40 ปี คนกลุ่มนี้ เติบโตขึ้นมาท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายายกับรุ่นพ่อแม่ คนรุ่นนี้ จัดอยู่ในกลุ่มวัยรุ่นตอนปลายและวัยทำงาน ขณะนี้อยู่ท่ามกลางความผันผวนในหลายทางทั้งการเมืองการศึกษา เศรษฐกิจต่างๆ คนที่เกิดในยุคนี้ มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตแล้ว ดังนั้นลักษณะนิสัยนั้นคนเจนเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มคนที่สนใจเทคโนโลยี ชอบความรวดเร็ว ไม่ชอบบออะไรนานๆ ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง นอกจากนี้ ยังชอบให้มีคนเอาอกเอาใจ ภาษาที่ใช้มีลักษณะไม่เป็นทางการมองโลกในแง่ดี คนรุ่นนี้ มีลักษณะการใช้ภาษาที่แปลกใหม่คิดนอกกรอบ ทำให้เกิดภาษาปากมากมายหลายคำ

4. เจนเนอเรชั่นแซต (generation z) หรือ gen z คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 2538-2563 คนรุ่นนี้ มีชื่อเรียกหลากหลาย เช่น generation v ที่มาจากคำว่า virtual หรือเจนเนอเรชั่นซี ที่มาจากคำว่า community หรือ content หรือ internet generation หรือ google generation f โดยที่คนในรุ่นนี้ มีความผูกพันอยู่กับสื่อประเภทต่างๆ เช่น cd อินเทอร์เน็ต msn โทรศัพท์มือถือ sms เครื่องเล่น mp3 และ ipod เป็นต้น คนรุ่นนี้จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากเกิดและเติบโตมาในยุคดิจิทัลมาพร้อมกับเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ดังนั้น คนกลุ่มนี้ จึงมีลักษณะใจร้อน เพราะเติบโตมากับเทคโนโลยี ไม่ค่อยเคยชินกับการรอคอย มองความต้องการของตัวเองเป็นใหญ่ หรือในอีกมุม คือค่อนข้างจะโฟกัสในเรื่องความแตกต่างของปัจเจกบุคคลมากกว่าคนยุคก่อน กล้าแสดงออก และกล้าตั้งคำถาม แม้กับผู้อาวุโสกว่า

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2552, หน้า 89) กล่าวถึงการแบ่งเจนเนอเรชั่นว่าเริ่มขึ้นจากนักวิจัยชาวตะวันตกที่ทำการจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุ โดยสามารถแบ่งกลุ่มได้ ดังนี้ 1) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (baby boomers) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่สอง หรือเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 เนื่องจากหลังสงครามโลก ครั้งที่สอง มีการสูญเสียคนจำนวนมากในหลายประเทศจึงส่งเสริมให้ประชากรมีทายาทมากขึ้น นอกจากนี้ในช่วงนั้นยังไม่มีคุมกำเนิดแต่ละครบครัวจึงมีบุตรหลายคน คุณลักษณะสำคัญของคนกลุ่มนี้จะมีนิสัยมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเททำงานหนัก ให้ความสำคัญกับผลงานและองค์กร 2) กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation x) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังปีพ.ศ. 2508-2523 ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้จะมีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความเป็นอิสระ สนใจในเทคโนโลยี ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ได้รับการขนานนามว่า baby buster หรือ slacker คือ เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีค่อนข้างมากส่งผลให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยได้ง่าย คุณลักษณะการทำงานของคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสังคมของตน มีแนวคิดจงรักภักดีต่อองค์กรต้องการร่วมงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ใช้จ่ายเงินไปกับการสร้างความสุขเพื่อสนองความต้องการมากกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส 3) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (generation y) คือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2543 ซึ่งเกิดมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงหลายด้าน พ่อแม่มักออกไปทำงานนอกบ้านและมีจำนวนมากที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกัน มีอิสระในการใช้ชีวิตนอกบ้านน้อยกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เนื่องจากพ่อแม่เห็นถึงความไม่ปลอดภัยของสังคมภายนอก ส่งผลให้ เจนเนอเรชั่นวายมีฐานะหรือความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์สหรือกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในช่วงอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน เจนเนอเรชั่นวาย มีชื่อที่ใช้เรียกหลากหลาย เช่น millennial, why, dot com หรือ kippers (kids in parents' pockets eroding retirement saving) เป็นต้น โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคที่มีอัตรา การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

อย่างมาก รวมถึงเป็นเจนเนอเรชันที่ได้รับประสบการณ์และเผชิญวิกฤตความรุนแรงทางสังคมอย่างมาก เช่น สภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหลายๆ ประเทศ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ส่งผลให้กลุ่มเจนเนอเรชันวายมีวิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว ให้ความสำคัญของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและอยากรู้ อยากเห็น แต่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้าจึงมักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ ทำงานเพื่อวันนี้ไม่มีการวางแผนระยะยาว ไม่คำนึงถึงอนาคต ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกริยาอย่างแรงด่วน ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่า การท่องจำและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

นิเวศน์ ธรรมะ, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 26) ได้แบ่งกลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มคนในแต่ละรุ่น (generational cohorts) ออกเป็น 3 เจเนอเรชัน ได้แก่ 1) รุ่น baby boomers เป็นผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ.1946-1964) ประเมินกันว่าในอเมริกามีจำนวนเด็กที่เกิดในช่วงระยะเวลาดังกล่าวสูงถึง 78 ล้านคน ซึ่งประชากรกลุ่มนี้มีอายุค่อนข้างสูง บางส่วนยังทำงานอยู่ หรือมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ ในสังคมมีรายได้ดี 2) generation x เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2519 (ค.ศ.1965-1976) ซึ่งเป็นช่วงที่อัตราการเกิดของเด็กเริ่มลดลง กลุ่มคนเหล่านี้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิสระทางความคิด มีการศึกษาที่ดีกว่าคนในยุคก่อนหน้า 3) generation y จัดเป็นกลุ่มที่มีอายุโตขึ้นมาอยู่ในกลุ่มวัยรุ่นเข้าสู่วัยทำงาน gen y จะเป็นคนที่สามารถกระโดดเข้าไปสู่วัยทำงานได้ อาจจะมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คนกลุ่มนี้จะเกิดมาพร้อมกับความสงสัย แต่เกิดมาบนความเพียบพร้อมทันสมัย เกิดมาในช่วงเวลาบ้านเมืองสงบและง่ายดายขึ้น พวกเขาไม่รู้จักประวัติศาสตร์ไทยก่อนหน้า มีแม่บ้านคอยดูแลทำความสะอาดบ้าน มีรถที่พ่อแม่ซื้อให้ เชี่ยวชาญการท่องเน็ต เคเบิลทีวี และโทรศัพท์มือถือซึ่งทำให้เข้าถึงหาข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

ทศพล กระต่ายน้อย (2555, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวคิด generation เป็นแนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้เงื่อนไข เรื่องเวลามาใช้อธิบายปรากฏการณ์ ภูมิหลังหรือบริบทแวดล้อม และลักษณะหรือบุคลิกเฉพาะ ซึ่งในปัจจุบันมีการแบ่งบุคลิกลักษณะเฉพาะรุ่นมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

generation b (baby boomer generation) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 อายุ 51 - 69 ปี จะเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาอันกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจาก มีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก ปัจจุบันนักการตลาดในหลายๆ ประเทศเน้นทำการตลาดกับกลุ่มนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ มีกำลังซื้อ มีศักยภาพในการบริโภคสินค้ามีทัศนคติที่ดีต่อการซื้อจ่ายใช้สอยสินค้าเพื่อตัวเองและบุคคลใกล้ชิด สาเหตุ ที่เรียกว่า "เบบี้บูมเมอร์" ก็เพราะว่าหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง บ้านเมืองที่ผ่านการสู้รบได้รับความเสียหายอย่างหนัก

ประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศจึงต้องเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมาแข็งแกร่งมั่นคงอีกครั้ง แต่ทว่า สงครามที่ผ่านพ้นไปก็ได้คร่ากำลังพล และแรงงานไปเป็นจำนวนมากประเทศเหล่านี้จึงขาดแรงงานในการขับเคลื่อน ประเทศ คนในยุคนี้จึงมีค่านิยมที่จะต้องมีลูกหลายๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติจึงเป็นที่มาของคำว่า "เบบี้บูมเมอร์"

generation x (extraordinary generation) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522 อายุ 36 – 50 ปี มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรอย่างๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (work – life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อติติงเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในด้านพฤติกรรมการบริโภคจะเป็นกลุ่มคนหนุ่มสาวที่กล้าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยทำงานในลักษณะใช้ความคิด สมาชิกหลักในครอบครัวทำงานทั้งสองคนใช้ชีวิตแบบทันสมัย

generation y (why generation) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2533 อายุ 25 – 35 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงานมีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก ความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไขคนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน gen-y เป็นผู้บริโภคที่ใจร้อน ต้องการเห็นผลสำเร็จทุกอย่างอย่างรวดเร็วเนื่องจากเชื่อในศักยภาพของตนเอง กลุ่มคน gen-y เชื่อว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นต้องทำงานหนัก ทำให้มีการแต่งงานช้าลง ไม่ถึง 30 ไม่แต่ง ถ้ามีแฟนแล้วแฟนมีอุปสรรคกับงาน ก็จะเลิกกับแฟน เลือกรงาน คนกลุ่มนี้มักเปลี่ยนงานบ่อย มีเครดิตการดีมากกว่า 1 ใบ ใช้บริการประเภทและมักใช้บริการ personal credit มากขึ้น

generation z (gen-z) คือ คำนิยามล่าสุดของคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน หมายถึงคนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป เทียบอายุแล้วก็คือวัยของเด็กๆ นั่นเอง เด็กๆ กลุ่ม gen-z นี้ จะเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว เพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน แต่สิ่งหนึ่งที่เด็กกลุ่ม gen-z แตกต่างจากรุ่นอื่นๆ สมัยที่ยังเป็นเด็กอยู่ก็คือ เด็กกลุ่มนี้จะ ได้เห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อนๆ ที่อาจจะมีย่าออกไปทำงานคนเดียว ด้วยเหตุผลนี้ เด็ก gen-z หลายคนจึงได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่าพ่อแม่ของตัวเอง

อุทิศ ศิริวรรณ (2555, หน้า 56) นักวิชาการ กล่าวถึง เจเนอเรชันจัดแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นต่างๆ โดยสรุปไว้เป็น 3 รุ่น ดังนี้ 1) คนรุ่นเบบี้บูมหรือคน gen b เป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2483 - 2507 หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลก ครั้งที่ 2 สาเหตุที่เรียกว่าเบบี้บูมเมอร์ ก็เพราะว่าหลังจากผ่านสงครามโลกครั้งที่ 2 ประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศมีน้อยคน ในยุคนั้นจึงมีค่านิยม

ที่ต้องมีลูกหลายๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นที่มาของคำว่า “เบบี้บูมเมอร์” ซึ่งเรียกกันสั้นๆ ว่า “เบบี้บูม” คนยุคเบบี้บูม คือ คนที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง พุ่มเทให้การทางานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคนถูกครอบครัวยึดสอนมาให้เป็นคนประหยัด อึดอดทน จึงใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง 2) คนรุ่นเอ็กซ์หรือคน gen x คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2522 เป็นรุ่นลูกๆ ของ gen-b ที่เกิดมาพร้อมกับโลกที่เริ่มมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง จึงเริ่มไม่นิยมมีลูกมาก คน gen x จะมีความคิดกว้าง ช่วยเหลือตัวเองได้เก่ง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบพูดคุยสนทนาแบบผู้ใหญ่ ไขว่คว้าหาความมั่นคงทางอารมณ์และความรู้สึก รอบรู้ ใฝ่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สัมผัสบทเรียนประสบการณ์พัฒนาตนเองต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในเรื่องงาน และครอบครัวอย่างทัดเทียมกัน 3) คนรุ่นวายหรือคน gen y เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2537 เป็นเด็กรุ่นใหม่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า “ทำไม” จึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของพวกเขา คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และไฮเทคโนโลยี ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต สัมผัสงานผ่านอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต เป็นสาวกไอโฟน ชัมซุง สมาร์ทโฟน รุ่นต่างๆ มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมๆ กับค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศให้ปวดหัว ชุตทำงานขอใส่ตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงาน ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอนและงานหนักต้องมาพร้อมกับผล ตอบแทนที่ตนพอใจ

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556, หน้า 78) ได้กล่าวถึง การแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา (generations) ไว้ดังนี้ 1) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) คือ กลุ่มคนทำงานช่วงการใช้เทคโนโลยี แบบ analog 2) กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation x) คือ กลุ่มคนทำงานในช่วงมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจาก analog ไปสู่ digital 3) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (generation y) คือ กลุ่มคนทำงานรุ่นใหม่อยู่ในช่วงการใช้เทคโนโลยีแบบ digital

สรพรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2561, ย่อหน้า 9) นักวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่าสังคมในปัจจุบันนี้ แบ่งเป็นกลุ่มคน 4 เจเนอเรชั่น ได้แก่ 1) กลุ่มเจนเนอเรชั่นบี (baby boomer generation) หรือ "gen-b" ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ. 2489-2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากรเพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะรุ่นวายต่างๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบทำงานและประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกันทำให้มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้คนเจนบียังมีระบบชนชั้น หมายถึงการทำงาน เนื่องด้วยสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลาย ทำให้องค์ความรู้ตกอยู่กับชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ฉะนั้น เขาจึงเชื่อมั่นและรับฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีองค์ความรู้

มากกว่า ขณะเดียวกันคนยุคนี้ใช้ชีวิตเรียบง่ายเป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย 2) กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (generation x) ซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยทำงานในปัจจุบัน (เกิดช่วง พ.ศ. 2508-2522) ในยุคนี้เทคโนโลยีเริ่มต้นสมัยขึ้นและมีตัวเลือกหลากหลายตอบสนองความต้องการได้เร็วขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง ที่สำคัญคนกลุ่มนี้ยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลง เก็บออมได้ มีเงินเท่าไรใช้แค่นั้น รักอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์ 3) กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (generation y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยทำงานในปัจจุบัน (เกิดช่วง พ.ศ. 2523-2540) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมความทันสมัยทั้งองค์ความรู้และเทคโนโลยี ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง เปลี่ยนงานบ่อย ไม่ชอบชนชั้นในการทำงาน กล่าวได้ว่าคนในยุคนี้ชอบการทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม มากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้า 4) กลุ่มเจนเนอเรชันซี (generation z) ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงวัยทำงาน (เกิดช่วง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป) คนกลุ่มนี้เกิดมาด้วยหลายสิ่งที่เพียบพร้อม การเลี้ยงดูที่พร้อม รวมทั้งองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาก ทำให้คนกลุ่มนี้รักอิสระมาก มักทำในสิ่งที่ชอบตามใจตัวเอง รักความสะดวกสบาย ไม่ชอบพิธีการ และสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในคราวเดียวกัน

มนัสวี ศรีนนท์ (2561, หน้า 56) ได้กล่าวถึง generation ที่แบ่งไว้ 5 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 silent generation หมายถึงคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2468-2488 ประชากรรุ่นนี้มีจำนวนไม่มากเท่ารุ่นอื่น เพราะเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และหลังจากนั้นก็เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้นผู้คนจึงมีชีวิตที่อยู่อย่างยากลำบาก จึงทำให้คนรุ่นนี้มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนมาก มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อนายจ้าง ต่อดังค์กรและประเทศชาติสูง

กลุ่มที่ 2 baby boomer generation หมายถึงคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507 ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากรเพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำมาจากสงคราม ซึ่งคนกลุ่มนี้มีความอดทนสูง สู้งานชอบทำงาน โดยคนกลุ่มนี้ได้รับการปลูกฝังมาจากพ่อแม่ซึ่งมีความลำบากในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำหลังสงครามโลก ส่งผลให้คนกลุ่มนี้เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย อยู่ในสังคมที่มีแข่งขันกันสูงเนื่องจากมีประชากรที่เกิดในช่วงเดียวกันเป็นจำนวนมาก

กลุ่มที่ 3 generation x หมายถึงคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522 ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน โดดมาจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีเทคโนโลยีเริ่มทันสมัยและแพร่หลายขึ้น และเริ่มมีตัวเลือกมากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลงยึดระบบชนชั้นน้อยลง ชอบทำอะไรง่ายๆ ไม่ชอบพิธีเป็นทางการ เก็บออมและใช้เท่าที่มีเลือกทำที่ชอบ รักอิสระ

กลุ่มที่ 4 generation y หมายถึง คนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่แรกศึกษาหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี จนถึงวัยทำงาน คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลายรวมทั้งองค์ความรู้ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง เปลี่ยนงานบ่อย generation y ไม่ชอบชนชั้น และชอบทำงานเป็นทีมร่วมกัน

กลุ่มที่ 5 generation z หมายถึง คนที่เกิด พ.ศ. 2540 ขึ้นไป ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงมัธยมศึกษาคนกลุ่มนี้เกิดมาด้วยการเลี้ยงดูที่เพียบพร้อม เกิดมาในยุคของเทคโนโลยี คนกลุ่มนี้มักโดนเลี้ยงมาอย่างตามใจ เป็นยุคสมัยที่เทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมถึงองค์ความรู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว ทำให้คนกลุ่มนี้มักทำในสิ่งที่ชอบ ชอบความสะดวกสบายและสามารถทำอะไรหลายอย่างได้

แอนดรูว์ (Andrew, 2013, para.12) แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มเกิดก่อนสงครามโลก หรือกลุ่มเงียบ กลุ่มเกิดหลังสงครามโลก กลุ่มเอ็กซ์ และกลุ่มวาย นักวิชาการไม่ศึกษากลุ่มเงียบ เนื่องจากปัจจุบันประชากรกลุ่มนี้ถือว่ามีจำนวนน้อย และไม่มีกำลังซื้อในตลาดตามรายละเอียด ดังนี้ 1) กลุ่มเกิดหลังสงครามโลก หรือ เบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) คือบุคคลที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2489 – 2507 ซึ่งเป็นกลุ่มที่เติบโตมาหลังยุคฟื้นตัวของสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นช่วงขยายตัวทางเศรษฐกิจ กลุ่มนี้จึงเป็นนักสู้ มีความอดทนสูง ทำงานหนักมาตลอดชีวิต มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่วิ่งไล่ตามเทคโนโลยี มีการศึกษาไม่สูงนัก ใช้ชีวิตเรียบง่าย ไม่หวือหวา ชอบการสื่อสารแบบเห็นหน้า กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่ผู้ค้าหรือนักการตลาดควรให้ความสนใจ เพราะมีจำนวนประชากรมากมีเงินออม มีกำลังซื้อ โดยเฉพาะสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ 2) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (generation x) คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2523 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจเริ่มถดถอย คนกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมีความต้องการที่จะทำธุรกิจส่วนตัว ทะเยอทะยาน แต่รักอิสระ คนกลุ่มนี้จึงมีความภักดิน้อยกว่ากลุ่ม baby boomer เนื่องจากเห็นประสบการณ์ความยากลำบากของรุ่นผู้ใหญ่ จึงดิ้นรนต่อสู้เพื่อตัวเองมาก มีความรู้ด้านเทคโนโลยีพอสมควร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้เนื่องจากเกิดมาในยุคที่เริ่มมีเทคโนโลยีมาเกี่ยวข้อง 3) เจเนอเรชันวาย (generation y) คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2538 คน กลุ่มนี้จะป็นรุ่นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มีบุตรช้า โดยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้คือ มีความมั่นใจในตัวเองสูง เน้นการทำงานหนักเพื่อหวังผล มีความทะเยอทะยานสูง โหยหาความสำเร็จ โดยเฉพาะความสำเร็จทางการเงิน ชอบเสี่ยง ชอบความท้าทาย ชอบนวัตกรรมใหม่ๆ เนื่องจากเติบโตมากับวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี ทำให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสูง จึงให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากกว่าสิ่งรอบข้าง

คิง (King, 2020, p.286) กล่าวเกี่ยวกับการแบ่งความแตกต่างของเจนเนอเรชัน โดยพิจารณาเพิ่มเติมด้านการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและเทคโนโลยีในปัจจุบันของคนในแต่ละเจนเนอเรชันด้วย เนื่องจากคนในแต่ละเจนเนอเรชัน มีช่วงเวลาในการก้าวเข้าสู่ยุคดังกล่าวต่างกัน โดยคนในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลในช่วงวัยกลางคน คนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (generation x) ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น คนในเจนเนอเรชันวาย (generation y) ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลตั้งแต่ช่วงวัยเด็กที่มีอัตราการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่สูง และคนใน

เจนเนอเรชันซี (generation z) ที่เกิดมาในยุคดิจิทัล นี่จึงเป็นความแตกต่างสำคัญสำหรับคนในแต่ละเจนเนอเรชัน

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา สามารถแบ่งได้ 5 ช่วงเวลาประกอบด้วย 1) baby boomer (พ.ศ. 2489 - 2507) คน gen-b ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นรอง และงานเป็นหลัก 2) generation x (พ.ศ. 2508-2522) คน gen-x ให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิต 3) generation y (พ.ศ. 2523 - 2540) คน gen-y ต้องการความมั่นคงในงานมาก รักตัวเองและชอบอิสระ 4) generation z (พ.ศ. 2540 ขึ้นไป) คน gen-z เติบโตมากับสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีต่างๆ และ 5) generation c (แบ่งกลุ่มตามพฤติกรรมการใช้โซเชียลเน็ตเวิร์ค) คน gen-c ให้ความสำคัญและสนใจกับการใช้เทคโนโลยี โซเชียลฯ มี internet เป็นเพื่อนคู่ใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ศึกษาโดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบข้างต้นของคอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae) ซึ่งมีผู้นำมาศึกษาวิจัย และรวบรวมไว้ ดังนี้

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาจะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย กรณีศึกษา โรงปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทั้ง 3 ช่วงอายุมีทัศนคติต่อบุคคลในทางบวกต่อยุทธศาสตร์ด้านสิ่งจูงใจ และคุณค่าในการทำงาน แต่มีระดับความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ช่วงอายุ วัย และช่วงอายุ ซี จะมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, และคนอื่นๆ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชันอื่น ผลการวิจัยพบว่า บังคับบัญชาเจนเนอเรชันเอ็กซ์และผู้ใต้บังคับบัญชาเจนเนอเรชันวายมีมุมมองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันในองค์กร เช่น การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถด้านการบริหารความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน (generation competency) เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมความสามารถในการรับรู้ เรียนรู้ และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน และปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพย์วิมล จรลี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ โดยพนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์นั้น พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค บุคลิกภาพแบบหวั่นไวยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

รัชนิวรรณ วณิชยณอม, และคนอื่นๆ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้ในวันวัฒนธรรมไทยหรือไม่ โดยทำการศึกษาโมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นโมเดลบุคลิกภาพที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยส่วนใหญ่มาจากการของกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งแปลมาจาก NEO-FFI (Costa, & McCrae, 1992) และระดับความเชื่อมั่นภายในขององค์ประกอบบางด้าน (เช่น การเปิดรับประสบการณ์) อยู่ในระดับต่ำมาก ผลการวิเคราะห์โครงสร้างของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แสดงว่าข้อคำถามบางส่วนไม่ได้สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ควรจะเป็น และบางองค์ประกอบมีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้เหลือเพียงจำนวนน้อยแสดงถึงปัญหาของคุณสมบัติทางการวัด จึงอาจสรุปได้ว่า โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบน่าจะใช้ในวันวัฒนธรรมไทยได้ไม่เหมือนกับในวันวัฒนธรรมอเมริกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 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 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบหลัก 31 ตัวแปรประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ 14 ตัวแปรมีค่าไอเกนเท่ากับ 9.634 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 31.078 องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเองได้ 4 ตัวแปรมีค่าไอเกนเท่ากับ 4.860 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 15.676 องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ตัวแปรมีค่าไอเกนเท่ากับ 4.538 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 14.639 องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้และความสามารถในการบริหารได้ 5 ตัวแปรมีค่าไอเกนเท่ากับ 3.657 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 11.798 และองค์ประกอบที่ 5 ด้านความรับผิดชอบได้ 3 ตัวแปรมีค่าไอเกนเท่ากับ 3.368 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 10.865 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ทั้งสิ้นร้อยละ 84.055

นุรชิตา เพอแผละ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำหรับสถานศึกษาเฉพาะทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงออกอย่างเปิดเผย ความประนีประนอม การมีจิตสำนึก อารมณ์เชิงลบ และการมีจิตใจที่เปิดกว้าง แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นในรูปแบบพหุมิติแบบคู่เทียบประกอบด้วยคู่ของข้อความแต่ละองค์ประกอบที่จับคู่กันตามเงื่อนไขทั้งหมด 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับอยู่ที่ .91 การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์พบว่าคะแนนบุคลิกภาพกับเกณฑ์ขั้นสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 การตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีพบหลักฐานสนับสนุนความตรงแบบรู้เข้าและไม่พบหลักฐานการเกิดความลำเอียงของวิธีการวัด การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงโดยวิธีการทดสอบซ้ำและการใช้ค่า marginal reliability มีค่าในช่วง .49 - .85 แสดงให้เห็นว่าความเที่ยงของแบบวัดที่พัฒนาขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในทุกองค์ประกอบ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพด้านการป้องกันการตั้งใจบิดเบือนคำตอบพบว่า แบบวัดบังคับเลือกสามารถควบคุมการตั้งใจบิดเบือนคำตอบได้ดีกว่าแบบวัดรูปแบบมาตราประมาณค่า โดยสามารถลดอัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบ อัตราการเพ้อของคะแนน การเปลี่ยนแปลงของผลการจัดอันดับและผลการคัดเลือกได้ดีกว่า อย่างไรก็ตาม การใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกยังไม่สามารถกำจัดอิทธิพลของการตั้งใจบิดเบือนคำตอบของผู้ตอบแบบวัดได้

อย่างสมบูรณ์ 3) เกณฑ์ปกติของแบบวัดโดยใช้วิธีการหาคะแนนสเตนไฮน์ แบ่งระดับบุคลิกภาพออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ กลางและสูง โดยการแสดงออกอย่างเปิดเผยมีคะแนนจุดตัดอยู่ที่ -.093 และ .374 ความประนีประนอม -1.42 และ -.114 ความมีจิตสำนึก -.287 และ .459 อารมณ์เชิงลบ -.785 และ .218 การมีจิตใจที่เปิดกว้าง -.178 และ .507

รฐพันธ์ อีอรรถกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษากายภาพบำบัด สายสุภาพ ชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ปีการศึกษา 2564 การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบกับการเห็นคุณค่า ในตนเองของนักศึกษากายภาพบำบัด สายสุภาพ ชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ปีการศึกษา 2564 และเพื่อหาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษากายภาพบำบัด สายสุภาพ ชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) นักศึกษากายภาพบำบัด สายสุภาพชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ปีการศึกษา 2564 มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีสติ และมีบุคลิกภาพแบบยินยอมเห็นใจ ในระดับสูง และมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว กับบุคลิกภาพแบบห่วงใยทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง 2) ความสัมพันธ์พบว่าการ เห็นคุณค่า ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีสติ และแบบแสดงตัว ($r=.52^{**}$, $.72^{**}$, และ $.50^{**}$) บุคลิกภาพแบบห่วงใยทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=-.37^{*}$) และไม่พบความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบยินยอมเห็นใจ

สุกิตติมา อัครกำแหงหาญ (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างช่วงอายุ วัย (อายุ 24-41 ปี) และ ช่วงอายุ ซี (อายุ 9-23 ปี) ของนักศึกษา CMMU พบว่า ช่วงอายุ วัย (อายุ 24-41 ปี) และ ช่วงอายุ ซี (อายุ 9-23 ปี) ส่วนใหญ่มีมุมมองความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ผุสดี อินทร์ผาย (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย 2) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย และ 3) ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยภาพรวมไม่

แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะพงษ์ ไตรพรหม (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1.1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 1.2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 1.3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 1.4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ 1.5) บุคลิกภาพแบบหัวน้าว 2) ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

รวิวรรณ วงศ์ฉวี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนา กศน. ตำบล ต้นแบบ 5 ดี ฟรีเมียม ของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนา กศน. ตำบล ต้นแบบ 5 ดี ฟรีเมียม ของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของ กศน. ตำบล สะอาด สวยงามเหมาะสมกับบริบทพื้นที่และเอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านภาคีเครือข่ายที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพในการให้บริการ และลำดับสุดท้าย คือ มีนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง และผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนา กศน. ตำบล ต้นแบบ 5 ดี ฟรีเมียม ของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

พิมพ์ชนก ศรีสุพรรณ, และอำนวย ทองโปร่ง (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านการบริหารตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่าครูตำแหน่งวิทยฐานะและ
ประสบการณ์ ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดย
ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นุชา เก้าลิม, อรพรรณ ตูจันดา, และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2566, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย
เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมากและรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้าน
วิสัยทัศน์ และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์/ทักษะทางสังคม ด้านความรู้
ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม และ
รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา 3) คุณลักษณะ
ของผู้บริหารประกอบด้วยด้านคุณธรรม จริยธรรม (X4) ด้านวิสัยทัศน์ (X5) และด้านบุคลิกภาพ (X2)
เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.50 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย

บุษยมาศ ช่อลัดดา (2566, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพัน
ในงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลักของ
พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานระดับ
ปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งมีความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านการมีพลังในการทำงานอยู่ในระดับสูง
ส่วนด้านการอุทิศตัวในการทำงานและด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
มีบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบ
เปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้าวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และ
มีพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ
ความยึดมั่นผูกพันในงานด้านการอุทิศตัวในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน
ตามสมรรถนะหลักของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 76.2 อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เพลงไพลิน สีนั่นชัย (2566, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหาร
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ศุภมาศ แก้วมณี (2566, บทคัดย่อ) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 2) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์มั่นคงได้ดี 2) ด้านความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นจนเกิดความมั่นใจในการทำงาน 3) ด้านความสามารถแรงจูงใจ การสร้างพลังเชิงบวก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นด้วยการเสริมแรงทางบวกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพมาร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฮิโนโซซา, และวิลลาแกรน (Hinojosa, & Villagran, 1998, p.122) ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการสั่งการของผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมุ่งเน้นความสำคัญของการสร้างทักษะการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความไว้วางใจ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์และการมีอารมณ์ขัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลิกภาพ และการจัดการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนมีค่าเป็นบวก นั่นคือบุคลิกภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นสิ่งที่กำหนดการสื่อสารในโรงเรียน

สมอลล์ (Small, 2001, p.62) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในวาระการทำงานมานาน ในประเด็นลักษณะบุคลิกภาพและรูปแบบความเป็นผู้นำ พบว่าผู้บริหารที่อยู่ในหน้าที่มานานจะปรับปรุงบุคลิกตนเองให้สามารถรับภาระหน้าที่ได้ดีขึ้น รู้จักวางแผนงาน เพื่อขจัดความผิดพลาด และไม่ละทิ้งความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง สามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จัดจ์, เฮลเลอร์, และเมาต์ (Judge, Heller, & Mount, 2002, p.530) ได้รวบรวมงานวิจัย (meta analysis) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้บุคลิกภาพที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้คือบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว และแบบมีจิตสำนึก

ปาเชโก (Pacheco, et al., 2002, abstract) ศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศของโรงเรียนในการรับรู้ของครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคลิกภาพโดยเฉพาะ ซึ่งศึกษาจากครูประถมศึกษาชาวเม็กซิกัน - อเมริกัน จำนวน 290 คน พบว่า ครูรับรู้บรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และลักษณะบุคลิกภาพของครูเอง ในด้านพฤติกรรมกรรมการสั่งการ ด้านการให้คำแนะนำ การให้อิสระขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของครูทั้งสิ้น

ซูเฉา, และหมิงซิง (Su-Chao, & Ming-Shing, 2006, abstract) ทำการทดสอบคุณลักษณะ บุคลิกภาพของบุคคลที่มีต่อความรู้สึกทางจิตใจ บรรทัดฐาน และความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปโดยมีตัวแปรความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรต้นกับ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคาร บริการและการผลิตในประเทศ ไต้หวัน ผลวิจัยพบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.21

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของคอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae) ที่ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว 4) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การเผชิญหน้ากับอุปสรรค หรือปัญหา ความสัมพันธ์ในการทำงาน การสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพมีทั้งด้านแตกต่าง และไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ในการบริหารสถานศึกษา การแสดงออกผ่านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,079 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 91 คน และครูจำนวน 988 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566, หน้า 3-4)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 292 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารและครู เป็น 25 : 75 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ผู้บริหาร 73 คน และครู 219 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 292 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาความเหมาะสมเป็นตัวแทนที่ดีในแต่ละตำแหน่ง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 25 : 75 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 73 คน และครู ร้อยละ 75 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้ จำนวน 219 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่าง และทำการแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา และการสุ่มตัวอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ตาราง 11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	41	374	415	33	83	116
ขนาดกลาง	38	460	498	30	102	132
ขนาดใหญ่ขึ้นไป	12	154	166	10	34	44
รวม	91	988	1,079	73	219	292

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา (generations)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 2) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก (conscientiousness) 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดเผย (extraversion) 4) บุคลิกภาพแบบความเป็น

มิตร (agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (สุวรีย์ ศิริโกการมย์, 2546, หน้า 139-140) โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 2) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก (conscientiousness) 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว (extraversion) 4) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร (agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism)
2. วิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างเพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้ค้นคว้าได้นำแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ ที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective

Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา สำหรับข้อคำถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability)

4. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2551, หน้า 248) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอ ความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พิจารณาอนุญาตให้เก็บ ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความ อนุเคราะห์เก็บเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้การตอบแบบสอบถาม

3. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับไปยัง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 73 คน และครูจำนวน 219 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งด้วยระบบ google form และส่งผ่านระบบ smart office สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

4. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจนับและ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามเกณฑ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542, หน้า 108)

- 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่าง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน generation ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คำนวณจากสูตร (Yamane, 1973, p.1089)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 73)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 76)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

s_i แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์แบบสอบถาม

4.1 การหาค่าร้อยละ (percentage) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 35-40)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

4.2 การหาค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 86)

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

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

4.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 106)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละข้อ
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5. สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1

5.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 87)

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}, df_1 = n_1 - 1, S_1^2 > S_2^2$$

เมื่อ	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่ามาก
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าน้อย

- ถ้าทดสอบแล้วมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

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

- ถ้าทดสอบแล้วมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

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

เมื่อ	t	แทน	สถิติทดสอบที (t-test)
	$\bar{x}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 2

5.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) คำนวณจากสูตร
(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean of sum squares between groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean of sum squares within groups)

5.3 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี Least Significant Difference (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher) คำนวณจากสูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, หน้า 333)

$$LSO = t_1 - \frac{\alpha}{2}; n - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (MSW)
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้จัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมาย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (simple size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (mean of squares)
*p ≤ .05	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 292 คน ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแปลความหมาย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher's)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน แสดงรายละเอียดในตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน (n=292)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	132	45.2
2) หญิง	160	54.8
2. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	73	25.0
2) ครู	219	75.0
3. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	201	68.8
2) สูงกว่าปริญญาตรี	91	31.2
4. ประสบการณ์การทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	171	58.6
2) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	121	41.4
5. เจเนอเรชั่น		
1) เจเนอเรชั่น X	28	9.6
2) เจเนอเรชั่น Y	210	71.9
3) เจเนอเรชั่น Z	54	18.5

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.8 ครู คิดเป็นร้อยละ 75.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.8 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.6 และลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา เจเนอเรชั่น Y คิดเป็นร้อยละ 71.9

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	ระดับการแสดงผล		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์	4.54	0.59	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก	4.36	0.49	มาก
3. บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว	4.42	0.53	มาก
4. บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร	4.44	0.56	มาก
5. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์	3.94	0.77	มาก

จากตาราง 13 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สรุปผลเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.59) 2) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.56) 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.53) 4) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.49) และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.77)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์	ระดับการแสดงออก		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ช่างคิด	4.53	0.65	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.67	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีอารมณ์สุนทรีย์ ชื่นชอบศิลปะ ความงาม สนับสนุนกิจกรรมด้านดนตรี นาฏศิลป์ และศิลปะ อย่างสม่ำเสมอ	4.66	3.03	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน	4.57	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความทันสมัย นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.68	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีจิตใจที่เปิดกว้าง พร้อมยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง และค่านิยมสมัยใหม่	4.51	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีอารมณ์สุนทรีย์ ชื่นชอบศิลปะ ความงาม สนับสนุนกิจกรรมด้านดนตรี นาฏศิลป์ และศิลปะ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.66$, S.D.= 3.03) 2) ผู้บริหารใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.63) 3) ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ช่างคิด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.65) ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ลำดับ คือ 1) ผู้บริหารมีความทันสมัย นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.68) 2) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.67) และ 3) ผู้บริหารมีจิตใจที่เปิดกว้าง พร้อมยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมสมัยใหม่ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.65)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก	ระดับการแสดงออก		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง คิด และตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวอยู่เสมอ	4.40	0.74	มาก
2. ผู้บริหารมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ดี	4.35	0.74	มาก
3. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	4.28	0.83	มาก
4. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.41	0.76	มาก
5. ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง	4.36	0.74	มาก
6. ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ	4.39	0.79	มาก

จากตาราง 15 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.76) 2) ผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง คิด และตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.74) 3) ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.79) ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.83)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว

บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว	ระดับการแสดงออก		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความอ่อนโยน เป็นมิตร อภัยคดียดี และเป็นที่พึ่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.43	0.74	มาก
2. ผู้บริหารชอบเข้าสังคม ชอบความสนุกสนาน มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	4.40	0.83	มาก
3. ผู้บริหารกล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ	4.47	0.70	มาก
4. ผู้บริหารตื่นตัว ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ	4.44	0.74	มาก
5. ผู้บริหารชอบความตื่นเต้น ทำท่าย เปิดใจกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ	4.40	0.78	มาก
6. ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี ร่าเริง คิดแก้ปัญหาต่างๆ ในเชิงบวกเสมอ	4.38	0.87	มาก

จากตาราง 16 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารกล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.70) 2) ผู้บริหารตื่นตัว ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.74) 3) ผู้บริหารมีความอ่อนโยน เป็นมิตร อภัยคดียดี และเป็นที่พึ่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.74) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี ร่าเริง คิดแก้ปัญหาต่างๆ ในเชิงบวกเสมอ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.87)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร

บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร	ระดับการแสดงผล		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้อื่น มองคนด้วยใจสุจริต มอบหมายงานให้ครู หรือบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม	4.46	0.68	มาก
2. ผู้บริหารมีความจริงใจ ตรงไปตรงมา กล้าพูด ชี้แนะในสิ่งที่เหมาะสมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.42	0.71	มาก
3. ผู้บริหารมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	4.35	0.89	มาก
4. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิด ยอมรับความคิดเห็น และยอมทำตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม	4.43	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน สุขุมและเยือกเย็นอยู่เสมอ	4.47	0.71	มาก
6. ผู้บริหารมีจิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคม	4.53	0.82	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีจิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคม ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.82) 2) ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน สุขุมและเยือกเย็นอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.71) 3) ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้อื่น มองคนด้วยใจสุจริต มอบหมายงานให้ครู หรือบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.68) ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.89)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์

บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์	ระดับการแสดงออก		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความวิตกกังวล เกี่ยวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	3.91	1.06	มาก
2. ผู้บริหารมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ โกรธง่าย ฉุนเฉียว	4.03	1.08	มาก
3. ผู้บริหารมีความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เมื่องานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	3.95	1.01	มาก
4. ผู้บริหารมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง ประหม่า กังวลกับการเข้าสังคมกับคนหมู่มาก	4.11	0.96	มาก
5. ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อได้รับแรงกระตุ้น ส่งผลให้แสดงออกอย่างชัดเจน	3.89	1.10	มาก
6. ผู้บริหารมีอารมณ์แปราะบาง เมื่อได้เกิดปัญหาไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม	3.75	1.12	มาก

จากตาราง 18 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง ประหม่า กังวลกับการเข้าสังคมกับคนหมู่มาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.96) 2) ผู้บริหารมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ โกรธง่าย ฉุนเฉียว ($\bar{X}=4.03$, S.D.=1.08) 3) ผู้บริหารมีความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เมื่องานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=1.01) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีอารมณ์แปราะบาง เมื่อได้เกิดปัญหาไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.75$, S.D.=1.12)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

โดยใช้การทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามเจเนอเรชั่น ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์	4.53	0.38	4.56	0.71	0.414	.679
2. บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก	4.42	0.49	4.31	0.50	1.906	.058
3. บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว	4.43	0.57	4.40	0.50	0.551	.582
4. บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร	4.43	0.62	4.45	0.51	0.243	.808
5. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์	3.91	0.78	3.96	0.76	0.598	.550

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์	4.57	0.32	4.53	0.65	0.558	.557
2. บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก	4.44	0.36	4.33	0.53	1.889	.061

ตาราง 20 (ต่อ)

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ สระบุรี เขต 1	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว	4.39	0.46	4.42	0.55	0.412	.681
4. บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร	4.45	0.51	4.43	0.58	0.263	.793
5. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์	4.02	0.71	3.91	0.78	1.177	.241

*p ≤ .05

จากตาราง 20 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ สระบุรี เขต 1	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์	4.53	0.67	4.58	0.33	0.815	.416
2. บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก	4.33	0.54	4.43	0.37	1.856	.065
3. บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว	4.42	0.56	4.41	0.46	0.142	.888
4. บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร	4.44	0.58	4.43	0.53	0.183	.855
5. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์	3.90	0.79	4.00	0.71	1.076	.283

*p ≤ .05

จากตาราง 21 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ สระบุรี เขต 1	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์	4.55	0.70	4.53	0.37	0.380	.704
2. บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก	4.36	0.50	4.36	0.48	0.055	.956
3. บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว	4.44	0.56	4.38	0.48	1.060	.290
4. บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร	4.43	0.59	4.45	0.52	0.221	.825
5. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์	3.92	0.78	3.95	0.75	0.347	.729

*p ≤ .05

จากตาราง 22 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเจนเนอเรชั่น

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. บุคลิกภาพแบบการเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.133	2	0.566	1.622	.199
	ภายในกลุ่ม	100.906	289	0.349		
	รวม	102.039	291			
2. บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	0.561	2	0.281	1.132	.324
	ภายในกลุ่ม	71.657	289	0.248		
	รวม	72.219	291			

ตาราง 23 (ต่อ)

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.198	2	0.099	0.342	.771
	ภายในกลุ่ม	83.660	289	0.289		
	รวม	83.858	291			
4. บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร	ระหว่างกลุ่ม	2.953	2	1.476	4.716	.010*
	ภายในกลุ่ม	90.458	289	0.313		
	รวม	93.410	291			
5. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคง ทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.836	2	1.418	2.412	.091
	ภายในกลุ่ม	169.920	289	0.588		
	รวม	172.757	291			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.536	2	0.768	2.044	.277
	ภายในกลุ่ม	103.320	289	0.357		
	รวม	104.856	291			

*p ≤ .05

จากตาราง 23 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเจเนอเรชั่น พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบการเปิดตัว และด้านบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร จำแนกตามเจเนอเรชั่น

ด้าน	จำแนกตามเจเนอเรชั่น	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	เจเนอเรชั่น X	เจเนอเรชั่น Y	เจเนอเรชั่น Z
			4.70	4.44	4.30
บุคลิกภาพ	เจเนอเรชั่น X	4.70	-	0.02*	0.40
แบบความ	เจเนอเรชั่น Y	4.44		-	0.01*
เป็นมิตร	เจเนอเรชั่น Z	4.30			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร จำแนกตามเจเนอเรชั่นแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) เจเนอเรชั่น X กับ เจเนอเรชั่น Y 2) เจเนอเรชั่น Y กับ เจเนอเรชั่น Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,079 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 91 คน และครูจำนวน 988 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566, หน้า 3-4)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 292 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารและครู เป็น 25 : 75 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ผู้บริหาร 73 คน และครู 219 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 292 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเจเนอเรชั่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 2) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก (conscientiousness) 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดเผย (extraversion) 4) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร (agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (สุวริย์ ศิริโกการมย์, 2546, หน้า 139-140) โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert)

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 2) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก (conscientiousness) 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดเผย (extraversion) 4) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร (agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism)

2. วิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างเพื่อพิจารณาปรับปรุงให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้ค้นคว้าได้นำแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ ที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา สำหรับข้อคำถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability)

4. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2551, หน้า 248) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พิจารณานุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้การตอบแบบสอบถาม

3. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับไป ยัง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 73 คน และครูจำนวน 219 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งด้วยระบบ google form และส่งผ่านระบบ smart office สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

4. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์บุคลิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามเกณฑ์

3. เปรียบเทียบความแตกต่าง บุคลิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เจเนอเรชั่น ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง บุคลิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. บุคลิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

จากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร จำนวน 73 คน และครูจำนวน 219 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 160 คน ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

จำนวน 201 คน ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 171 คน และอยู่ในช่วงอายุ วัย จำนวน 210 คน ผู้บริหาร และครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว 4) บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก และ 5) บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ

1.1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีอารมณ์สุนทรีย์ ชื่นชอบศิลปะ ความงาม สนับสนุนกิจกรรมด้านดนตรี นาฏศิลป์ และศิลปะ อย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน 3) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ช่างคิด ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ลำดับ คือ 1) ผู้บริหารมีความทันสมัย นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้บริหารมีจิตใจที่เปิดกว้าง พร้อมยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและ ค่านิยมสมัยใหม่

1.2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีจิตใจอ่อนโยน พร้อมทั้งจะปรับตนให้เข้ากับสังคม 2) ผู้บริหารมีความสุขภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน สุขุมและเยือกเย็นอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้อื่น มองคนด้วยใจสุจริต มอบหมายงานให้ครู หรือบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ขอบช่วยเหลือ คำนึงถึง จิตใจผู้อื่น

1.3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ 2) ผู้บริหารตื่นตัว ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารมีความอ่อนโยน เป็นมิตร อธิษาศัยดี และเป็นที่พึ่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ย ลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี ร่าเริง คิดแก้ปัญหาต่างๆ ในเชิงบวกเสมอ

1.4 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตามระยะเวลาที่กำหนด 2) ผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง คิด และตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา

1.5 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง ประหม่า กังวลกับการเข้าสังคมกับคนหมู่มาก 2) ผู้บริหารมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ โกรธง่าย ฉุนเฉียว 3) ผู้บริหารมี รู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เมื่องานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีอารมณ์แปรปรวน เมื่อได้เกิดปัญหาไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม

2. การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา (generations)

2.1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา (generations) พบว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ด้านบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผู้วิจัยจึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) มีผลดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีเจเนอเรชั่นแตกต่างกัน ส่งผลให้มีบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร แตกต่างกัน คือ 1) เจเนอเรชั่น X กับ เจเนอเรชั่น Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) เจเนอเรชั่น Y กับ เจเนอเรชั่น Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1.1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก และ บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ได้แก่ นโยบายที่ 7 การเตรียมคนไทยเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ การพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ วิสัยทัศน์ ทักษะ ทักษะคน การปรับตัวในสังคมที่ก้าวกระโดด ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุกตำบลส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ของสถาบันการศึกษาสู่สาธารณะ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2562, หน้า 27) สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 76) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ และเป็นทั้งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ซึ่งสอดคล้องกับกัญญาพัชร รุนสงค์ (2559, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ในหนังสือว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ กระบวนการบริหารเพื่อให้สถานศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ ทักษะ และบุคลิกภาพของผู้บริหาร เช่นเดียวกับ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558, หน้า 7) กล่าวไว้ในหนังสือว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ที่แสดงออกมาทั้งส่วนภายนอก และภายใน สอดคล้องกับงานวิจัย วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษากุณบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษากุณบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังที่ ศุภมาศ แก้วมณี (2566, บทคัดย่อ)

ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการบริหารทั้งไหวพริบ ปฏิภาณ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับไวเกล (Weigel, 2012, p.2) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคลากรผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทโลกยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมาศ ช่อลัดดา (2566, บทคัดย่อ) ได้อภิปรายผลของความยืดหยุ่นผูกพันในงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิต พบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ฐพนธ์ อีตรระกูล (2564, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา ภายใต้อาชีพสายสุขภาพ ชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ปีการศึกษา 2564 พบว่า มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีสติ และมีบุคลิกภาพแบบยินยอมเห็นใจ ในระดับสูง

1.3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาทที่สำคัญ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 76) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะพงษ์ ไตรพรหม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และ 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร บางตำราใช้คำว่า บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม ดังที่ บุขยมาศ ช่อลัดดา (2566, บทคัดย่อ) อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงาน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า มีบุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร อยู่ในระดับมาก

1.4 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบการเข้าร่วมสังคม ดังที่ ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.169) กล่าวว่า ผู้บริหารมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีศิลปะในการติดต่อ พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหาร การครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จัดจ์, เฮลลา, และเมาต์ (Judge, Hella, & Mount, 2002, p.530) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง

1.5 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการแสดงออกด้านความมีระเบียบวินัย การรับผิดชอบหน้าที่ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ดังที่ คอสต้า, และแม็คเคร (Costa, & McCrae, 1992, p.284) กล่าวว่า ความสามารถในการบังคับตนเอง การมีวินัยในตนเอง มีระเบียบแบบแผนทางความคิด มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดการกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นระเบียบ จัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานอย่างเต็มกำลังตามเป้าหมายที่วางไว้ และคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ ไตรพรหม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีบุคลิกภาพในภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ตามลำดับ ดังที่ สมอลล์ (Small, 2001, p.62) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในวาระการทำงานมานาน ในประเด็น ลักษณะบุคลิกภาพ และรูปแบบความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในหน้าที่มานานจะปรับปรุงบุคลิกตนเองให้สามารถรับภาระหน้าที่ได้ดีขึ้น มีจิตสำนึก รู้จักวางแผนงาน เพื่อขจัดความผิดพลาด และไม่ละทิ้งความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง สามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับคณะกรรมการของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

1.6 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม ภายใต้การควบคุมพฤติกรรม อารมณ์ อย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับ แซคส์ (Sachs, 1996, p.3) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษานั้นประกอบด้วยการเข้าใจตนเอง ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจใน สถานการณ์ของผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่งานทั้งนี้แม้การศึกษาบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ จะเป็นบุคลิกภาพ ที่แสดงออกเชิงลบ แต่ค่าเฉลี่ยของงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์ของผู้บริหาร ในการจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ นุชา เก้าลิม, อรพรรณ ตูจินดา, และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์/ทักษะทางสังคม นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ บางทฤษฎี เรียกว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว โดยบุคลิกภาพนี้มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ เป็นระดับที่น้อยที่สุดใน บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ดังที่ จัดจ์, เฮลเลอร์, และเมาต์ (Judge, Heller, & Mount, 2002, p.530) (meta analysis) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความพึงพอใจในงาน จึงส่งผลให้บุคลิกภาพนี้มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การ ทำงาน และลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา (generations) ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ เกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดโครงการพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษาขึ้น ตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2565 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2565, หน้า 59) ทั้งนี้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร ให้มีการแสดงออกที่เหมาะสม ภายใต้การควบคุมดูแล อย่างเข้มจากสำนักงานต้นสังกัด เช่นเดียวกับ วราภรณ์ ตระกูลสุษดี (2545, หน้า 39) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ในการนำไปสู่ความเข้าใจถึงพฤติกรรมความต้องการของบุคคล และบุคลิกภาพยังมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัว และด้านการทำงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิตเพราะเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่นจึงได้รับความร่วมมือมากขึ้น เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นก็ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังที่ รวีวรรณ วงศ์มณี (2565, บทคัดย่อ) ศึกษา การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนา กศน. ตำบล ต้นแบบ 5 ดี พรีเมี่ยม ของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนา กศน. ตำบล ต้นแบบ 5 ดี พรีเมี่ยม ของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง เกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครู ปฏิบัติงานในลักษณะที่เหมือนกัน ทำงานในระบบเดียวกัน จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นแกนนำ ในการกำหนดนโยบายขับเคลื่อนการศึกษา ดังที่ ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์ และศิลป์ ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด สอดคล้องกับ นุชา แก้วลิ้ม, อรพรรณ ตูจันทา, และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกัน มีคุณลักษณะที่ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี อินทร์ผาย (2564, บทคัดย่อ) ศึกษา การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย วิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้รับการพัฒนาศักยภาพส่งเสริมความถนัด ในการอบรมสัมมนาในหัวข้อที่สนใจ และมีการขออนุญาตศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก นอกเวลาราชการ จึงส่งผลให้บุคลากรมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาวิจัยวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้เกิดบุคลิกภาพผู้บริหารที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังที่ พิมพชนก ศรีสุพรรณ, และอานวย ทองโปร่ง (2565, บทคัดย่อ) ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย วิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อบังคับ ระยะเวลาก่อนการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จึงนับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการคัดกรองผู้บริหารที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกับระยะเวลาของการประเมินครูเพื่อพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จึงทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ประสบการณ์ เพียงพอในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ สลิต วงศ์สุวรรณ (2540, หน้า 125) กล่าวว่า การวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพจะต้องดูทั้ง คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical) คุณลักษณะทางอารมณ์ (temperament) และ คุณลักษณะทางสติปัญญา (intellectual) ส่งผลให้ภาพรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ปิยะพงศ์ ไตรพรหม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสละบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังที่เพลงไพลิน สิ้นธนนชัย (2566, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสละบุรี เขต 1 จำแนกตามเจเนอเรชั่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบความแตกต่างกัน คือ เจเนอเรชั่น X มีความคิดเห็นแตกต่างจากเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Y แตกต่างกับ เจเนอเรชั่น Z ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษามีคนอยู่ในองค์กรหลายช่วงวัย ทั้งวัยหนุ่มสาว วัยกลางคน การบริหารจัดการจึงต้องมีการจัดกลุ่มของบุคคลตามลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา หรือที่เรียกว่า generations เช่นเดียวกับที่สรพรเพชญ์ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557, หน้า 99) ได้แบ่งเป็นกลุ่มคน 4 เจเนอเรชั่น ได้แก่ กลุ่มเจเนอเรชั่น บี (baby boomer generation) หรือ "gen-b" ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ. 2489-2507) กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation x) ซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยทำงานในปัจจุบัน (เกิดช่วง พ.ศ.2508-2522) กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (generation y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยทำงานในปัจจุบัน (เกิดช่วง พ.ศ.2523-2540) และ กลุ่มเจเนอเรชั่นซี (generation z) ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงวัยทำงาน (เกิดช่วง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป) ซึ่งผลการวิจัยหากใช้ภาพรวมจะมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะพบค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, และคนอื่นๆ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น ผลการวิจัย พบว่าผู้บังคับบัญชาช่วงอายุ เอ็กซ์ และผู้ใต้บังคับบัญชา วาย มีมุมมองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาจะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย กรณีศึกษา โรงปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด พบว่าบุคลากรทั้ง 3 ช่วงอายุมีทัศนคติต่อบุคคลในทางบวกต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ และคุณค่าในการทำงาน แต่มีระดับความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ช่วงอายุ วาย และช่วงอายุ ซี จะมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตติมา อัสวก้าแหงหาญ (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างช่วงอายุ วาย (อายุ 24-41 ปี) และ ช่วงอายุ ซี (อายุ 9-23 ปี) ของนักศึกษา CMMU พบว่า ช่วงอายุ วาย (อายุ 24-41 ปี) และ ช่วงอายุ ซี (อายุ 9-23 ปี) ส่วนใหญ่มีมุมมองความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับ บุคลิกภาพเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีอารมณ์แปรปรวน เมื่อได้เกิดปัญหาไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการจัดการกับความเครียด อารมณ์นับว่าเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหาร ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดโครงการ หรือกิจกรรม ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการจัดการกับความเครียด อารมณ์ และปัญหาในการทำงาน การจัดกิจกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้บริหารมีการจัดการตนเองอย่างถูกวิธี และบริหารงานอย่างมีความสุข

1.2 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ และการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการกำหนดเป็นนโยบายในการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความสุข การลดช่องว่างระหว่างผู้บริหาร และครู ปรับปรุงพัฒนา แนวคิด และบุคลิกภาพให้พัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2.2 ควรศึกษาเจเนอเรชั่นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กรณ์ย์ รัชชโย. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อ
การทำงานในองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ
เขาวนอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงาน
ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรม ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญาพัชร รุนสงศ์. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7) .กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชั่นวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากร
บุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, 2(1), 15-27.
- กิจจา บานชื่น. (2559). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ขวัญหล้า น้อยนวล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.
การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จินดา พุ่มสกุล. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 1(1), 304-306.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต.
- _____. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ :
ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โปรแกรมส์.
- ฐปณัท อื้อตระกูล. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบกับการเห็น
คุณค่าในตนเองของนักศึกษากายภาพบำบัด สายสุขภาพ ชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษา
แห่งหนึ่ง ปีการศึกษา 2564. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). **เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาจะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย กรณีศึกษา โรงปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตศึกษานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**, 31(121), 4 - 5.
- _____. และคนอื่นๆ. (2557). **เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนเพ็ญ ทองน่วม. (2546). การรับรู้ความสามารถแห่งตนเป้าหมายในการศึกษาและการเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง. **วารสาร สอว.ประเทศไทย**, 6(1), 92-106.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). **ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สุตยอดนักบริหาร**. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- ทศพล กระต่ายน้อย. (2555). **ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). **เจนเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต มหาววิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). **ความเป็นครู** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2549). **คู่มือพัฒนาบุคลิกภาพและกลยุทธ์การบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สนุกอ่าน.
- นพมาศ ปลัดทอง. (2562). **การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในระบบการศึกษาทางไกล โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต มหาววิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา นิธยาน. (2530). **การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษา และชีวิต**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นิเวศน์ ธรรมะ, และคนอื่นๆ. (2552). **การจัดการตลาด**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.

- นุชา แก้วลิ้ม, อรพรรณ ตูจันทา, และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2566). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- นุรชีตา เพอแผละ. (2562). **การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำหรับสถานศึกษา เฉพาะทาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยมาศ ช่อลัดดา. (2566). **อิทธิพลของความยืดหยุ่นผู้พันในงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ปทุมรัตน์ สีธูป. (2560). **การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยาย โอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ปิยะพงษ์ ไตรพรหม. (2564). **บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.
- ผุสดี อินทร์ผาย. (2564). **การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร ธุรกิจ** มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2561). **จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2551). **หลักการวัดและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : เฮาส์ออฟเคอริส.**
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : อมร.**
- พิมพ์ชนก ศรีสุพรรณ, และอานวย ทองโปรง. (2565). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพลงไพลิน สิ้นธนนชัย. (2566). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสวี ศรีนนท์. (2561). **ทฤษฎีเจเนอเรชั่นกับกรอบวิธีคิด. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร., 6(1), 364-373.**

- มูฮำหมัด ตาเห. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- รวีวรรณ วงศ์มณี. (2565). **แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- รัชนิกร วงศ์จิราษฎ์. (2559). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.**
- รัชนิวรรณ วณิชยธนม, และคนอื่นๆ. (2560). **โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้ในวันธรรมไทยหรือไม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.**
- ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). **จิตวิทยาการปรับตัว (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.**
- วัลลภา พงศ์พิทักษ์. (2560). **การศึกษานโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วิภาพร มาพบสุข. (2546). **จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.**
- วิรัช จงอยู่สุข. (2542). **ความเป็นครู. นครสวรรค์ : สำนักงานเลขาธิการคณะครูศาสตร์.**
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2558). **จิตวิทยาบุคลิกภาพร่วมสมัยและจิตบำบัด. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.**
- ศิวารัตน์ ณ ปทุม, สุทธิกิจ เทวกุล, และปริญญา ลักขิตานนท์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภคขั้นสูง. กรุงเทพฯ : แบรินด์เอ็ดบुकส์.**
- ศุภมาศ แก้วมณี. (2566). **แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2540). **การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.**
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.**

สรรพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2561). สแกนนิสัย “คน 4 เจเนอเรชั่น” แม้ต่างกันก็อยู่ร่วมกันได้.

สืบค้น มีนาคม 10, 2566, จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ 2565. สระบุรี : ผู้แต่ง.

_____. (2566). ข้อมูลสารสนเทศ. สระบุรี : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ

การจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

2542. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2566). แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ : สำนัก

นายกรัฐมนตรี.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2562). ไทยคู่ฟ้า วารสารสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สิริอร วิชชาวุธ. (2549). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุกิตติมา อัสวกำแหงหาญ. (2564). การบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างช่วง

อายุ วาย (อายุ 24-41 ปี) และ ช่วงอายุ ซี (อายุ 9-23 ปี) ของนักศึกษา CMMU.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุพัตรา ศรีมาวงษ์. (2556). บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร

และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เทพสตรี.

อังจิมา คงโอ. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

อุทิส ศิริวรรณ. (2555). คน Gen Y. หนังสือพิมพ์เชียงใหม่ธุรกิจ. คอลัมน์ How to win ไทยวัฒนา

พานิช.

- เอมอร แสงภูวา. (2559). **บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษณ์จังหวัดศรีสะเกษ**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.
- Allport, G.W. (1961). **Pattern and grown in personality**. New York : Holt, Rinehart & Winson.
- Andrew, S. (2013). **Generational fundraising tips. A companion to the next generation of American giving**. Retrieved March 10, 2024, from <https://www.blackbaud.com/files/resources/downloads/08.13.CORP.NextGenGiving.Tipsheet.pdf>.
- Bergh, J., & Behrer, M. (2011). **How cool brands stay hot: Branding to generation Y**. Philadelphia : Kogan Page.
- Bootzin, R.R., et al. (1991). **Psychology today: An introduction** (7th ed.). New York : Von Hoffmann Press.
- Calwell, B. (2000). "A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalisation in Learning," **Paper Presented in a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Institutes, Rajabhat Institute Chombung**. Ratchaburi : Rajabhat Institute.
- Cattell, R.B. (1946). **Current research and application in personality theories**. Illinois : Institution for Personality and Ability Tension.
- Chaplin, W.F., & Buckner, K.E. (1988). Self-ratings of personality a naturalistic comparison. **Journal of Personality**, 3(56), 509-530.
- Cook, C., & Hunsaker, P.L. (2001). **Management and organizational behavior** (3rd ed.). New York : Irwin McGraw-Hill.
- Costa, P.T.Jr., & McCrae, R.R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Daftly, R.L. (1999). **Leadership: Theory and practice**. Orlando : The Dryden.
- Digman, J.M. (1989, June). Five robust trait dimensions: Development, stability and utility. **Journal of Personality. Duke University**, 2(57), 195-214.
- Dubrin, J. (1998). **Leadership research finding: Practice and skill**. Boston : Houghton Mifflin.
- Engler, B. (1999). **Personality theories an introduction**. New York : Houghton Mifflin.

- Fox, R.S. (2006). The sources of curriculum development. **Theory Into Practice**, **1**, 204.
- Ghiselli, E.E. (1971). Managerial talent. **American psychologist**, **16**(10), 39-94.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. **Industrial and Commercial Training**, **39**(2), 98-103.
- Good, C.V. (1974). **Dictionary of education** (3rd ed.). New York : McGraw – Hill.
- Gordon, W.JJ. (1961). **Synectics: The development of creative capacity**. New York : Harper & Bow.
- Gorton, R.D. (1983). **School administration and supervision**. Dubuque : W.M.C. Brown.
- Guilford, J.P. (1956). **Structure of intellect psychological**. New York : McGraw-Hill.
- Hammill, G. (2005). **Mixing and managing four generations of employees**. New York : John Wiley & Sons,
- Henry, M. (1938). **Explorations in personality**. Harvard : Harvard Psychological Clinic.
- Hilgard, E.R. (1967). **Introduction to psychologty** (4th ed.). Oriando : the Dryer Press.
- Hinojosa, L.F.; Villagran, C. (1998). Historia de los bosquesdel sur de Sudamerical, l: antecedentes paleobotá-nicos, geologicos y climáticos del Terciario del cono sur de América. **Revista Chilena de Historia Natural**, **70**(1), 241-267.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice** (6th ed.). Singapore : McGraw-Hill.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, **87**(3), 530-541.
- Kenneth, L.C., & Jane, L.P. (2000). **Management and information systems: Organization and technology in the networked enterprise** (6th ed.). New York : Prentice - Hall.
- King, J.R. (2020). Expanding approaches for research: Understanding and using trustworthiness in qualitative research. **Journal of Developmental Education**, **44**(1), 26-28.
- Mannheim, K. (1952). **The problem of generations**. London : Routledge and Kegan Paul.

- Michael, H.A. (1998). **Social psychology**. Texas, TX : Argus Communications A Division of DLM.
- Owen, R.G. (1970). **Organizational behavior in school**. New Jersey NJ : Prentice-Hall.
- Pacheco, L.G., et al. (2002). Peripheral protein immunization induces rapid activation of the CNS, as measured by c-Fos expression. **Journal Neuroimmunol**, **131(1)**, 50 –59.
- Sachs, B. (1996). **Educational administration: A behavioral approach**. Boston : Houston Miffin
- Schoch, T. (2012). Turning the ship around with a four-generation crew. **Information Management Journal**, **46(1)**, 25-29.
- Small, R.V. (2001). “Developing a Collaborative Culture” (School Library Media Research: Research). **Journal of the American Association of School Librarians**, **4(1)**, 1-3.
- Soto, C.J., & John, O.P. (2017). **Five-factor model of personality**. Oxford : Oxford University.
- Su-Chao, C., & Ming-Shing, L. (2006). **Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment - An empirical study in Taiwan**. Cambridge : The Business Review.
- Weigel, R.A. (2012). **School Leadership Skill Development**. Dissertation Ph.D. Thesis in Educational Leadership. Michigan, U.S. : Eastern Michigan University.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York : Harper & Row.
- Zemke, B., Baines, C., & Filipczak, B. (2000). **Generation at work managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace**. New York : Amacon.
- Zimbardo, P.G., Johnson, R.L., & McCann, V. (2009). **Psychology: Core Concepts** (6th ed.). Boston : Pearson Education.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

ขอขอบคุณ

(นางสาวนัฐมล มณีโรจน์)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

3. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. เจเนอเรชั่น

- ☐ เจเนอเรชั่น X
☐ เจเนอเรชั่น Y
☐ เจเนอเรชั่น Z

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง ซึ่งกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพในระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบุคลิกภาพ				
		5	4	3	2	1
บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์						
1	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ช่างคิด และให้ความสนใจกับเหตุการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ มีแนวทางหรือโครงการในการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ					
3	ผู้บริหารมีอารมณ์สุนทรีย์ ชื่นชอบศิลปะ ความงาม สนับสนุนกิจกรรมด้านดนตรี นาฏศิลป์ และศิลปะ อย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน					
5	ผู้บริหารมีความทันสมัย นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารมีจิตใจที่เปิดกว้าง พร้อมยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง และค่านิยมสมัยใหม่					
บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก						
7	ผู้บริหารมีเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง คิด และตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวอยู่เสมอ					
8	ผู้บริหารมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการอย่างเคร่งครัด					
9	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา รับผิดชอบงานของตนเอง และมีความน่าเชื่อถือ					
10	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่กำหนด					
11	ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา และปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด					
12	ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ คิดไตร่ตรองก่อนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว						
13	ผู้บริหารมีความอ่อนโยน เป็นมิตร อธิบายดี และเป็นที่พึ่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					

ข้อ	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบุคลิกภาพ				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารชอบเข้าสังคม ชอบความสนุกสนาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย					
15	ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำ อย่างชัดเจน					
16	ผู้บริหารชอบมีชีวิตชีวา แจ่มใส ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ					
17	ผู้บริหารชอบความตื่นเต้น ทำหาย เปิดใจกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ					
18	ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี ร่าเริง คิดแก้ปัญหาต่างๆ ในเชิงบวกเสมอ					
บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร						
19	ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้อื่น มองคนด้วยใจสุจริต มอบหมายงานให้ครู หรือบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารมีความจริงใจ ตรงไปตรงมา กล้าพูด ชี้แนะในสิ่งที่เหมาะสมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
21	ผู้บริหารมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น					
22	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิด ยอมรับความคิดเห็น และยอมทำตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม					
23	ผู้บริหารมีความสุข อ่อนน้อมถ่อมตน สุขุมและเยือกเย็นอยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารมีจิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะปรับตนให้เข้ากับสังคม					
บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์						
25	ผู้บริหารมีความวิตกกังวล เกี่ยวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
26	ผู้บริหารมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ โกรธง่าย ฉุนเฉียว					
27	ผู้บริหารมีความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เมื่องานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
28	ผู้บริหารมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง ประหม่า กังวลกับการเข้าสังคมกับคนหมู่มาก					
29	ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อได้รับแรงกระตุ้น ส่งผลให้แสดงออกอย่างชัดเจน					
30	ผู้บริหารมีอารมณ์แปรปรวน เมื่อได้เกิดปัญหาไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย

ตารางค่าเฉลี่ยความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.	วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์การทำงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	0	1.00	ใช้ได้
5.	เจเนอเรชั่น ☐ เจเนอเรชั่น X ☒ เจเนอเรชั่น Y ☐ เจเนอเรชั่น Z	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
บุคลิกภาพแบบการเปิดรับประสบการณ์								
1	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ช่างคิด และให้ความสนใจกับเหตุการณ์ ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่ม สิ่งใหม่ มีแนวทาง หรือโครงการในการพัฒนาสถานศึกษาที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีอารมณ์สุนทรีย์ ชื่นชอบ ศิลปะ ความงาม สนับสนุนกิจกรรม ด้านดนตรี นาฏศิลป์ และศิลปะ อย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความทันสมัย นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีจิตใจที่เปิดกว้าง พร้อม ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและ ค่านิยมสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก								
7	ผู้บริหารมีเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง คิดและตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว อยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา รับผิดชอบงานของตนเอง และมีความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา และปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ คิดไตร่ตรองก่อนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
บุคลิกภาพแบบการเปิดตัว								
13	ผู้บริหารมีความอ่อนโยน เป็นมิตร อธิษาศัยดี และเป็นที่พึ่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
14	ผู้บริหารชอบเข้าสังคม ชอบความสนุกสนาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำ อย่างชัดเจน	+1	0	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
16	ผู้บริหารชอบมีชีวิตชีวา แจ่มใส ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และกระฉับกระเฉงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารชอบความตื่นเต้น ทำหาย เปิดใจกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
18	ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี ร่าเริง คิดแก้ปัญหา ต่างๆ ในเชิงบวกเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
บุคลิกภาพแบบความเป็นมิตร								
19	ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้อื่น มองคนด้วยใจสุจริต มอบหมายงานให้ครู หรือบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีความจริงใจ ตรงไปตรงมา กล้าพูด ชี้แนะในสิ่งที่เหมาะสมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิด ยอมรับความคิดเห็น และยอมทำตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความสุข อ่อนน้อมถ่อมตน สุขุมและเยือกเย็นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีจิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะปรับตนให้เข้ากับสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์								
25	ผู้บริหารมีความวิตกกังวล เกี่ยวกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ โกรธง่าย อุนเฉียว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมี รู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เมื่องานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
28	ผู้บริหารมีความรู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง ประหม่า กังวลกับการเข้าสังคมกับคน หมู่มาก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อได้รับแรงกระตุ้น ส่งผลให้ แสดงออกอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีอาการประหลาดใจ เมื่อได้ เกิดปัญหาไม่สามารถจัดการกับ ความเครียดได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมั่นแสน อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
4. ดร.โกสิฐ นันทินบัณฑิต ผู้อำนวยการโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
5. นางสาวจันทิมา ศรีวิรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล”
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๖๗๒/๒๕๖๗ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนัฐมล มณีโรจน์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑
โดยมี อาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้
ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ในครั้งนี้

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๖๗๓/๒๕๖๗..... วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนัฐมล มณีโรจน์ รหัสนักศึกษา๖๕๒๑๗๐๑๐๒๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑
โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้
ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๗๕๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หนีแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนัฐมล มณีโรจน์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑
โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้า
อิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว
หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ
ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กัตยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๗๕๗



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุศาสตร์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.โกสุม นันทินบัณฑิต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนัฐมล มณีโรจน์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๑๙ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติครุศาสตร์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าวหวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขออนุมัติครุศาสตร์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๗๕๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาวี
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ช่วยงานตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาว จันทิมา ศรีวิรัตน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนัฐมล มณีโรจน์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๑๙ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้ช่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในกรณีนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่าน เป็นผู้ช่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ ประสานขออนุญาตด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการวิจัย

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๘๔๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวนัฐมล มณีโรจน์ รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑
โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย
หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบ
คุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาต
ให้นางสาวนัฐมล มณีโรจน์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
เขต ๑ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ และประสาน
ขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. สพป.สระบุรี เขต ๑

ผอ.ส.พ.สระบุรี ขอความอนุเคราะห์ให้
น.ส.นัฐมล มณีโรจน์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือ
วิจัยด้วยวิธีแบบผสมผสาน (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)
ในการศึกษาวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑
ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ภาควิชาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

(นางสาวยลดา อินสนธิ์)
เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

๑๘ ก.ย. ๖๗

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวแหวนโพธิ์สินธุ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

๑๕ ก.ย. ๒๕๖๗ โทรศัพท์ ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

(นายพิพัฒน์ ชันชะแพทย)

รอง ผอ.สพป.สระบุรี เขต ๑

(นางวิภา สายรัตน์)

ผอ.สพป.สระบุรี เขต ๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑	
เลขที่รับ.....	4767
วันที่.....	18 ก.ย. 2567
เวลา.....	
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	

กลุ่มนิเทศฯ	
เลขที่รับ.....	4767
วันที่.....	18 ก.ย. 2567
เวลา.....	14.15
การปฏิบัติ	
☐ ธุรการ	☐ นิเทศฯ
☐ หลักสูตรฯ	☐ ประกันฯ
☐ ประเมินฯ	☐ เลขานุการ
☐ นวัตกรรม	☒ อื่นๆ

ที่ ศธ ๐๔๑๕๕/ว ๓๔๖๑



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี เขต ๑
ถนนมิตรภาพ อำเภอเมืองสระบุรี ๑๘๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือคณะกรรมการ มหวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ อว. ๐๒๒๘.๐๒/๘๔๓
ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งว่า นางสาวนัฐมล มณีโรจน์ นักศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี
อาจารย์ ดร.ธันยพันธ์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ
และปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ
กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัด

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า
การดำเนินงานดังกล่าว เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา จึงขอให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็น
กลุ่มตัวอย่าง ให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษารายดังกล่าว ทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ รายละเอียด
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางวิภา สายรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐ ๓๖๓๕ ๑๘๐๒, ๐๘ ๑๔๖๖ ๒๐๙๔

โทรสาร ๐ ๓๖๓๕ ๑๗๘๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban04155@obec.go.th

“เรียนดี มีความสุข”

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๔๔๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวนัฐมล มณีโรจน์ รหัสนักศึกษา ๖๕๐๑๗๐๑๐๒๑๙ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑
โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิยน์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย
หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้
ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นางสาวนัฐมล มณีโรจน์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ หนึ่งอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

17000 20.5721 0.5721 1

अस. १११६६-२०२०/२०२१-११/११

๒.๕. หน้าที่ของโรงเรียน ในการจัดการเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

กลุ่ม ตัวอักษร ใช้ทำ สัญลักษณ์ สี และ คร ในตัวอักษร

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๐๐ น. ที่ห้องประชุม

เมื่อไปลงมือทำแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวยลดา อินสนธิ์) อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

1. 5. 2. 62

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

(นายสหพร สกนธ์กำแหง)

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ที่ ศธ ๐๔๑๕๕/ว ๓๕๔๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี เขต ๑
ถนนมิตรภาพ อำเภอเมืองสระบุรี ๑๘๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๔๕๖
ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งว่า นางสาวนัฐมล มณีโรจน์ นักศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี
อาจารย์ ดร.ธันยรัตน์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัด

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า
การดำเนินงานดังกล่าว เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา จึงขอให้ท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็น
กลุ่มตัวอย่าง ให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษารายดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ รายละเอียด
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธรรม เลิศนพคุณวงศ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐ ๓๖๓๕ ๑๘๐๒, ๐๘ ๑๔๖๖ ๒๐๙๔

โทรสาร ๐ ๓๖๓๕ ๑๗๔๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban04155@obec.go.th

“เรียนดี มีความสุข”

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนัฐมล มณีโรจน์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 23 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 9/2 หมู่ที่ 3 ตำบลท่าช้าง อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดท่าช้าง (ท่าช้างประกาศศึกษา) ตำบลท่าช้าง อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2564 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี