

155.230287

๗ 5880

Y.3

การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

1 พ.ย. 2537

ปรินญาพนธ์

ของ

ชิตยา จันทพลาบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา

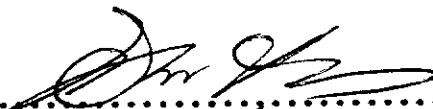
เมษายน 2537

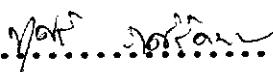
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

191060

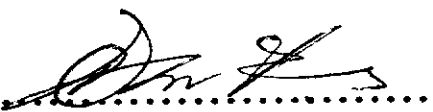
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

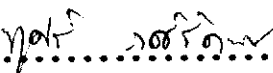
คณะกรรมการควบคุม

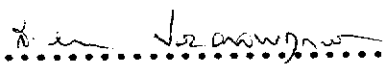
.....  ประธาน
(รศ. ด่วน สาทิส)

.....  กรรมการ
(รศ. สุธี วงศ์รัตนะ)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(รศ. ด่วน สาทิส)

.....  กรรมการ
(รศ. สุธี วงศ์รัตนะ)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ.ดร. ศ. วาสนา ประवालพฤกษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พงศ์วาท)

วันที่ 29 เดือน เมษายน พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

บรรณานุกรมฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะเป็นผู้เชี่ยวชาญตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ล้วน สายยศ และรองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษย์ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาวัดผลการศึกษา ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน และให้คำแนะนำมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.อุทัย บุญประเสริฐ รศ.ดร.พรรณราย ทรัพย์ประภา รศ.นิภา ศรีไพโรจน์ ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโรสุม อาจารย์ยุพา มานะจิตต์ คุณมงคล อิศระมนรศ คุณองอาจ นัยวัฒน์ คุณชัชวาลย์ ไชยบุญญาภภาพ และ คุณวิเชียร ประยูรชาติ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณณัฏฐพร สดามรณ์ คุณยุพาหวดี รัชดาพรณาธิกุล คุณปริญดา บรรจงจิตร คุณสุชาติ คุณปฐมพร อ่วมถนอม คุณนิติ จันทพลาบูรณ์ และลูกทุกคนที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอโน้มราลึกถึงพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทั้งหมดที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความเมตตา และให้กำลังใจสนับสนุนการศึกษาตลอดมา พระคุณนี้หาที่เปรียบมิได้

ธิติยา จันทพลาบูรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	2
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
คานิยามศัพท์เฉพาะ	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายของบุคลิกภาพ	6
การวัดบุคลิกภาพ	9
แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ	11
จุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพ	12
วิธีสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ	14
การพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ	15
ความหมายและคุณลักษณะของผู้บริหาร	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
วิธีดำเนินการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	47
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	55
วิธีการจัดกระทำข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 การประเมินคุณภาพของแบบทดสอบขั้นต้น	61
ตอนที่ 2 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1	63
ตอนที่ 3 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 2	82
ตอนที่ 4 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 3	92
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	109
กลุ่มตัวอย่าง	109
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	109
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	110
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	125

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายชื่อสำนักงานเขตและจำนวนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	45
2 รายชื่อกลุ่มโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	47
3 รายละเอียดของแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหาร	62
4 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบทดสอบจากการทดลองครั้งที่ 1	64
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	65
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 2 ความยุติธรรม	67
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 3 ความซื่อสัตย์สุจริต	68
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 4 ความเป็นผู้นำ	70
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 5 ความเชื่อมั่นในตนเอง	72
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 6 ความกระตือรือร้น	73
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 7 ความรับผิดชอบ	75

12	ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 8 ความใจกว้าง	77
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 9 ความมีมนุษยสัมพันธ์	78
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 1 ด้านที่ 10 ความอดทน	80
15	ค่าสถิติพื้นฐาน ของแบบทดสอบจากการทดลองครั้งที่ 2	82
16	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจากการทดลองครั้งที่ 2	83
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 2	85
18	ค่าสถิติพื้นฐาน ของแบบทดสอบจากการทดลองครั้งที่ 3	93
19	ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลอง ครั้งที่ 3	94
20	ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ แยกเป็นแต่ละด้านและรวมทุกด้าน	102
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบ แยกเป็นแต่ละด้านและรวมทุกด้าน	104
22	เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบแต่ละด้าน	105
23	เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบทั้งฉบับ	107
24	ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ในแต่ละด้านและรวมทั้งฉบับ	131
25	เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบแต่ละด้าน	134
26	เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบทั้งฉบับ	135

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	โครงสร้างของบุคลิกภาพซึ่งแสดงระดับชั้นของลักษณะนิสัย ในระดับที่แตกต่างกัน	39
2	ตัวอย่างแสดงการจัดระบบระดับชั้นของบุคลิกภาพ	41
3	แสดงลำดับขั้นในการสร้างแบบทดสอบ	48
4	แบบจำลองเชิงทฤษฎีของบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	50

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สังคม และวัฒนธรรมประเพณีอย่างรวดเร็ว เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล ดังที่ ดุ้ย ชุมสาย (ดุ้ย ชุมสาย.2508 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า นอกจากความรู้ เขาวินัย และความขยันขันแข็งแล้ว บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพการงานต่าง ๆ และการที่บุคคลนั้นจะประกอบอาชีพได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นความรู้ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพมีส่วนสำคัญที่จะใช้พิจารณาว่า บุคคลนั้นเหมาะสมกับงานใด ความสำคัญของบุคลิกภาพนี้ เดวิช สวอนนัท (เดวิช สวอนนัท.2508:22)ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก ความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับฮอลแลนด์ (Holland. 1966 : 132) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน นอกจากนั้น วัชร ทรัพย์มี (วัชร ทรัพย์มี.2522 : 121) ยังได้กล่าวอีกเช่นกันว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ บุคลิกภาพนั้นถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่บุคคลใช้ในการเลือกงานให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน

โรงเรียนประถมศึกษา เป็นสถานศึกษาแห่งแรก ที่ให้การศึกษแก่เด็กในวัยที่เด็กกำลังเจริญเติบโต เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐจัดให้แก่พลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศ คุณภาพของประชาชนในชาติ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน หรือ สถาบันต่าง ๆ ในการที่พาหน้าทีหัวหน้างาน

และนำหน่วยงานนั้นไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมจะเกิดจากภาวะของผู้นำ หรือพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารนั้น ๆ ผู้บริหารที่ดี ย่อมจะต้องมี ลักษณะของพฤติกรรมทางการบริหารที่ดีด้วย จึงจะสามารถบริหารงานในหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ดังที่ อาษา เมฆสวรรค์ กล่าวไว้ว่า "หัวหน้างานเป็นตัวหลัก ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพ และลักษณะของหัวหน้างาน จึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน มีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก " (กรมการปกครอง : 2510) ผู้บริหารในหน่วยงานมักมีหลายคนแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน และแต่ละคนก็มีความแตกต่างกัน ทั้งในลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว และลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารนั้นควบคู่กันไปด้วย ซึ่งการที่จะศึกษาถึงบุคลิกภาพผู้บริหารนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวัดบุคลิกภาพผู้บริหาร ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีผู้ใดสร้าง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร นอกเหนือจากแบบทดสอบความสามารถทั่วไป และความรู้เฉพาะตำแหน่ง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ได้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพบุคคลอาชีพอื่น ๆ เป็นประโยชน์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 937 คน ซึ่งได้จากการสุรหา จาก 36 สำนักงานเขต ประกอบด้วย 427 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน ซึ่งได้จากการสอคัดเลือกประกอบด้วย 38 โรงเรียนจาก 5 กลุ่มโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,073 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 686 คน โดย การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

คานิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ลักษณะทางพฤติกรรมรวมทั้ง เป็นของบุคคล ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แสดงออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ จน เป็นนิสัย สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ชอบคิดเทคนิควิธี การใหม่ ๆ การคิดแปลงวิธีการที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประโยชน์

1.2 ด้านความยุติธรรม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเป็นกลาง ไม่ ล่าเอียงในทางใดทางหนึ่ง ตัดสินใจโดยไม่อคติ

1.3 ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งการไม่ทุจริตประพฤติ มิชอบ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การไม่หลอกลวง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.4 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ชอบชักจูงบุคคลให้ทำตาม หรือ คล้อยตามความคิดเห็นของตน รวมทั้งนำความคิดเห็นนั้น มาใช้เป็นประโยชน์ ตลอดจนรู้จักเหตุผล

1.5 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของ บุคคลในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูก กล่าวแสดงออกในการคิด การพูด

การกระทำ การออกความเห็นด้วยความมั่นใจ

1.6 ด้านความกระตือรือร้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความขวนขวายไม่รู้

1.7 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนเป็นคนตรงต่อเวลาด้วย

1.8 ด้านความใจกว้าง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ครอบคลุมไปถึงลักษณะที่แสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

1.9 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการสร้างมิตรสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลากรระดับต่างๆ

1.10 ด้านความอดทน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้เป็นเวลานานโดยไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายท้อถอยแม้จะต้องเผชิญกับปัญหาความยุ่งยากเพียงใดก็ตาม

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ และ ผู้ช่วยครูใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับงานด้านวัดผลการศึกษามาเป็นเวลานานน้อยกว่า 3 ปี หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวัดผลการศึกษา

4. คุณภาพแบบทดสอบ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของแบบทดสอบ ซึ่งได้แก่

4.1 ความเที่ยงตรง หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบที่สามารถวัดานสิ่งที่ต้องการวัดได้ สามารถหาความเที่ยงตรงของแบบทดสอบได้ดังนี้

- ความเที่ยงตรงเชิงพิโนจ (Face Validity) หาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบทดสอบเป็นรายชื่อว่าวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่

- ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หาโดยวิธีเทคนิค

กลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว (Known Group Technique) แล้วใช้ t-test ในการตรวจสอบ

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ หมายถึงคุณสมบัติของแบบทดสอบ ที่สามารถวัดคุณลักษณะผู้บริหารได้คงที่แน่นอน ซึ่งคำนวณหา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

4.3 อำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อสอบ หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบ ที่สามารถจำแนกผู้สอบออกเป็นกลุ่มผู้มีความสามารถสูง และต่ำ ซึ่งอาศัยการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้ t-test

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับดังนี้

1. ความหมายของบุคลิกภาพ
2. การวัดบุคลิกภาพ
 - แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ
 - จุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพ
 - วิธีสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ
3. การพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ
4. คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้บริหารการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยา นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า "บุคลิกภาพ" (Personality) ไว้แตกต่างกันดังนี้ คือ

แอลพอร์ต (Allport, 1961 : 28) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

แคทเทล (Hall and Lindzey, 1970 : 309-320 citing Cattell, n.d.) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพว่า คือสิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ดังนั้นการศึกษาบุคลิกภาพจะต้องศึกษาทั้งหมด มิใช่ศึกษาเพียงบางอย่าง

แมคแคนแนลล์ (McCannall. 1974 : 610) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลคิด และแสดงเป็นแบบพฤติกรรมเพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะที่กล่าวนี้ หมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะ อารมณ์ ความสามารถต่าง ๆ มโนภาพแห่งตน (Self-Concept) และ เซวาน์ปัญญา

มอร์ริส (Morris. 1979 : 618) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของคุณลักษณะต่าง ๆ (Traits) ประจักษ์ของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด และทักษะ

ไอแซนส์ (Eysenck. 1970 : 253) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพนั้น อาจพิจารณาได้สองมิติ มิติแรกคือด้านการแสดงตัว-เก็บตัวซึ่งประกอบด้วยลักษณะย่อย ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมมี-ไม่ร่วมมี เข้าสังคม-แยกตัว เข้าใกล้-ถอยหนี กระตือรือร้น-เฉื่อยชา มิติที่สองคือลักษณะทางด้านอารมณ์ซึ่ง ได้แก่ การเป็นคนแข็งแรง-อ่อนแอ มั่นคง-ไม่มั่นคง ทางลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์เช่น ความวิตกกังวลหรืออื่น ๆ

กิลฟอร์ด (Guilford. 1957 : 2-4) ได้นิยามบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพ คือลักษณะนิสัย (traits) ที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

มูน (Munn. 1969 : 88) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคน เป็นผลรวมของคุณลักษณะทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมและผลของบุคลิกภาพเป็นการปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างสถานการณ์ทางชีวภาพ สถานภาพทางสังคม และอิทธิพลทางวัฒนธรรม

แคทเทล (Cattel. 1964 : 509-54) ได้เน้นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมและสังคมที่มีต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมไว้ว่า สถาบันทางสังคมที่กล่อมเกลา หรือมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ แต่ที่สำคัญที่สุด คือครอบครัวและที่สำคัญรองลงมา คือ โรงเรียนสถาบันอาชีพ กลุ่มที่บุคคลเป็นสมาชิก ศาสนา พรรคการเมือง และ ประเทศชาติ สถาบันเหล่านี้อาจส่งผลต่อบุคลิกภาพได้ดังนี้คือ

1. สถาบันที่จิตใจจะทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่ง หมายถึงลักษณะบุคลิกภาพที่สังคมนั้นต้องการ อาจรวมอุปนิสัย และบุคลิกภาพเฉพาะโดยที่สถาบันจูงใจผลิตลักษณะที่ต้องการขึ้น

2. องค์ประกอบทางด้านนิเวศวิทยา หรือ สถานการณ์ อาจส่งผลให้เกิดบุคลิกภาพซึ่งสถาบันในสังคมไม่ได้จูงใจ

3. เมื่อเกิดรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลของขบวนการข้อใดข้อหนึ่ง ใน 2 ข้อข้างบน แต่ละบุคคลอาจพบว่าจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพของเขาอีกต่อไป

สุรางค์ ไร้วตระกุล (สุรางค์ ไร้วตระกุล. 2509 : 250) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นคุณลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล ทั้งในกิจการงานชีวิตส่วนตัวและสังคมทั่วไป

ศุ่ย ชุมสาย (ศุ่ย ชุมสาย. 2508 : 384) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ กระบวนการรวมหน่วยอันหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยรูปร่าง ลักษณะ และ พฤติกรรมที่เป็นเรื่องส่อนิสัยของคนๆ หนึ่ง ซึ่งทำให้คนอื่นกำหนดคุณค่าของคนๆ นั้นด้วยอารมณ์ และ ไม้ชั่งด้วยพหุวิธีปัญญา หรือเชาวน์

บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ (บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. 2524 : 41) ได้สรุป ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าเป็นทุกสิ่งทุกอย่างได้แก่ ลักษณะท่าทีการแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึก ฯลฯ และ พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกต้องมีความคงตัว สำหรับเป็นพฤติกรรมเฉพาะของบุคคล อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้บ้าง แต่ต้องใช้เวลาพอสมควร

เชิดศักดิ์ วัฒนาสินธุ์ (เชิดศักดิ์ วัฒนาสินธุ์. 2520:3) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าเป็นลักษณะนิสัย (Traits) ที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น ที่แสดงออกหรือตอบสนอง (Interaction) ต่อสิ่งแวดล้อม

ธารง บัวศรี (ธารง บัวศรี. 2506 : 32) ให้ข้อสังเกตว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีมาตั้งแต่เกิดขึ้นพร้อมกับบุคคลนั้นหมด ยกเว้นเพียงรูปร่างหน้าตา สัดส่วน สีผิว ของร่างกายแล้ว นอกนั้นเกิดจากการฝึกฝน อบรม เรียนรู้ และมีประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น

เลวิน (Lewin. 1965 : 311) เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคล เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อเขา บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นใด ย่อมแล้วแต่การที่บุคคลรับรู้ และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมตัวเขาอย่างไร

กู๊ด (Good. 1959 : 392) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นปฏิกิริยาทางจิตวิทยาและสังคม โดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล เกี่ยวกับการสงเคราะห์ทางอารมณ์ จิตใจ พฤติกรรม และปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อม

ฟลอเรส (Flores. 1960 : 128) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล

อันได้แก่ ลักษณะทางกาย ทางสติปัญญา ทางกำลังใจ ทางสังคม ทางอารมณ์ และทางจิตใจ
 ทานองเดียวกันสุรางค์ แสงวนิช(สุรางค์ แสงวนิช 2506 : 37-45) ที่ให้ความเห็นว่าบุคลิกภาพ
 ประกอบด้วยคุณสมบัติต่างๆ หลายประการซึ่งได้แก่ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. คุณสมบัติทางกาย รูปร่างเป็นเครื่องทำให้เราเห็นบุคลิกภาพก่อนสิ่งอื่น
2. คุณสมบัติทางสมอง ความเฉลียวฉลาดความจำเขาวนความมีเหตุผล
3. ความถนัดตามธรรมชาติ ของแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน
4. อุปนิสัย หมายถึง ความประพฤติดี คือธรรมจรรยาที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ความ
 ซื่อสัตย์ความอ่อนโยน ฯลฯ
5. การสมาคม บางคนชอบท้าวเด่นในสังคม โดยการพูดเสียงดังแต่งกายให้แปลก
 บางคนสงบเสียงย่ำ แต่งกายเรียบร้อย
6. อารมณ์ การแสดงออกต่าง ๆ ของคน เช่น ตื่นเต้นตกใจง่าย กล้าหาญ อดทน
 ราเริงแถมใส นือยชา
7. กำลังใจ คือ ความสามารถในการควบคุมจิตใจ เช่น บางคนท้อถอยในการต่อสู้
 อุปสรรคชีวิต เป็นต้น

จากคำจำกัดความ และ ความคิดเห็นของนักจิตวิทยา และนักการศึกษาต่าง ๆ เหล่านี้
 สรุปได้ว่าบุคลิกภาพก็คือลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบขึ้นจากลักษณะต่างๆ ทั้งลักษณะ
 อุปนิสัย พฤติกรรม ลักษณะทางอารมณ์ และ สังคม ที่แสดงออกให้เห็นได้เป็นไปตามรู้สึนึกคิด
 ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2.การวัดบุคลิกภาพ

การวัดบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และ วัดได้ยากเมื่อเทียบกับการวัดานสิ่งอื่น ๆ แต่
 นักจิตวิทยา และนักวัดผลการศึกษา ก็ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเนื้อหา วิธีวัด และสร้างเครื่องมือ
 ขึ้นมาเพื่อวัดบุคลิกภาพให้ได้ผลที่เป็นมาตรฐาน ถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้

(ปราชญ์ เดชอัมพร 2522 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Adams) ให้ความเห็นว่า การ

จะบรรยายบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทำได้ 2 วิธีคือ

1. วิธีวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Approach) ซึ่งจะพยายามที่จะคาดคะเนแต่ละลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยแบบสอบถามบุคลิกภาพ (Personality or Questionnaire Inventory) วิธีโปรเจกทีฟ (Projective Techniques) ซึ่งอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ หรืออาศัยอัตชีวประวัติ

2. วิธีทางคลินิก (Clinical Approach) ซึ่งใช้การสังเกต สัมภาษณ์และเทคนิคอื่นๆที่ได้จากแนวทางที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของแต่ละคน ปัญหาและความขัดแย้งของแต่ละคน

ฟรีแมน (Freeman.1969 : 251)กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของการเปลี่ยนแปลงและการรวมกันของลักษณะในตัวบุคคลตามโครงสร้างทางจิต หรือ ระบบการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การแสดง (Actions) ท่าทาง (Postures) คำพูด (Words) ทักษะ (Attitudes) และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับโลกภายนอก และได้แบ่งวิธีการประเมินบุคลิกภาพออกเป็นประเภทใหญ่ 3 ประเภทดังนี้

1. แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ใช้ประมาณค่านิยมทางสังคม ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพสถานภาพในกลุ่ม ความชอบไม่ชอบ เป็นการสะท้อนให้เห็นความรู้สึกของผู้ประมาณค่าต่อบุคคลหนึ่ง ๆ โดยใช้ผู้ตัดสินมากกว่า 1 คน ผู้ตัดสินมากเท่าไรความเชื่อมั่นก็จะมีมากขึ้นและจะลดความคลาดเคลื่อนลงด้วย

2. รายการสำรวจบุคลิกภาพ (Personality Inventories) เป็นแบบสอบถามสำหรับประมาณค่าตัวเอง ซึ่งไม่เฉพาะ แต่พฤติกรรมที่เปิดเผย แต่รวมถึงความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ต่อคนอื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นการประเมินผลจากการพิจารณาตนเอง

3. แบบทดสอบจิตนาการ (Projective Tests) มีหลายแบบ ได้แก่ ภาพ (Pictures) หยดหมึก (Ink blots) ประโยคที่ไม่สมบูรณ์ (Incomplete Sentence) ความสัมพันธ์ของคำต่าง ๆ (Word Association) การเขียนและการวาดรูป (Writing and drawing) ฯลฯ เพื่อที่จะเลือกคำตอบซึ่งแสดงถึงโครงสร้างบุคลิกภาพส่วนตัว ความรู้สึก ค่านิยม เจตนาารมณ์ ลักษณะการปรับตัวเป็นการฉายให้เห็นบุคลิกภาพภายใน โดยดูจากการตีความ และการสร้างสรรค์ซึ่งไม่สามารถจะใช้รายการสำรวจได้ ทวี ท่อแก้ว (ทวี ท่อแก้ว.2517: 121) กล่าวว่า ถ้าจะให้ได้ผลที่มีความเที่ยงตรงสูงก็ควรจะใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน สรุปวิธีการที่ใช้

วัดต่างๆไปมีอยู่ 5 วิธี ดังนี้

3.1 วิธีการสังเกตเป็นวิธีที่ใช้กันมานานแล้ว โดยมีการสังเกตพฤติกรรม และ ลักษณะต่างๆไปที่บุคคลแสดงออกมีอยู่ 2 แบบด้วยกันคือ การสังเกตแบบควบคุม เป็นการสังเกตการ แสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่จัดไว้โดยเฉพาะ อีกแบบหนึ่งเป็นการ สังเกตทั่วไปในชีวิตประจำวันที่บุคคลแสดงออก ทั้งสองแบบนี้ต้องบันทึกผลตรงตามที่เป็นโดยไม่นำ ความรู้สึกส่วนตัวเข้าเกี่ยวข้อง และผู้สังเกตควรจะได้มีการฝึกฝนเป็นพิเศษจึงจะได้ผลดี

3.2 วิธีรายงานตนเองมี 2 แบบ คือ การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการให้บุคคล ประเมินค่าตัวเอง แบบวิเคราะห์ตัวเองจะเป็นคำถามแบบปรนัยอันเป็นนามธรรมเช่นความสนใจ ในวิชาการต่างๆ ทัศนคติ แล้วแปลผลเข้าสู่มาตรวัด อีกวิธีหนึ่งคือ การสัมภาษณ์ซึ่งหมายถึง การสนทนาระหว่างบุคคลสองคนอย่างมีจุดหมาย โดยผู้สัมภาษณ์เตรียมคำถามและจดบันทึก ประเมินค่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จะไม่รู้ตัวว่าถูกทดสอบบุคลิกภาพ

3.3 วิธีการศึกษาความเห็นจากคนอื่น เป็นวิธีการที่ผู้วัดสร้างแบบสอบถาม ขึ้น เพื่อถามบุคคลอื่นว่ามีความรู้สึกเกี่ยวกับบุคคลนั้นอย่างไร เช่น ครู เพื่อน ผู้ปกครอง เป็นต้น

3.4 วิธีการใช้แบบทดสอบ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากโดยมีการสร้างแบบทดสอบขึ้น โดยถือเอาปกติวิสัยของคนทั่วไปเป็นมาตรฐานหัวข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้นมักจะเกี่ยว ข้องกับความรู้สึกที่เกี่ยวกับผู้ถูกทดสอบเอง หรือสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมที่ท่ายู่เสมอ ๆ เมื่อตก อยู่ในสภาพนั้น ๆ ผู้ถูกทดสอบต้องร่วมมือกับ ผู้ทดสอบในการตอบแบบทดสอบแทนจึงจะได้ผล ทำให้ การสอบได้ผลตามวัตถุประสงค์

3.5 วิธีให้สร้างจินตนาการ (Projective Techniques) เป็นวิธีที่ผู้วัดได้ วัดสิ่งเร้าขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนอง เช่นเล่าเรื่องจากรูปที่นำมาให้ดู ตัวอย่างได้แก่ แบบทดสอบโรชาร์ท และรูปภาพที่เกิดจากหยดหมึก ให้สร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่องจากคำที่กำหนด ให้ ให้เติมข้อความที่ไม่สมบูรณ์ ให้แสดงออกโดยการวาดรูปเป็น ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องใช้ผู้ดำเนินการทดสอบที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ

อนาสตาซี (Anastasi. 1908 : 103) ได้กล่าวถึงแบบทดสอบทางบุคลิกภาพไว้ว่า

หมายถึง เครื่องมือที่ใช้วัดลักษณะต่างๆ ของบุคคลได้แก่ การปรับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจ ความสนใจ และ ทักษะคิด ซึ่งแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีหลายร้อยฉบับ แต่ที่มีมากที่สุด คือ แบบสำรวจบุคลิกภาพซึ่งถือว่า เป็นเครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่รู้จักกันดีที่สุดและใช้กันมากที่สุด

เชดสกีคี่ โรวาลินท์ (เชดสกีคี่ โรวาลินท์. 2521 : 10) ได้ให้ความหมายของแบบทดสอบบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึงเครื่องมือชนิดหนึ่ง ที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมที่แอบแฝงของมนุษย์โดยทั่วๆ ไป แบบทดสอบทางจิตวิทยามักจะหมายถึงเครื่องมือที่สามารถควบคุมการตอบสนองของบุคคลได้อย่างมาตรฐานในการควบคุมหรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า เป็นจุดของสิ่งเร้าจุดของสถานการณ์ที่นำไปเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรม (แอบแฝง) ที่นักวิจัยต้องการจะศึกษาออกมา โดยในการเร้านี้อาจจะเร้าพฤติกรรมรวม ๆ หรือพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งของบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการวัด และพฤติกรรมที่แอบแฝงดังกล่าวนี้ ไม่ได้วัดออกมาเป็นปริมาณโดยตรง แต่จะอาศัยการอ้างอิงหรือตีความหมายจากการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อข้อความ ข้อความ หรือจุดของสิ่งเร้าอื่นๆตามลักษณะหรือธรรมชาติของข้อสอบแต่ละประเภท

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพ เป็นเครื่องมือที่นักจิตวิทยาพยายามสร้างขึ้นเพื่อใช้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอย่างเที่ยงตรง มีกฎเกณฑ์และน่าเชื่อถือเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปประเมินบุคลิกภาพของบุคคลที่ต้องการจะทราบเพื่อผลทางการศึกษาและจิตวิทยาอย่างแพร่หลาย

จุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพ

เฟอร์กูสัน (Ferguson. 1976 : 16) ได้แบ่งจุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพ ไว้ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเพียงคนเดียว เป็นการศึกษาที่พยายามจะอธิบายทำนาย และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเพียงคนเดียว
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมรายกลุ่ม เป็นการศึกษาที่พยายามอธิบาย ทำนาย และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเป็นรายกลุ่ม เช่นพฤติกรรม หรือบุคลิกภาพของคนไทย คนจีน คนญี่ปุ่น หรือคนอเมริกัน เป็นต้น

3. เพื่อศึกษาพฤติกรรม อันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่ม ซึ่งอาจแยกศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอันเนื่องมาจากกลุ่ม และการศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มที่เนื่องมาจากบุคคลที่เป็นสมาชิก

ส่วน เคลินมันท์ (Kellinmuntz. 1967 :14-15) ได้จัดแบ่ง จุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพไว้ 4 แนวทางด้วยกัน คือ

1. เพื่อวินิจฉัยโรค เป็นการวัดเพื่อจัดประเภทของบุคลิกภาพออกตามลักษณะของโรคจิตแบบต่างๆ

2. เพื่อการแนะแนวและจิตบำบัด เป็นการประเมินบุคลิกภาพของบุคคล ก่อนหลัง และระหว่างที่กำลังรักษารอค เพื่อที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพที่มีปัญหา หรือพัฒนาบุคลิกภาพให้มีการปรับตัวดียิ่งขึ้น

3. เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นการวัดเพื่อเลือกสรรบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุด เป็นการจัดคนให้ตรงกับงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

4. เพื่อการวิจัยทางบุคลิกภาพ เป็นการวัดบุคลิกภาพ ก่อนและหลังการทดลอง เพื่อประเมินผลของการฝึกหรือการทดลองว่าได้อย่างไร ตลอดจนเป็นการประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลว่าดีไม่น้อยเพียงใด

คุณภาพของแบบทดสอบ ส่วนใหญ่มักจะคำนึงถึงคุณภาพในด้านต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบนั้นสามารถแทนสิ่งเร้าที่ให้อันตรัยตอบสนองตามที่คุณลักษณะ (Traits) นั้นกำหนดให้ตอบสนองหรือไม่

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ผลของการวัดนั้นสามารถบอกระดับ หรือความเข้มของคุณลักษณะนั้นได้อย่างน่าเชื่อถือเพียงใด มีความคลาดเคลื่อน ในการดำเนินการวัดมากน้อยเพียงใด

3. ความเป็นปรนัย (Objective) หมายความว่า เครื่องมือหรือแบบทดสอบนั้น มีความชัดเจนในตัวของมันเองมากน้อยเพียงใด ในการที่จะเป็นสิ่งที่เร้าให้อันตรัยตอบสนองได้ตามความต้องการของผู้สร้างแบบทดสอบ ตลอดจนระบบของการให้คะแนนหรือสัญลักษณ์ที่จะแทนความเข้าใจของคุณลักษณะ เป็นที่น่าเชื่อถือ และนำไปใช้ได้ทั่วไปหรือไม่ ในการแปลความหมาย

วิธีสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ

ในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพนั้น เชิดศักดิ์ วัฒนสินธุ์ (เชิดศักดิ์ วัฒนสินธุ์ , 2521 : 13-17) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างไว้ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด การวางแผนในขั้นนี้ เป็นการวางโครงการล่วงหน้าว่าในการวิจัย หรือการสอบวัดนั้นต้องการจะวัดตัวแปร (คุณลักษณะ) ใด จะสอบวัดกับใคร วัดเพื่ออะไร หรือ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการวางโครงร่างของการวิจัยก็ได้ กล่าวคือ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะต้องกำหนดขอบเขตของการวัดและอธิบายคุณลักษณะ ของตัวแปรให้แจ่มแจ้งว่า พฤติกรรมหรือตัวแปรที่จะวัดนั้นมีองค์ประกอบเช่นไร และจะสร้างนิยามปฏิบัติการได้เช่นไร

2. กำหนดลักษณะของแบบทดสอบ หรือ เครื่องมือการวางแผน ในขั้นตอนนี้ เป็นการวางแผน เพื่อกำหนดรูปแบบของเครื่องมือหรือแบบทดสอบที่จะนำไปใช้วัดหรือเร้าให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาโดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรม และจุดมุ่งหมายของการวิจัยนั้น ๆ ว่า ควรใช้แบบทดสอบประเภทใด จะวัดได้ผลตามที่มุ่งหวังได้ ตลอดจนต้องกำหนดขอบเขตของแบบทดสอบว่า ควรมีจำนวนข้อหรือสเกลมากน้อยเพียงใดจึงจะครอบคลุมและจะใช้วิธีดำเนินการสอบเช่นไร เป็นการสอบกลุ่ม หรือรายบุคคล จำกัดเวลาในการตอบ หรือไม่จำกัด

3. การสร้างแบบทดสอบ จากการกำหนดรูปแบบของแบบทดสอบ จะทำให้ทราบลักษณะของข้อคำถามว่าจะเป็นในลักษณะใด ในการสร้างแบบทดสอบทางจิตวิทยาส่วนใหญ่จะมุ่งวัดพฤติกรรมที่แอบแฝงของบุคคล ดังนั้นคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการวัด จึงควรที่จะผ่านการวิจัยมาแล้วว่ามีลักษณะย่อยอะไรบ้าง หรืออย่างน้อยก็ควรจะมีการพิจารณาบ้างว่าองค์ประกอบใด ในการสร้างแบบทดสอบพึงระลึกว่าตัวข้อสอบนั้น เป็นแต่เพียงตัวอย่างพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายความว่า จะเป็นพฤติกรรมทั้งหมดของตัวแปรนั้น ในการวัดได้มีแต่เพียงพฤติกรรมไม่มีเนื้อหา เช่น แบบทดสอบทางบุคลิกภาพนั้นควร เลือกว่าใช้พฤติกรรมที่มีลักษณะเด่น หรือคาดว่าเป็นองค์ประกอบของตัวแปรนั้นและถ้าในกรณีที่เป็นข้อสอบวัดสมรรถภาพทางสมองนั้น เนื้อหา และพฤติกรรมควรผ่านการวิเคราะห์หรือวิจัยมาก่อน นอกจากนี้ผู้สร้างแบบทดสอบยังต้องคำนึงถึงคุณภาพและข้อจำกัดที่จะเกิดขึ้นกับเครื่องมือที่เลือก

นอกจากคุณภาพดังกล่าวมานี้แล้ว แบบทดสอบทางจิตวิทยาบางประเภท อาจต้องการคุณภาพด้านอื่นๆอีก เช่น อำนาจการจำแนก การนำแบบทดสอบไปใช้ หรือประโยชน์ของแบบทดสอบนั้นมีมากน้อยเพียงใด แต่คุณภาพของแบบทดสอบบางประการ เช่น ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นนั้น ถึงแม้ว่านักวิจัยบางคนอาจต้องการวัดเลขนทางสถิติมาสนับสนุน แต่แบบทดสอบบางประเภทก็อาจจะหาตัวเลขมาสนับสนุนไม่ได้ก็มี ดังนั้นหน้าที่ของนักวิจัยในเรื่องก็คือ ต้องอาศัยเหตุผลมาอนุมานให้เป็นที่ยอมรับได้ว่า เครื่องมือหรือแบบทดสอบมีคุณภาพในเรื่องนั้นจริงๆ

3. การพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ

ในการพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ วิธีการที่ใช้ในการเขียนรวบรวมการคัดเลือก และการจัดข้อคำถามให้เป็นหมวดหมู่มีหลายวิธี วิธีการสำคัญที่ใช้กันมากในปัจจุบันก็คือ วิธีที่ได้จากความเที่ยงตรงตามเนื้อหา การใช้การตรวจตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และจากทฤษฎีบุคลิกภาพ วิธีการเหล่านี้ไม่ใช่เทคนิคที่จะแทนกันได้ หรือไม่ใช่เทคนิคเฉพาะเลยทีเดียว ตามทฤษฎีแล้วทั้งหมดอาจจะนำมาผสมกันในการพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ ในทางปฏิบัติแล้ว แบบทดสอบบุคลิกภาพจำนวนมากได้ใช้วิธีการเหล่านี้2วิธีขึ้นไป(ประชุมสุข อาชวอรุณ และคนอื่นๆ 2519: 427 - 456) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. วิธีที่ได้จากการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ ที่ได้จากการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เป็นแบบทดสอบที่ต้องจัดทำด้วยตนเองตัวอย่างแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบข้อมูลส่วนตัวของวูดเวิร์ท (Woodworth Personal Data Sheet, 1971) แบบทดสอบนี้ มุ่งที่จะปรับการสัมภาษณ์ ทางจิตเวช ให้เป็นมาตรฐานและคัดแปลงวิธีเพื่อทดสอบคนเป็นหมู่

วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของวูดเวิร์ท (เชดส์คี้ รัมวาสินธุ์.2521: 86-87)

1.1 สร้างข้อคำถามประมาณ 200 ข้อ โดยวูดเวิร์ทได้รวบรวมข้อความเกี่ยวกับอาการโรคประสาท และอาการแรกเริ่มของโรคประสาทจากตำราต่าง ๆ ทางจิตเวช ตลอดจนข้อเสนอแนะจากคนอื่นๆ

1.2 นำข้อคำถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเล็ก โดยวัดเวรท์นาไปทดสอบกับนิสิตมหาวิทยาลัยโรคลัมปิย

1.3 พิจารณาคำตอบที่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อคัดข้อคำถามที่ไม่ดีทิ้ง โดยตั้งเกณฑ์ไว้ว่า ถ้า 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มตัวอย่าง ตอบคำถามข้อนี้ ไปในทางที่บอกลักษณะ ของการเป็นโรคประสาทจะตัดทิ้ง ทั้งนี้เพราะวัดเวรท์มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ข้อคำถามใดที่ผู้ตอบ หรือกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถือว่าได้เป็นคนปกติโดยทั่ว ๆ ไป หรือ ส่วนใหญ่ให้คำตอบที่มีแนวโน้มไปในทางโรคประสาทแล้ว ไม่ควรจะนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินอาการของคนเป็นโรคประสาท ซึ่งเมื่อวัดเวรท์คัดเลือกแล้วคง เหลือข้อคำถาม 179 ข้อ

1.4 นำข้อคำถามที่ได้ไปทดสอบใหม่กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนปกติจำนวน 1,000 คนและทดสอบกับทหารที่คาดว่ามีอาการทางโรคจิตอีกจำนวนหนึ่งเพื่อหาเกณฑ์ และความเที่ยงตรง ของข้อคำถาม

1.5 ปรับปรุงข้อคำถามในขั้นสุดท้ายเหลือข้อคำถาม 116 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ว่าผู้ที่มี อาการทางโรคจิตหรือโรคประสาท จะให้คำตอบที่เกี่ยวกับโรคจิต - ประสาท ประมาณ 30-40 คำตอบโดยเฉลี่ย ส่วนคนปกติธรรมดาจะให้คำตอบที่เกี่ยวกับโรคจิตประมาณ 10 คำตอบ

2. วิธีที่ได้จากการใช้การตรวจตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (Empirical Criteria Keying) การตรวจสอบตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ หมายถึงการตรวจให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์ภายนอก เพื่อใช้คัดเลือก ข้อคำถามไว้ในแบบทดสอบ ตัวอย่างแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบข้อมูลส่วนตัวของ วัดเวรท์ (Woodworth Personal Data Sheet) ที่มีการตรวจสอบทางสถิติ เพื่อใช้ในการ คัดเลือกข้อคำถามขั้นสุดท้าย เป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีการตรวจสอบคำตอบโดยใช้เกณฑ์คือ เขา จะไม่เก็บข้อคำถามที่คนในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนปกติ จำนวน 25 เปอร์เซนต์หรือมากกว่าตอบไป ในทางที่ไม่พึงปรารถนาเอาไว้ เพราะว่าลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในกลุ่มคนที่ปกติบ่อยครั้งเช่นนั้น ไม่สามารถจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความผิดปกติได้ หรือเขาใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง กลุ่มโดยเก็บข้อคำถาม ซึ่งกลุ่มที่เป็นโรคประสาทตอบบ่อยอย่างน้อยเป็น 2 เท่าของกลุ่มคนธรรมดา ไว้ในแบบทดสอบ

3. วิธีที่ได้จากการใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory in the Test Development) แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพจำนวนมากได้สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพทฤษฎีใด

ทฤษฎีหนึ่ง การสร้างแบบทดสอบด้วยวิธีนี้ไม่ล่อหลอกกันบ่อยนักสำหรับแบบทดสอบที่ต้องทำด้วยตนเอง ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่แบบทดสอบความชอบส่วนตัวของเ็ดเวิร์ด (Edward's Personal Preference Schedule) และ ไมเออร์สบริกส์ ไทป์ อินดิเคเตอร์ (Myers Briggs Type Indicator)

4. คุณลักษณะและบุคลิกลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

ความหมายของคำว่า " ผู้บริหารการศึกษา " ได้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นในลักษณะต่างๆ ดังนี้คือ บันลือ พลฤกษ์วัน (2519 : 192) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารการศึกษา ไว้ ดังนี้ "ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียนว่าจะเจริญก้าวหน้ามากน้อยหรือเสื่อมทรามเพียงใด ตำแหน่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเลือกเฟ้นให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ ที่จะนำครูทำงาน หน่วยงานการทำงานการเรียนการสอนให้ได้ผลเป็นอย่างดีแก่เด็ก"

ภิญโญ สาร (2516:192) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารการศึกษาว่า ผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้จัดการ และรับผิดชอบการดำเนินงานต่าง ๆ ทุกชนิด ในระบบการศึกษาผู้บริหารการศึกษาอาจทำงานบริหารในระดับสถานศึกษาในระดับท้องถิ่นหรือชุมชน หรืออำเภอหรือเทศบาล หรือ ระดับจังหวัดเรื่อยไปจนถึงระดับต่างๆ ในส่วนกลาง ได้แก่ หัวหน้าแผนกต่างๆ หัวหน้า หรือ ผู้อำนวยการกอง อธิบดี จนถึงปลัดกระทรวง

จากความคิดเห็นของนักศึกษา พอสรุปได้ว่า " ผู้บริหารการศึกษา " คือ ผู้จัดการและรับผิดชอบต่อการจัดการการศึกษาทุกชนิดในระบบการศึกษา โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าดำเนินงานในทุกระดับ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2534:39-40) กล่าวถึง คุณลักษณะ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านวิชาการ

- 1.1 ด้านการศึกษาทางวิชาชีพของผู้บริหาร
- 1.2 ด้านความรู้ทั่วไปของผู้บริหาร
- 1.3 ด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร

2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร

2.1 บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย รูปร่าง หน้าตา ความมีชีวิตชีวา ร่าเริง การแต่งกาย วาจา ท่าทางการวางตน สุขภาพ

2.2 บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ และอารมณ์ประกอบด้วย อุดมการณ์ ความเชื่อมั่นของตนเอง เสียสละ ศรัทธา ความไว ความเห็นอกเห็นใจ ความมีพลังอดทน ขยัน กล้าหาญ กล้าพูดกล้าทำ ตื่นตัวอยู่เสมอ มีเมตตาจิต ยุติธรรม อารมณ์มั่นคง อารมณ์ขัน มีวินัย

2.3 บุคลิกภาพทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความใจกว้าง บริการช่วยเหลือกว้างขวาง ฐานะทางเศรษฐกิจดีพอสมควร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3. คุณลักษณะทางด้านการสามารถในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังนี้ คือ ความมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วม ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการประสานทั้งงานและคน และเคยประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อน

ซงค์ วงษ์พันธ์ (2523 : 14-17) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ต้องมีความสามารถ 4 ประการ คือ

1. เป็นนักธุรกิจที่ดีคือ ต้องจัดงานด้านธุรการต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จโดยปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.1 มีความซื่อสัตย์สุจริต

1.2 จัดทำงานทุกอย่างให้เป็นปัจจุบัน เช่น ด้านเอกสารต่าง ๆ ระเบียบงานสารบรรณต่าง ๆ เป็นต้น

1.3 ยึดระเบียบแบบแผนทางราชการเป็นหลัก

1.4 ทำงานใดถูกต้องมีความละเอียดถี่ถ้วน

1.5 รู้จักประหยัด และนักรักษาทรัพย์ที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

1.6 จัดบริการให้ความสะดวกแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอก

2. เป็นนักวิชาการที่ดี มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาเด็กให้ครบ ทุกด้านโดย

2.1 สนใจเหตุการณ์รอบตัว รู้แหล่งที่จะค้นหาความรู้ คุยกับทุกคนทุกอาชีพได้

2.2 สนใจจะเข้าใจงานวิจัย

2.3 พูดเป็น เขียนเป็น ทำเป็น ใช้สื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 รู้เรื่องวิชาการสามารถทำหน้าที่ยุติเทศได้

2.5 เห็นความสำคัญของกิจกรรมด้านวิชาการ

3. เป็นนักปกครองที่ดี สามารถควบคุมบุคลากร ให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ของการศึกษา การปกครอง แบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ

3.1 ภาคนักเรียน ปกครองนักเรียนให้ได้ผล 4 อย่างคือ

3.1.1 สร้างอุดมการณ์ที่ดี อบรมนักเรียนให้มีคุณภาพ

3.1.2 ฝึกนักเรียนให้รู้จักสร้างวินัยในตนเองรู้จักยึดถือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง

3.1.3 ฝึกให้นักเรียนอนุรักษ์วัฒนธรรม เอกลักษณ์ของชาติ ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

3.2 ภาคครูและภารโรง จะต้องปกครองครู และ ภารโรงให้มีความรักดี มีวินัย มีขวัญ และกำลังใจ มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้เทคนิค 3 ประการ

3.2.1 เป็นผู้มีความผู้นำ (Leadership) โดยปฏิบัติดังนี้

3.2.1.1 ไม่อวดฉลาด

3.2.1.2 ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ เจ้ายศเจ้าอย่าง

3.2.1.3 ไม่เป็นคนทุเบา

3.2.1.4 ไม่เห็นแก่ตัว

3.2.1.5 กล้ารับทั้งผิดและชอบ

3.2.1.6 ไม่ฉ้อฉลในการทำงาน

3.2.1.7 ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

3.2.1.8 ไม่รวบอำนาจ รู้จักมอบหมายงาน

3.2.1.9 ไม่อาฆาตจองเวร รู้จักอภัยเมื่อกระทบ

3.2.1.10 รู้งานในหน้าที่

3.2.1.11 รู้จักปรับปรุงตน วิจารณ์ตนเองและสำรวจตนเอง

หาข้อบกพร่องแล้วปรับปรุงตนให้ดีขึ้น

3.2.1.12 รู้จักเพื่อนร่วมงาน

3.2.1.13 ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี

3.2.1.14 เป็นนักประชาสัมพันธ์

3.2.1.15 มอบงานให้เป็นทีม

3.2.1.16 กล้าตัดสินใจให้ถูกจังหวะ

3.2.1.17 รักษาความศักดิ์สิทธิ์ของคำสั่ง

3.2.1.18 มีสัมปรีชธรรม 7 ประการ

3.2.2 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ต้องรู้จักทดสอบว่าตนมีความเป็นธรรมหรือไม่ มีความจริงใจต่อทุกคน และต้องงาน มองคนอื่นในแง่ดีเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีสังคหวัตถุ 4 ในการอยู่ร่วมกัน คือ ทาน เจรจา อ่อนหวาน ทาตนาให้เป็นประโยชน์ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย

3.2.3 ต้องรู้จักทำงานร่วมกับกลุ่ม (Group Dynamic)

4. หน้าที่นักบริหารในฐานะนักสังคมสงเคราะห์ คือ แนะนำ สร้างสวัสดิการให้บริการ วัฒนา สูตรสุวรรณ (2521: 569-570) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชานั้น ควรจะมีคุณสมบัติเบื้องต้น 5 ประการคือ

1. ความรู้เกี่ยวกับงานรวมทั้งวัสดุ แบบฟอร์ม เครื่องมือ เครื่องใช้งานประจำวัน วิธีการปฏิบัติงาน รายละเอียดของงาน

2. ความรับผิดชอบรวมทั้งความเข้าใจนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

3. ความชำนาญในการสอน การให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา

4. ความชำนาญในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

5. ความชำนาญในการทำงานร่วมกับคนอื่น และความสามารถเข้ากับคนอื่นได้ เป็นคุณสมบัติหรือความต้องการเบื้องต้นที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาจะต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่น จะต้องมีผู้ปกครองบัญชาชั้นเหนือขึ้นมา แต่ที่สำคัญที่สุดจะต้องเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา และทำงานร่วมกับเขาได้ จะต้องเข้าใจทัศนคติ

ตลอดจนความประหลาดหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จะต้องรู้และเข้าใจ มูลเหตุจริงเบื้องต้นซึ่งทำให้คนทำงานด้วย รับผิดชอบบังคับบัญชาสามารถทำได้

วินัย เกษมเศรษฐ (2521 : 47-56) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถต้องมี ทั้งความรู้และทักษะถ้ามีความรู้อย่างเดียวก็มีความสามารถได้แต่บอก(Lip Service) หรือ มีแต่ ทักษะอย่างเดียว ก็มีความสามารถได้แค่รับใช้ (Servile Service) ดังนั้นผู้บริหาร จึงต้องมี ทั้งความรู้และทักษะ และต้องเป็นความรู้ 4 และทักษะ 4 ดังต่อไปนี้

ความรู้ 4 ประกอบด้วย

1. ความรู้ว่าด้วยการจัดการ (Business Management)
2. ความรู้ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์ (Human Behavior)
3. ความรู้ว่าด้วยหลักสูตร (Curriculum Development)
4. ความรู้ว่าด้วยการพัฒนาองค์การ (Organization Development)

ทักษะ 4 ประกอบด้วย

1. ทักษะในทางเทคนิค (Technical - managerial Skills) คือ ทักษะในด้าน การเงิน และบัญชีการจัดหา (การซื้อและการจ้าง) งานบริหารบุคคล ระเบียบสารบรรณ การจัด ระบบงาน

2. ทักษะในการครองตน (Human - managerial Skill) คือ ทักษะในการกระตุ้น หรือจูงใจให้ทำงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงสภาพผู้นำ การรู้จักประนีประนอม การสร้างขวัญ

3. ทักษะในการจัดการศึกษา (Technical - Educational Skill) คือ ทักษะใน การจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาของหลักสูตร และ ของวิชาศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไป ใช้อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

4. ทักษะในการสร้างความคิด (Speculative - Creative Skills) คือ ทักษะ ในการคาดการณ์ล่วงหน้า ในลักษณะที่สามารถทำให้องค์การปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ได้อย่างสมบูรณ์ และมีบริการที่สนองความต้องการได้

เมธี บิลันธานนท์ (2525 : 55) กล่าวว่า ระบบการช่วยเหลือครูจะได้ผลดี ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารกับครูได้อย่างมีผลดี
2. แสวงหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม
3. รู้วิธีสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมของชั้น
4. มีทักษะและมีความรู้ลึกใวต่อความต้องการของครู

วอลส์ (Whiles.1955:118) กล่าวว่าทักษะทางการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารคือ

1. ทักษะในความเป็นผู้นำ (Skill in Leadership)
2. ทักษะในมนุษยสัมพันธ์ (Skill in Human Relation)
3. ทักษะในกระบวนการกลุ่ม (Skill in Group Process)
4. ทักษะในการบริหารบุคคลในการศึกษา (Skill in Personnel Administration)
5. ทักษะในการประเมินผล (Skill in Evaluation)

แคทซ์ (Katz 1955 :33-42) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีทักษะ 3 ประการ

1. ทักษะในด้านความคิดรวบยอด
2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะในด้านเทคนิค

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรมีปรัชญาของตนเองเพื่อเป็นแนวทาง หรือวิถีทางที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จดียิ่งขึ้น ดังนี้ เกร็ก (Gregg.1957) ได้สรุปความคิดเห็นของคณะศาสตราจารย์ทางวิชาบริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา ได้แสดงไว้ในรายงานของNational Conferece of Professors of Educational Administration เมื่อปี ค.ศ.1651 ว่าปรัชญาของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้ (สมบูรณ์ พรธนาภพ. 2521: 245-247)

1. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องอาศัยวิธีการแห่งปัญญา เป็นวิธีการสำหรับำใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน

2. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องยอมรับว่าวิธีการทำงานร่วมกันเป็นคณะนั้น เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการบริหารโรงเรียน นั่นคือ ต้องเปิดโอกาสให้บุคคลต่าง ๆ หลาย ๆ คน เข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจะทำงานตามลาพังกันได้

3. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเคารพความเป็นคนของคน และ จะต้องให้การยอมรับ นับถือในธรรมชาติ และความสามารถของบุคคลอื่น

4. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องยึดเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก การบริหารโรงเรียนจะไม่มี ความหมายถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว และต้องถือว่าเป้าหมายของการ ศึกษา ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสภาพสังคม ในฐานะที่ ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำองค์การโรงเรียน จำเป็นจะต้องปรับปรุงโรงเรียนให้เหมาะสม กับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ

5. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่า ตนเองเป็นเพียงผู้มีหน้าที่ประสานประโยชน์ และ หาหน้าที่ให้บริการแก่บุคคลต่าง ๆ ทุกคนทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดบริการทางการศึกษา แก่สังคม ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลต่าง ๆ ทั้งหลาย ได้มีโอกาสเข้าพบ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจอันดี และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคล ทุกคนในวงการการศึกษา

7. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ ไม่ทำตัวเป็น เจ้านายผู้ทรงอำนาจ

8. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องถือว่าตนเป็นนักการศึกษาผู้ยึดมั่นปรัชญาการศึกษา จึง ต้องปฏิบัติและวางตนเป็นนักการศึกษา

9. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อการศึกษาแก่สังคม และทำให้ สังคมดีขึ้นทุกทาง

10. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องถือว่าสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน เป็นสิ่ง จำเป็นเพราะ เป็นวิธีการอันหนึ่งในการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดย ทำให้เกิดการประสานงานและประสานน้ำใจระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

11. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องประเมินผลงานของตนอยู่เสมอ คือประเมินวิธีการ หรือ กระบวนการทำงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน

12. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเคารพในวิชาชีพของนักบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ นั่นคือจะต้องหยิ่งในเกียรติของนักบริหาร จะไม่ทำความเสื่อมเสีย หรือเป็นเหตุให้ผู้คนเหยียดหยามในวิชาชีพของนักบริหาร

13. ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องชวนขยายหาความรู้ของตนอยู่เป็นนิจ และ แสวงหาความชำนาญทุกวิถีทาง เพื่อปรับปรุงงาน

✕ บุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษา เป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและอาจพิจารณาได้จากการดูบริหาร ต้องแต่งกายเรียบร้อย มีสุขภาพดี เฉลียวฉลาด มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ อดทน เสียสละ มีอารมณ์ขัน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีใจกว้าง มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ มีความคล่องแคล่วว่องไว กระตือรือร้นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ เป็นต้น (อรุณ รักธรรม 2517 : 208-211; วิจิตร จรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล 2520 : 72-72 ; อุทัย หิรัญรัต 2523 : 50-52 ; ราตรี ฤทธิสาร 2523 : 32-34 ; พันสี หันนาคินทร์ 2524 : 64)

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญสูงสุดในวงการบริหารการศึกษาของประเทศไทย เฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ซึ่งมีประชากรเป็นส่วนใหญ่ที่ศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศผ่านการศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษาเพียงอย่างเดียว ถ้าโรงเรียนประถมศึกษาขาดประสิทธิภาพ ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ จะขาดประสิทธิภาพไปด้วย (บุญญ สาธ. 2516 : 382) จึงเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีในระดับสูง และมีความสำคัญและมีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศเป็นอย่างยิ่ง จึงจำต้องมีบุคคล ที่มีคุณสมบัติอันเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทั้งคุณลักษณะส่วนตัวและคุณสมบัติวิชาชีพเพราะ ลักษณะงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นทั้งงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ และ งานที่ต้องมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพเฉพาะตน เพื่อการติดต่อสร้างความสัมพันธ์อันดี อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่วงการการศึกษา และ ประเทศชาติ บุคลิกภาพของผู้บริหาร จะเป็นสิ่งซึ่งบ่งบอกถึงความสำเร็จในการบริหารด้วยในการกำหนดเกณฑ์การสรรหาครูและผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น เพื่อรับรางวัลในสังกัดของกรุงเทพมหานคร นอกเหนือจากความ

สามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ แล้ว ยังได้กำหนดคุณลักษณะทางบุคลิกภาพมาพิจารณาให้คะแนนด้วย ซึ่งได้แก่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนนั้นได้ให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพมาก เพราะถือว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยอย่างหนึ่ง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนั้นการศึกษา เพื่อทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหาร นั้นจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการอบรม และพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารให้เป็นไปตามบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งงานปัจจุบันนี้ยังไม่มี เครื่องมือวัดบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ข้าพเจ้าจึงสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งได้คัดเลือกคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหาร คือคุณลักษณะด้าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ความใจกว้าง ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความอดทน เพื่อใช้เป็นคุณลักษณะ (trait) ในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งต่อไป

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบในต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพ ที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย และเป็นแบบทดสอบที่ได้มาตรฐานแล้วในต่างประเทศได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพดังต่อไปนี้

1. แบบทดสอบบุคลิกภาพซีทีพี (CTP : California Test of Personality) แบบทดสอบชุดนี้สร้างขึ้นโดย Louis P' Thorpe, Willis w. Clark และ Ernest W. Triegs ในปี ค.ศ. 1953 มีข้อคำถามทั้งหมด 144 ข้อแบบทดสอบชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดบุคลิกภาพทางด้านการปรับตัวทางสังคม แบบทดสอบนี้ มีทั้งหมด 5 ฉบับด้วยกัน ซึ่งแยกต่างหากสำหรับ ในแต่ละระดับ คือ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับวิทยาลัย และระดับผู้ใหญ่ แบบทดสอบ CTP นี้มี 2 พอร์ม คือ Form AA และ Form BB แบบทดสอบฉบับนี้เป็นการวัด

บุคลิกภาพด้านการปรับตัวทางส่วนตัวของบุคคล (Personal Adjustment) มี 6 ด้านได้แก่

1. มาตรฐานทางสังคม (Social Standards)
2. ทักษะทางสังคม (Social Skills)
3. แนวโน้มจะต่อต้านสังคม (Anti - Social Tendencies)
4. ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relations)
5. ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (School Relations)
6. ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relations)

การประเมินบุคลิกภาพใน 6 ด้านดังกล่าวนี้ ในแต่ละด้าน จะมีข้อคำถาม 12 ข้อรวมทั้งฉบับเป็น 72 ข้อ

แบบทดสอบบุคลิกภาพ ชุดที่ใช้กับนักเรียนระดับประถมศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่าง ชั้น 4 - 8 จำนวน 648 คน นักเรียนจะต้องตอบคำถามแต่ละข้อนี้ว่า ตรงกับสภาพการณ์จริง ๆ ของนักเรียนหรือไม่ ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อคำถามที่จำลองสถานการณ์ขึ้นเพื่อที่จะได้ทราบบุคลิกภาพ ในการปรับตัวของผู้ถูกทดสอบทั้ง 6 ด้านโดยการให้เลือกว่า "ใช่" "ไม่ใช่" จากคำตอบที่ได้จะสามารถนำมาประเมิน หรือวิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้ถูกทดสอบได้ การหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อสูงสุด คูเดอร์-ริชาร์ดสัน ลักษณะบุคลิกภาพแต่ละด้าน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง 0.61 ถึง 0.84

2. แบบทดสอบบุคลิกภาพเอ็มเอ็มพีไอ (MMPI: The Minnesota Multiphasic Personality Inventory) แบบทดสอบชุดนี้สร้างขึ้นโดย Starke S Hathaway and J. Charmely Mokinley จุดมุ่งหมายในการสร้าง เพื่อจะตรวจสอบลักษณะที่มักจะพบในพวกที่มีความผิดปกติทางจิต แบบทดสอบนี้ประกอบด้วย ข้อความบอกเล่า 550 ข้อ ที่ผู้ถูกทดสอบจะต้องตอบ "จริง" "ไม่จริง" หรือ ดัดสินใจไม่ได้ จะพิมพ์ข้อความลงในชุดคำถาม และให้บันทึกคำตอบลงใน แผ่นคำตอบ ทั้ง 2 ชุดนี้ ออกแบบขึ้นเพื่อใช้กับบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป แบบทดสอบนี้ใช้ตรวจด้วยมือ หรือด้วยเครื่องจักรก็ได้ แบบทดสอบฉบับนี้ประกอบด้วย หัวข้อต่าง ๆ 26 หัวข้อ ครอบคลุมเนื้อหาต่างๆ ได้แก่ เรื่องสุขภาพ อาการ Psychopathic ความผิดปกติทางประสาท และ ความไม่ปกติทางกลไก ทักษะคิดเกี่ยวกับเรื่องเพศ ศาสนา อาชีพ การเมือง และสังคม คำถามเกี่ยวกับการศึกษา ครอบครัว การแต่งงาน ตลอดจนการแสดงออกของ

พฤติกรรมโรคประสาท และโรคจิต อาการประสาทหลอน (Hallucinations) อาการกลัวต่าง ๆ (phobias) ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบฉบับนี้ หากจากการทดสอบซ้ำ ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .71 ถึง .83 และความเที่ยงตรงของคะแนนแต่ละตอน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับผลการวิเคราะห์ทางจิตเวช

3. แบบทดสอบบุคลิกภาพอีพีเอส (EPPS : Edwards Personal Preference Schedule) แบบทดสอบชุดนี้สร้างโดย Allen L. Edwards เมื่อปี ค.ศ. 1959 แบบทดสอบนี้มีข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมอยู่ 225 ข้อ ข้อความเหล่านี้จัดอยู่เป็นคู่ ๆ ผู้รับการทดสอบจะต้องระบุว่าอันหนึ่ง ๆ นั้นคนชอบพฤติกรรมชนิดไหน มากกว่ากัน แบบทดสอบนี้วัดตัวแปรทางบุคลิกภาพ 15 ชนิด ใช้เวลาทดสอบประมาณ 1 ชั่วโมง คุณภาพของแบบทดสอบ ค่าความเชื่อมั่นคำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง 1,509 คน โดยวิธีแบ่งข้อความออกเป็น 2 ส่วน ค่ามัธยฐานสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น มีค่า .83 สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เฉพาะตอนหนึ่ง ๆ มีค่าแตกต่างกันออกไป ตั้งแต่ .74 ถึง .88 ความเที่ยงตรง หาโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับแบบทดสอบ Guilford-Martin Personal Inventory และแบบทดสอบ Taylor Manifest Anxiety Scale และเกณฑ์ปกติหาในรูปคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ และ คะแนนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น นิสิตชาย 730 คน และ นิสิตหญิง 749 คน

4. แบบทดสอบบุคลิกภาพของเทอร์สตัน ชื่อ The Thurstone Temperament Schedule สร้างเมื่อ ค.ศ. 1953 โดยพัฒนามาจาก แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของ กิลฟอร์ด (The Guilford Inventory) ซึ่งวัด 13 องค์ประกอบคือ

S : การแสดงตัวในสังคม (Social Introversion)

T : การคิดแต่เรื่องของตนเอง (Thinking Introversion)

D : อาการซึมเศร้า (Depression)

C : การมีอารมณ์ไม่ค่อยดี (Cycloid Desposition)

R : การกลัวจังหวะระทึก (Rhythmia)

G : กิจกรรมทั่วไป (General Activity)

- A : การชอบแสดงอำนาจ (Ascendancy)
- M : การแสดงลักษณะเป็นชาย (Masculinity)
- I : การมีความรู้สึกด้อย (Inferiority Feeling)
- N : การมีอาการโรคประสาท (Nervousness)
- O : การขาดจุดมุ่งหมาย (Lack of Objectivity)
- Ag : การขาดการตัดสินใจ (Lack of Agreeableness)
- C : การไม่ให้ความร่วมมือ (Lack of Cooperativeness)

หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว พบว่ามี 9 องค์ประกอบ ที่มีค่าความแปรปรวนต่ำ จึงตัดทิ้งเหลือเพียง 7 องค์ประกอบ ซึ่งตรงกับจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบทดสอบ คือ

- A : ความคล่องแคล่ว (Active)
- V : ความกระฉับกระเฉง (Vigorous)
- I : ใจร้อน (Impulsive)
- D : ความเป็นผู้นำ (Dominant)
- E : ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- S : การเข้าสังคม (Socialable)
- R : ความไตร่ตรอง (Reflective)

แบบทดสอบฉบับนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.45 - 0.86

5. แบบทดสอบบุคลิกภาพของแคทเทิล ชื่อแบบทดสอบ Sixteen Personality Factor Questionnaire สร้างเมื่อ ค.ศ. 1962 โดยการรวบรวมลักษณะบุคลิกภาพในพจนานุกรม หรือ ในหนังสือจิตวิทยาและจิตเวช แล้วใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 16 องค์ประกอบ คือ

- A : สวรร-ชอบออกสังคม (Reserved-Outgoing)
- B : สติปัญญา (Intelligence)
- / C : อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง (Affected By Feeling - Emotionally Stable)

- E : เป็นอิสระแก่ตนเอง-ถ่อมตน (Independent-Humble)
- F : ทำตามสบาย-ดีด้วย (Happy go Lucky-sobur)
- G : ไม่ทำตามกฎ-ซึ่งตรงต่อหน้าที่ (Expedient-Conscientious)
- ✓ H : กล้าเสี่ยง-ขี้อาย (Venturesome-Shy)
- ✓ I : จิตใจกล้าแข็ง-จิตใจอ่อนแอ (Tough Minded-Tender Minded)
- ✓ L : ไว้วางใจ-ระแวง (Trusting-Suspicious)
- M : เพื่อฝัน-ปฏิบัติตามความเป็นจริง (Imaginative- Practical)
- N : ตรงไปตรงมา-มีเหลี่ยม (Forthright-Shrowd)
- ✓ O : ประสาหมั่นคง-หวาดกลัว (Placid-Apprehensive)
- Q₁ : อนุรักษ์นิยม-ชอบทดลอง (Conservation-Experimenting)
- Q₂ : อาศัยกลุ่ม-พึ่งตนเอง (Group dependent-self Sufficient)
- Q₃ : ไม่มีวินัย-ควบคุมตนเอง (Undisciplined Self Conflict Controlled)
- ✓ Q₄ : ผ่อนคลาย-เคร่งเครียด (Relaxed-Tense)
- แบบทดสอบฉบับนี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

6. The Minnesota Personality Scale สร้างโดย คาร์ลสัน และแมคคานามารา ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบทดสอบ 3 ฉบับ คือ

1. The Minnesota Scale for Survey of Pointions.
2. The Bell Adjustment Inventory.
3. The Minnesota Inventory of Social Attitude.

แล้วนำแบบทดสอบกับนิสิตชาย และ หญิง จำนวน 543 คน นำข้อมูลที่ได้จากการสอบเข้า มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปรากฏว่าได้ตัวแปร 10 ตัวคือมีศีลธรรม (Morale) ¹ หมด้อย (Inferiority) ² เจตคติต่อครอบครัว (Attitude toward family) ³ เจตคติต่อกฎหมาย (Attitude toward the legal System) ⁴ ประหยัด (Economic Conservation) ⁵ การศึกษา (Education) ⁶ การปรับตัวทั่วไป (General Adjustment) ⁷ การปรับอารมณ์ (Emotional Adjustment) ⁸ ชอบสังคม (Social Preferences) ⁹ ความประพฤติทางสังคม (Social Behavior) ¹⁰ แล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ปรากฏว่าได้ 5 ตัวประกอบดังนี้

1. ด้านคุณธรรม (Moral) ประกอบด้วย มีศีลธรรม เจตคติต่อกฎหมาย การศึกษา และการปรับตัวต่างๆ ไป

2. ด้านการปรับตัวทางสังคม (Social Adjustment) ประกอบด้วย บทน้อมรับการปรับตัวทางสังคม ขอบสังคม และความประพฤติดังกล่าว

3. ด้านความสัมพันธ์ทางครอบครัว (Family Relation) ประกอบด้วย การปรับตัวในครอบครัว และ การปรับตัวต่อบ้าน

4. ด้านความมีอารมณ์ (Emotionality) ประกอบด้วย การปรับตัวในเรื่อง พละการมี และ การปรับอารมณ์

5. ด้านการอนุรักษ์ทางเศรษฐกิจ (Economic Conservation)

7. แบบสำรวจบุคลิกภาพโอมนิบัส (The Omnibus Personality Inventory From-F) สร้างโดย พอลล์ ฮีสท์ และคณะ (Paul Heist, George Yonge, T.T. McCannell and Harold Webster) เมื่อ ค.ศ. 1968 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อประเมินเจตคติ ค่านิยม ความสนใจในขอบเขตของบุคคลที่อยู่ในภาวะปกติ และเน้นกิจกรรมทางสติปัญญา โดยวัดองค์ประกอบ 14 ด้าน คือ การครุ่นคิดอย่างลึกซึ้ง (Thinking Introversion) ความโน้มเอียงทางทฤษฎี (Theoretical Orientation) ความชอบสุนทรียภาพ (Estheticism) การชอบความสลับซับซ้อน (Complexity) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ความโน้มเอียงทางศาสนา (Religious Orientation) การชอบเข้าสังคม (Social Extroversion) การชอบแสดงความรู้สึกนึกคิด (Impulse Expression) บูรณาการแห่งตน (Personal Integration) ระดับความวิตกกังวล (Anxiety Level) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) การให้คุณค่าแก่สิ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Practical Outlook) ความเป็นชาย-หญิง (Masculinity Femininity) ความลำเอียงในการตอบสนอง (Response Bias) นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์องค์ประกอบ Unrotated and Quartimax rotation ได้ 9 องค์ประกอบ คือ

1.ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นความคิดของตนเอง (Anti Intellectual Authoritarianism) ได้แก่ ลักษณะท่าทางการปฏิบัติตนการเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถ

ในการคิดอย่างสลับซับซ้อน การครุ่นคิดอย่างลึกซึ้ง ความโน้มเอียงทางศาสนา ความโน้มเอียงทางทฤษฎี

2. การปรับตัวดีใจการนับถือตนเอง (Good Adjustment, Positive Self-Regard) ได้แก่ระดับความวิตกกังวล บุรณภาพแห่งตน ความลำเอียงในการตอบ และความเป็นหญิงหรือชาย

3. สุนทรีย ความสนใจในกิจกรรมของหญิง (Esthetic, Femininity Interests) ได้แก่ ความมีสุนทรียภาพ ความเป็นชาย - หญิง และ การครุ่นคิดอย่างลึกซึ้ง

4. มีเหตุผล ความโน้มเอียงทางปรัชญา (Theoretical, Philosophical Orientation) ได้แก่ ความโน้มเอียงทางทฤษฎี ความลำเอียงในการตอบ และ การครุ่นคิดอย่างลึกซึ้ง

5. หุนหันใจเร็ว (Impulsively) ได้แก่การชอบแสดงความรู้สึกรุนแรง บุรณภาพแห่งตน และการคิดอย่างสลับซับซ้อน

6. การไม่ชอบสังคม (Social Introversion) ได้แก่การชอบเข้าสังคมและบุรณภาพแห่งตน

7. เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism) ได้แก่ การเห็นแก่สวัสดิภาพของผู้อื่น

8. ยึดมั่นในศาสนา (Religious Liberalism) ได้แก่ความโน้มเอียงทางศาสนา

9. ใจกว้างต่อความคลุมเครือ (Tolerance for Ambiguity) ได้แก่ การคิดอย่างสลับซับซ้อน

แบบทดสอบฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.65-0.94

8. แบบทดสอบ กอร์ดอน เพอร์ซันแนล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) สร้างโดยกอร์ดอนเมื่อ ค.ศ. 1978 เพื่อวัดความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วได้ 4 องค์ประกอบ คือ

A : ความมีอำนาจ (Ascendancy)

R : ความรับผิดชอบ (Responsibility)

E : ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)

S : ความสามารถในการเข้าสังคม (Socialbility)

แบบทดสอบฉบับนี้ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.79 - 0.84 แบบทดสอบฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบกับ Gordon Personal inventory ซึ่งวัดคุณลักษณะที่เสริมกันมี 4 องค์ประกอบ คือ

- C : ความรอบคอบระมัดระวัง (Cautiousness)
- O : ความคิดริเริ่ม (Original Thinking)
- P : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Personal Relation)
- V : ความแข็งแรง (Vigor)

แบบทดสอบฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.82 - 0.89

9. แบบประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำอลอีเอ (LEA :The Leadership Ability Evaluation) สร้างโดย รัสเซลและเอดเวิร์ด(Russell & Edward : 1961) แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินการตัดสินใจ หรือสภาพของการสังคมที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เมื่อเขาได้รับการเป็นผู้นำคนอื่น หรือเป็นผู้นำในกลุ่ม มโนภาพของการเป็นผู้นำในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้น มีความสามารถเหนือผู้อื่น ในการชักนำอย่างมี หลักจิตวิทยา ำหรับบรรลุวัตถุประสงค์ของการนำ การนำนั้นเป็นวิธีการ หรือเทคนิคในการบังคับพฤติกรรมของผู้อื่น มิติของการเป็นผู้นำนั้นทัศนะของรัสเซลและเอดเวิร์ด มี 9 มิติ ดังนี้

1. คุณค่าของปรัชญาส่วนบุคคล (Value of personal philosophy)
2. กระบวนการตัดสินใจหรือสภาพการสังคม (Decision pattern or Social climate)
3. การหยั่งรู้สังคม หรือความใกล้ชิดในสังคม (Social insight or Social distance)
4. ความต้องการทางจิต (Personality tension or psychological needs)
5. ความเข้มแข็งในตัวเอง (ego-strength or emotional trauma)
6. ความสามารถทางสมองและการตัดสินใจ (Intellectual capability and pragmatic judgment)
7. ประสบการณ์ หรือวุฒิภาวะ (Experience or maturity)

8. การจูงใจและความกระตือรือร้น (Motivation and personal enthusiesm)
9. ความใจอ่อน ความไวในการรับรู้ หรือ ความสามารถในการจำแนกบุคคล (empathy, sensitivity or personal identification)

งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพในประเทศไทย

ในประเทศไทยได้มีผู้สร้าง และพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ เช่น พรหม เดชกานแหง (พรหม เดชกานแหง 2515 : 21-27) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ความวิตกกังวล และพฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 โดยได้สร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำ จากคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำสูง จากการรวบรวมผลงานวิจัยของ ราล์ฟ เอ็ม สตอกดิลล์ (Ralph M. Stogdill) เป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 อย่าง คือ ความริเริ่ม ความเป็นที่รู้จักกันทั่วไป ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพความเป็นจริง ความก้าวร้าว ความต้องการ ในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีกว่าผู้อื่น มีอารมณ์ขัน การให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่น ความมีชีวิตชีวา และความสามารถด้านกีฬา หากค่าความเชื่อมั่นแบบแบ่งครึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ในปีต่อมา เชิดศักดิ์ งามวาสินธุ์ (เชิดศักดิ์ งามวาสินธุ์ 2521 : 57-64) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบอนุรักษนิยมกับนักเรียนฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงของวิทยาลัยครูในกรุงเทพ 7 แห่ง จำนวน 325 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบอนุรักษนิยมมีลักษณะเป็นเอกสมติ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบทางการเมือง เศรษฐกิจ และองค์ประกอบทางสังคม ศาสนา และสุนทรีย หากค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี สูตรของ เปียร์สัน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44 - 0.68 เมื่อคิดเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.58 และเมื่อคำนวณโดยวิธีวิธีการของ คูเดอร์ริชาร์ดสัน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.66 และ เมื่อคิดเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.55

ต่อมา ธงชัย ลักคนสุวรรณ (ธงชัย ลักคนสุวรรณ 2517 : 32 - 42) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพประชาธิปไตย เครื่องมีทำใช้ เป็นมาตรวัดบุคลิกภาพ

ประชาธิปไตย 7 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความใจกว้าง การคำนึงถึงผู้อื่น การมีสามัคคีธรรม
ความเป็นเอกัคคีแห่งตน ความริเริ่มสร้างสรรค์ และ การเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย
จำนวน 54 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนกลับกันเป็น 1,2,3,4, และ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้
ในการหาคุณภาพ เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของ วิทยาลัยครูพระนคร
จำนวน 128 คน ได้ศึกษาความเชื่อมั่น 0.92 คำนวณโดยวิธีสูตร คูเดอร์ริชาร์ดสัน (KR-20)
ความเที่ยงตรง มีลักษณะนิสัยระดับสูง โดยวิธี Factor Analysis

ปัญญา บุญเปี่ยม (ปัญญา บุญเปี่ยม 2518 : 44 - 47) ได้ทำการศึกษา บุคลิกภาพ
ประชาธิปไตย ของอาจารย์วิทยาลัยครู เครื่องมือที่ใช้ได้ดัดแปลงมาจากของ ชงชัย ลักคนสุวรรณ
และ เพิ่มด้านความสนใจ ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมือง การปกครองลักษณะของเครื่องมือ
เป็นมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 52 ข้อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้หาคุณภาพ
เป็นอาจารย์วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจำนวน 100 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87
ซึ่งหาได้โดยวิธีแบ่งครึ่งข้อสอบ (Split - Half)

นุชนาฏ ตีวิเศษ (นุชนาฏ ตีวิเศษ 2524 : 122-125) ได้สร้าง แบบทดสอบวัด
บุคลิกภาพ ในการเป็นพยาบาล โดยอาศัยเกณฑ์ของคณะกรรมการ กระทรวงศึกษาธิการสุข
กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 และ 5 ของวิทยาลัยพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร
จำนวน 500 คน พบว่า บุคลิกภาพในการเป็นพยาบาลประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ เรียงตาม
ลำดับความสำคัญดังนี้ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความมีสติปัญญา การถ่อมตน การควบคุมตนเอง ได้
การชอบออกสังคม การทำตามสบาย การอาศัยตนเอง การผ่อนคลาย การทำตามความเป็นจริง
และการมีอารมณ์ที่มั่นคง

จินตนา ทองย้อย (จินตนา ทองย้อย 2525 : 39-95) ได้สร้าง แบบทดสอบวัด
บุคลิกภาพของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย โดยอาศัยลักษณะของเยาวชน ที่กระทำผิดกฎหมาย
ของคาวาน (Cavan) และ ของไอแซงค์ (Eysenck) กลุ่มเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุณา)

จำนวน 725 คน พบว่า บุคลิกภาพที่สำคัญของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมายมี 10 ด้าน คือ การไม่มีความมั่นใจในตนเอง ความขัดแย้งทางสังคม การไม่รับผิดชอบในการทำงาน ความอาฆาตแค้น ความไม่มีจุดหมายในชีวิต กระทำผิดพลาด การไม่สำนึกในความผิด และการเก็บตัว หากค่าความเชื่อมั่นโดยเฉลี่ย สูตรการหาสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.88 และค่าความเชื่อมั่น ของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

ปีเดียวกัน รัชณี ชัยบุตร (รัชณี ชัยบุตร 2526 : 23-25) ได้ศึกษา บุคลิกภาพ ประชาธิปไตยของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อวัด บุคลิกภาพประชาธิปไตย 8 ด้าน คือ

1. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความมีใจกว้าง จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านความสามัคคีธรรม จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความมีเอกลักษณ์แห่งงาน จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ
7. ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย จำนวน 6 ข้อ
8. ด้านความสนใจมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการปกครองจำนวน 6 ข้อ

ลักษณะของแบบทดสอบถาม เป็นมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) 5 สเกล เหมือนกับเครื่องมือของ ธงชัย ลักคนสุวรรณ (ธงชัย ลักคนสุวรรณ 2517 : 32-42) และปัญญา บุญเปีย (ปัญญา บุญเปีย. 2518 : 44-47) คุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อใช้เทคนิค ร้อยละของกาเรท (Garrett) และ ทดสอบอัตราส่วนวิกฤตด้วยค่า t (t -test) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ คำนวณโดยใช้สูตร Alpha-Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.81

ชมภู พึ่งธรรม (ชมภู พึ่งธรรม 2526: 39- 41) ได้สร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้าน ความเป็นผู้นำขึ้นในปี พ.ศ. 2525 ถึง 2526 แบบทดสอบที่สร้างขึ้นมี 8 ฉบับ คือ

1. แบบทดสอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นแบบทดสอบการแสดงออกซึ่งความคิดใหม่ ๆ ความคิดที่แปลกเริ่มและความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ปัญหา มีจำนวน 15 ข้อ
 2. แบบทดสอบวัดความยุติธรรม เป็นแบบทดสอบวัด การแสดงออกในลักษณะเสมอภาค ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติใด ๆ มีจำนวน 15 ข้อ
 3. แบบทดสอบวัดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบทดสอบที่วัดการแสดงออกมาในลักษณะการกระทำที่มั่นใจ กล่าวแสดงออก ถึงแม้ว่าจะผิดหรือถูกก็ตาม จำนวน 15 ข้อ
 4. แบบทดสอบวัดความรับผิดชอบ เป็นแบบทดสอบที่วัดถึงการแสดงออกถึงการเข้าใจได้ ความละเอียดรอบรอบ ความปรารถนาที่จะทำได้ดีที่สุด การรับความผิด หรือความชอบในผลงานของตน มีจำนวน 15 ข้อ
 5. แบบทดสอบวัดความเห็นอกเห็นใจเป็นแบบทดสอบที่วัดการแสดงออกมารโดยการสนใจ ปัญหา และ ความต้องการของผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อประสบความทุกข์ยากมีจำนวน 15 ข้อ
 6. แบบทดสอบวัดความรอบคอบ เป็นแบบทดสอบที่วัดการแสดงออก มาในลักษณะการทำงานที่มีแบบแผน การแสดงออกความคิดที่กลั่นกรองแล้ว มีจำนวน 15 ข้อ
 7. แบบทดสอบวัดความใจกว้าง เป็นแบบทดสอบที่วัดการแสดงออกมารโดยพร้อมที่จะรับความคิดใหม่ แนวทางการแก้ปัญหาคอื่น ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตน มีจำนวน 18 ข้อ
 8. แบบทดสอบวัดความมีวินัยในตนเอง เป็นแบบทดสอบที่วัดการแสดงออกของบุคคลในการควบคุมอารมณ์ หรือพฤติกรรมไปตามระเบียบของสังคม มีจำนวน 15 ข้อ
- แบบทดสอบทั้ง 8 ฉบับนี้ หากคุณภาพัดย่นาไปทดสอบ ครั้งที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3,780 คนได้ค่าความเชื่อมั่นโดยาใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลปรากฏว่าองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความรอบคอบ ด้านความใจกว้าง และ ด้านความมีวินัยในตนเอง เท่ากับ 0.49 ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 และ หากโดยวิธีแบ่งครึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเป็น 0.81 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สำหรับ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบแต่ละองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบจากการจัดสอบครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ตรวจสอบโดยาใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัดอยู่แล้ว (Known Group Technique) ผลปรากฏว่า แบบทดสอบ

ทุกองค์ประกอบมีความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นางเยาว์ พึ่งพา (นางเยาว์ พึ่งพา 2529:114-117) ได้สร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นทหาร โดยศึกษาแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2529 ของ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดราชบุรี จำนวน 720 คนแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นทหาร ที่สร้างขึ้นมี 8 ด้าน คือ ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความกล้าหาญ ด้านความไม่เห็นแก่ตัว ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความรักหมู่คณะ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความมีระเบียบวินัย 0.82 ด้านความรับผิดชอบ 0.73 ด้านความกล้าหาญ 0.74 ด้านความไม่เห็นแก่ตัว 0.72 ด้านความคิดริเริ่ม 0.71 ด้านความรักหมู่คณะ 0.81 ด้านความยุติธรรม 0.77 ด้านความซื่อสัตย์ 0.77 และทั้งฉบับ 0.93 สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ ใช้วิธีการเทคนิคกลุ่มที่รู้จัก (Known Group Technique) ผลปรากฏว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ไม่ว่าจะวิเคราะห์รายด้านหรือทั้งฉบับ มีค่าตั้งแต่ 2.53 ถึง 4.73

มลิวัลย์ บารุงการ (มลิวัลย์ บารุงการ 2531 : 112-113) ได้สร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรม 4 ประการตามพระบรมราชโองการของรัชกาลที่ 9 สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามชนิดสถานการณ์แบบเลือกตอบซึ่งมีทั้งหมด 80 ข้อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเป็นรายด้านและรวมทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ด้านการรักษาความลับ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีนั้น ด้านการอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด ด้านการรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง และรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.64, 0.78, 0.63, 0.74, 0.88 ตามลำดับ หาค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบเชิงโครงสร้างของแต่ละด้าน และรวมทั้งฉบับ โดยใช้วิธี เทคนิคกลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว (Known Group

Technique) ผลปรากฏว่า ด้านการรักษาความลับ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรมมีค่าความเที่ยงตรง 6.55 ด้านการรู้จักชมเชยตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสุจริตใจนั้น มีค่าความเที่ยงตรง 5.05 ด้านการอดทนอดกลั้น และอดออมที่ไม่ประพฤติล่วงความสุจริต ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุประการใด มีค่าความเที่ยงตรง 8.21 การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง มีค่าความเที่ยงตรง 6.63 และค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับ มีค่า 11.54 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง และพัฒนา แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านต่างๆ นั้น ยังไม่เคยมีการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขึ้น โดยสร้างเป็นแบบทดสอบชนิดข้อความเดียว 120 ข้อ ให้ผู้บริหารตรวจสอบพฤติกรรมว่าตรงกับตนมากน้อยเพียงใด ถ้าตรงที่สุดให้ตอบว่า ปฏิบัติประจำ ตรงบ้างให้ตอบว่า ปฏิบัติบางครั้ง ไม่ตรงเลยให้ตอบว่า ไม่เคยปฏิบัติ โดย ผู้วิจัยยึดทฤษฎีโครงสร้างบุคลิกภาพของ กิลฟอร์ด (Guilford, 1959: 99-103) และ ทฤษฎีการจัดระบบบุคลิกภาพของไอแซกส์ ซึ่งเขียนไว้ในปี ค.ศ. 1953 (Eysenck, 1970: 13-15) เป็นหลักในการกำหนดแบบจำลองเชิงทฤษฎี (Theoretical model) ของบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ทฤษฎีโครงสร้างของบุคลิกภาพของ กิลฟอร์ด (Guilford)

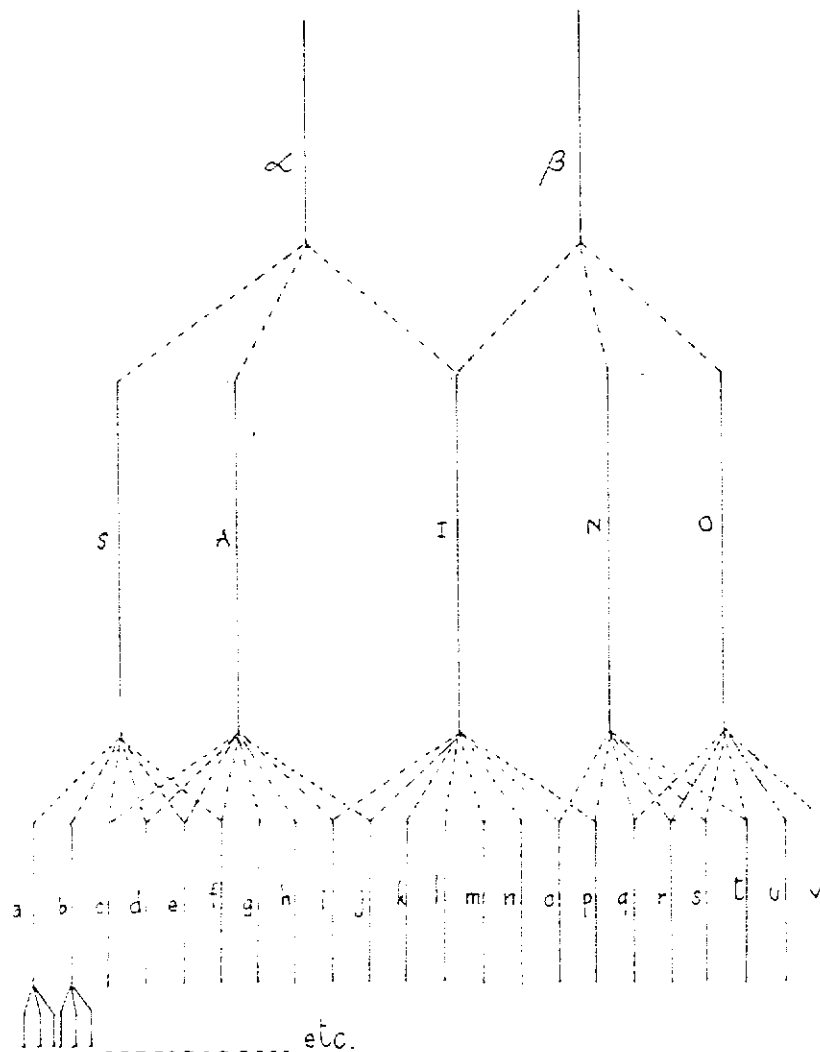
กิลฟอร์ด (Guilford's 1957 : 99 - 103) มีความคิดเห็นตนเองเดียวกับ ไอแซกส์ นั่นคือเขาเชื่อว่าบุคลิกภาพมีโครงสร้างตามระดับชั้น และ เขาเชื่อว่าแบบจำลองของโครงสร้างของบุคลิกภาพสามารถจำลองขององค์ประกอบ (Factor Model) มาใช้อธิบายได้ ทฤษฎีของ กิลฟอร์ด สรุปได้ดังภาพประกอบ 1

ระดับรูปแบบ

ระดับลักษณะ
นิสัยเบื้องต้น

ระดับ
เฮกซิส

ระดับการแสดงออก
เฉพาะอย่าง



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างของบุคลิกภาพซึ่งแสดงระดับชั้นของลักษณะนิสัยในระดับที่แตกต่างกัน

ภาพประกอบ 1 นี้แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพมีโครงสร้างตามระดับชั้น ประกอบด้วย ลักษณะนิสัย ในระดับของการสรุปที่แตกต่างกัน 4 อย่าง คือ การแสดงออกเฉพาะอย่าง (Specification) เฮกซิส (Hexis) ลักษณะนิสัยเบื้องต้น (Primary-Trait) และรูปแบบบุคลิกภาพ (Type)

ระดับการแสดงออกเฉพาะอย่าง

กิลฟอร์ด มิได้อธิบายรายละเอียดของลักษณะนิสัยอันนี้ เขาเพียงแต่อธิบายว่าเป็นระดับที่ต่ำกว่าระดับเฮกซิส และเป็นดรรชนีชี้บ่ง (Trait Indicator) ของเฮกซิส

ระดับเฮกซิส

เฮกซิส เป็นลักษณะในระดับของการสรุปที่ต่ำที่สุด เช่นเดียวกับ HR ของไอแซกส์ กิลฟอร์ด อธิบายว่าการที่ใช้คำว่า เฮกซิส แทนคำว่า นิสัย เพราะคำว่า นิสัยหมายถึงสิ่งที่เรารู้ แต่เฮกซิสมีความกว้างขวางกว่า เฮกซิส คือ ความโน้มเอียงที่จะประพฤติอย่างคงเส้นคงวาในสถานการณ์ที่มีขอบข่ายจำกัด เฮกซิส ได้มาจากการสังเกตพฤติกรรม ใดยมีการแสดงออกเฉพาะอย่าง เป็นดรรชนีชี้บ่ง

ระดับลักษณะนิสัยเบื้องต้น

ลักษณะนิสัยเบื้องต้น เป็นตัวกำหนดเฮกซิส ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในขณะเดียวกันก็เป็นตัวกำหนดการแสดงออกเฉพาะอย่างด้วย กิลฟอร์ด มีความคิดว่าองค์ประกอบในความหมายของนักวิเคราะห์องค์ประกอบควรจะอยู่ในระดับนี้

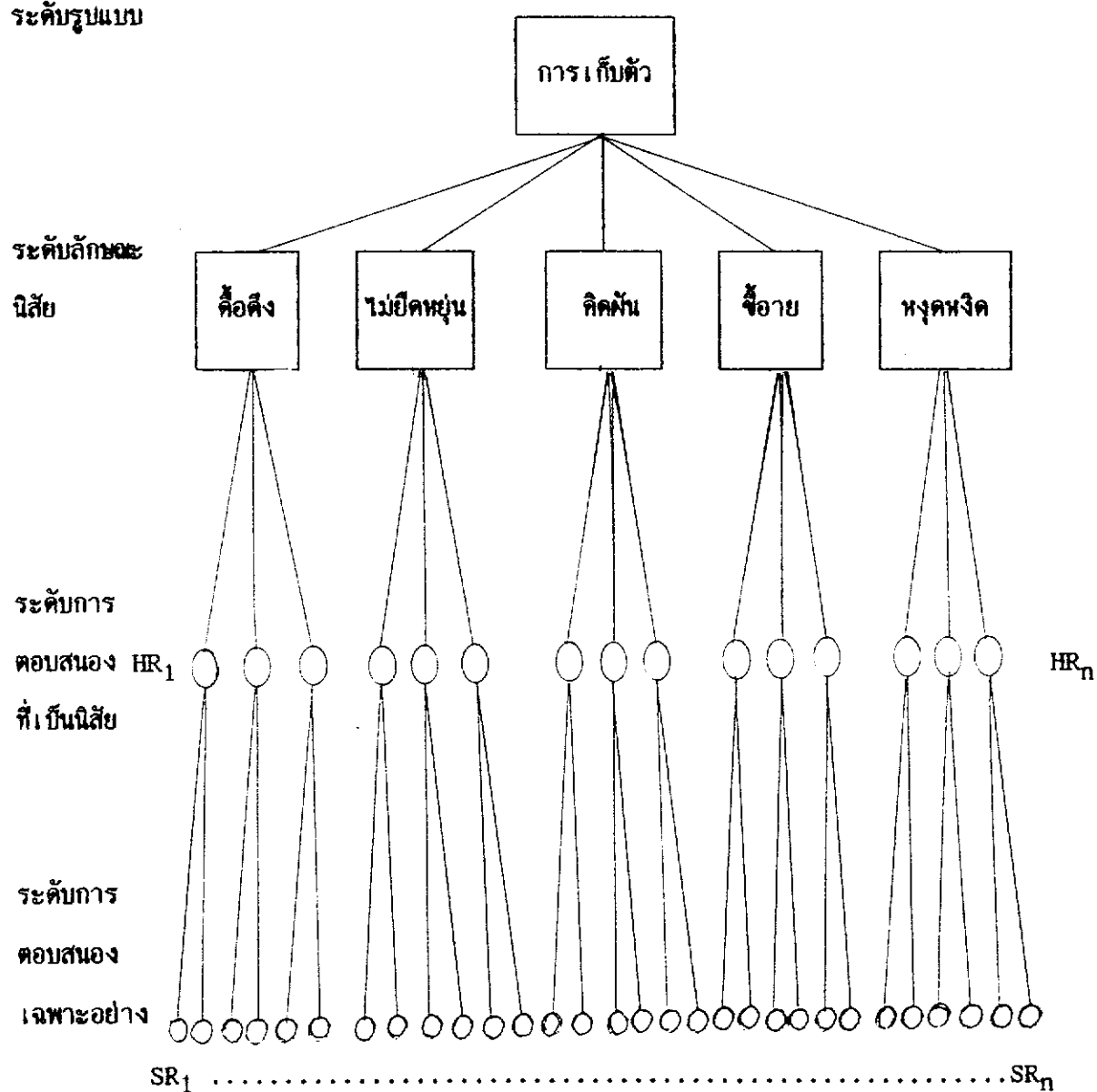
ระดับรูปแบบบุคลิกภาพ

รูปแบบบุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยที่อยู่ในระดับของการสรุปที่สูง สูงกว่าระดับลักษณะนิสัยเบื้องต้น

2. ทฤษฎีการจัดระบบบุคลิกภาพของไอแซก (Eysenck)

ไอแซก (Eysenck 1970 : 13-15) อธิบายว่าบุคลิกภาพประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ระดับพฤติกรรมดังกล่าวจัดระบบขั้นตอนตามขั้นจากระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด ดังภาพประกอบ 2

ระดับรูปแบบ



ภาพประกอบ 2 ตัวอย่างแสดงการจัดระบบระดับชั้นของบุคลิกภาพ

๒๓

ระดับต่ำสุด คือ ระดับการตอบสนองเฉพาะอย่าง (Specific Responses) ใช้สัญลักษณ์ $SR_1, SR_2, \dots, SR_n$ พฤติกรรมในระดับนี้ คือ การแสดงออก (Acts) ต่าง ๆ เช่น การตอบสนองต่อการทดสอบ ในการทดลองต่าง ๆ การตอบสนอง ต่อประสบการณ์ หรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมเช่นนี้ สามารถสังเกตเห็นได้ อาจเป็นลักษณะ (Characteristic) ของบุคคลหรือไม่ก็ได้

ระดับที่สอง คือ ระดับการตอบสนองที่เป็นนิสัย (Habitual Responses) ใช้สัญลักษณ์ $HR_1, HR_2, \dots, HR_n$ พฤติกรรมในระดับนี้ คือ การตอบสนองเฉพาะอย่าง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเกิดซ้ำภายใต้เหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน เช่น เมื่อทำการทดสอบซ้ำ การตอบสนองของบุคคลจะคล้ายคลึงกับการตอบสนองเดิม หรือถ้าสถานการณ์ในชีวิตเกิดขึ้นซ้ำเดิม บุคคลจะแสดงพฤติกรรม ในลักษณะคล้ายคลึงปฏิกิริยาเดิม HR เป็นการจัดระบบขั้นต่ำสุด ประมาของการจัดระบบสามารถวัดได้ในรูปของสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เช่น วัดออกมาในรูปของโอกาสที่จะเป็นไปได้ (Probability) ที่พฤติกรรมจะคงเส้นคงวาในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ

ระดับที่สาม คือ ระดับลักษณะนิสัย (Traits) ใช้สัญลักษณ์ $T_1, T_2, \dots, T_n$ พฤติกรรมในระดับนี้จัดระบบขึ้นจาก HR ตัวอย่างของลักษณะนิสัยคือ ลักษณะคือดีดั่ง ลักษณะความหงุดหงิด และลักษณะความไม่ยืดหยุ่น ลักษณะนิสัยเป็นตัวแปร (Theoretical Constructs) ที่ขึ้นอยู่กับค่าสหสัมพันธ์ภายในที่สามารถสังเกตได้ของ HR ที่แตกต่างกันจำนวนหนึ่ง ในทัศนะของนักวิเคราะห์องค์ประกอบ ลักษณะนิสัยก็คือ องค์ประกอบกลุ่ม (Group Factors)

ระดับสูงสุด คือ ระดับรูปแบบของบุคลิกภาพ (Types) ตามตัวอย่างในภาพประกอบ 1 รูปแบบของบุคลิกภาพ คือการเก็บตัว พฤติกรรมในระดับนี้ จัดระบบมาจากลักษณะนิสัยการจัดระบบขึ้นอยู่กับ ค่าสหสัมพันธ์ภายในที่สังเกตได้ของลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันกลุ่มหนึ่ง รูปแบบของบุคลิกภาพถือว่าเป็นตัวแปรในระดับสูง (Higher-Order Constructs)

สำหรับข้อสังเกตที่เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างทฤษฎีของไอแซกส์ และกิลฟอร์ด มีดังนี้

1. ระดับบุคลิกภาพทั้ง 4 ระดับของไอแซกส์ เป็นระดับของพฤติกรรมส่วนระดับบุคลิกภาพ

ทั้ง 4 ระดับของ กิลฟอร์ด เป็นลักษณะนิสัยในระดับของการสรุปที่แตกต่างกัน

2. HR ชุดหนึ่งสำหรับลักษณะหนึ่ง แยกขาดจากชุดของ HR สำหรับอีกลักษณะนิสัยหนึ่ง ส่วนเฮกซิสชุดหนึ่งซึ่งบ่งลักษณะนิสัยเบื้องต้นหนึ่ง ไม่แยกขาดจากชุดของเฮกซิส ซึ่งบ่งอีกลักษณะนิสัยเบื้องต้นหนึ่ง นั่นคือในเฮกซิสชุดหนึ่งอาจมีเฮกซิสที่บ่งลักษณะนิสัยเบื้องต้นหลาย ๆ ลักษณะได้

3. กิลฟอร์ด ยอมรับว่า α และ β type ของเขาอยู่ในระดับของการสรุปที่ต่ำกว่ารูปแบบบุคลิกภาพของ ไวแซงส์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจำนวน 1,073 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 937 คน ซึ่งได้จากการสรรหา จาก 36 สำนักงานเขต ประกอบด้วย 427 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครจำนวน 136 คน ซึ่งได้จากการสอบคัดเลือกประกอบด้วย 38 โรงเรียน จาก 5 กลุ่มโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ.2536 จำนวน 686 คน โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ประเมินกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ($\alpha = .05$) เมื่อเทียบกับตาราง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกจากประชากรแล้ว ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 285 คน (ส่วน และ อังคณา สายยศ 2528: 260 อ้างอิงมาจาก Yamane, 1967 : 886-887) ผู้วิจัยได้สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 599 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 87 คน รวมทั้งสิ้น 686 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1 และ 2

ตาราง 1 รายชื่อสำนักงานเขตและจำนวนผู้บริหารสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขต	จำนวนผู้บริหารที่ใช้ในการเก็บข้อมูล		
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. พระนคร	2	4	7
2. ป้อมปราบ	1	2	3
3. บรมวัน	2	3	7
4. สัมพันธวงศ์	1	2	2
5. บางรัก	1	3	3
6. ดุสิต	2	3	7
7. บางซื่อ	2	3	8
8. พญาไท	-	1	2
9. ราชเทวี	2	2	5
10. ยานนาวา	2	3	8
11. สาทร	-	2	3
12. บางคอแหลม	2	3	8
13. พระโขนง	4	8	12
14. คลองเตย	3	4	15
15. ประเวศ	4	9	20
16. บางเขน	3	5	11
17. คอนเมือง	2	5	11
18. จตุจักร	3	4	7
19. บางกะปิ	4	5	10

ตาราง 1 (ต่อ)

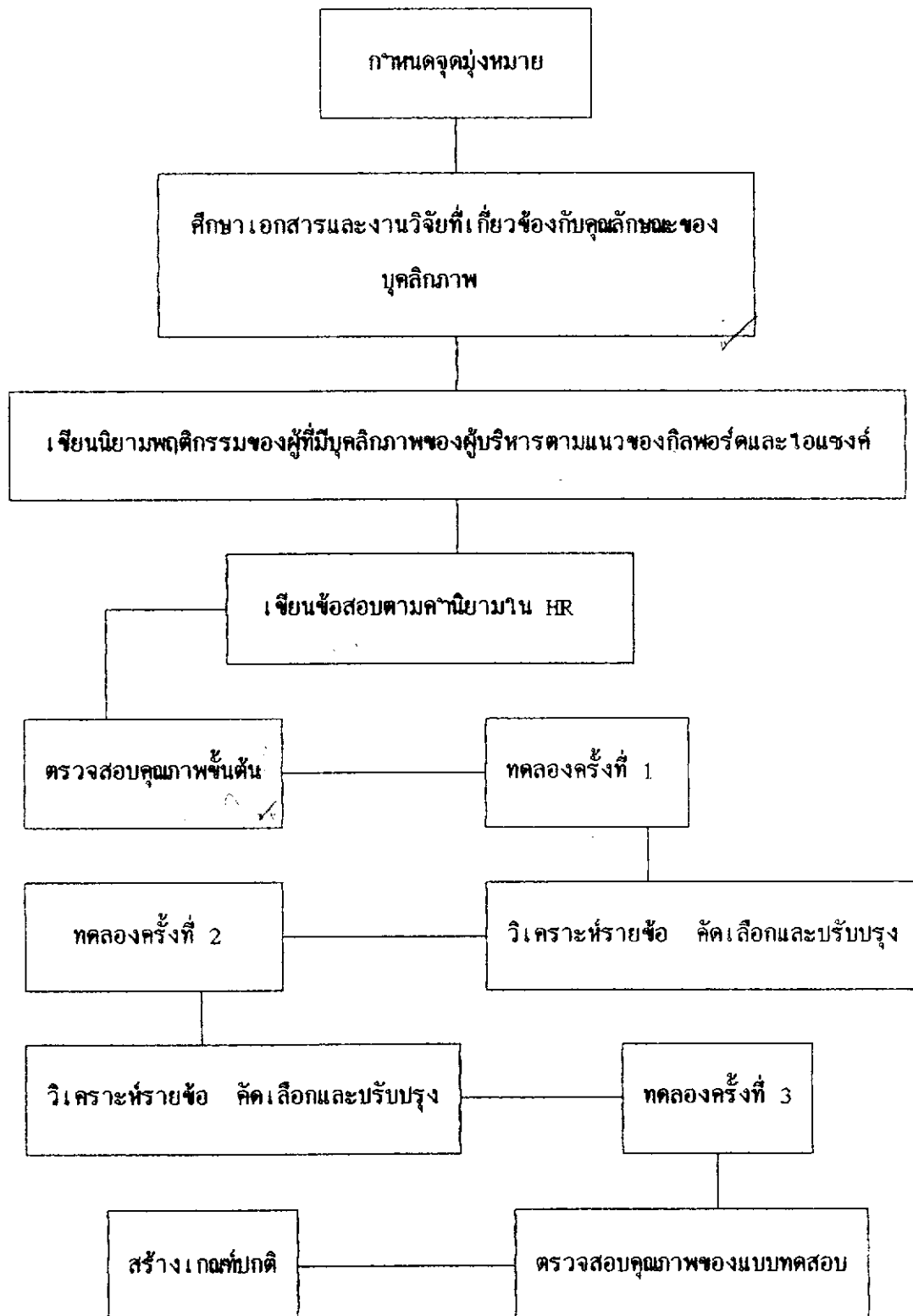
สำนักงานเขต	จำนวนผู้บริหารที่เข้ารับการเก็บข้อมูล		
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
20. ลาดพร้าว	2	3	8
21. ปิงกู๋ม	4	6	13
22. ธนบุรี	2	3	19
23. คลองสาน	3	4	9
24. ภาษีเจริญ	3	6	20
25. บางขุนเทียน	3	8	20
26. จอมทอง	2	5	15
27. บางกอกน้อย	2	5	13
28. บางพลัด	2	6	12
29. คลิ่งชัน	3	6	17
30. บางกอกใหญ่	2	4	8
31. มีนบุรี	3	9	18
32. ลาดกระบัง	3	6	15
33. หนองจอก	3	9	16
34. ราชบุรี	2	6	18
35. หนองแขม	2	6	11
36. ห้วยขวาง	1	3	8
รวม	82	166	351

ตาราง 2 รายชื่อกลุ่มโรงเรียนและจำนวนผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร

กลุ่มโรงเรียน	จำนวนผู้บริหารที่ใช้ในการเก็บข้อมูล		
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. ทวาราวดี	4	6	9
2. อโยธยา	3	5	8
3. สุโขทัย	3	6	9
4. กรุงธน	3	5	8
5. รัตนโกสินทร์	3	6	9
รวม	18	28	43

วิธีดำเนินการสร้างแบบทดสอบวัดคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบทดสอบตามลำดับขั้น ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงลำดับขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ

การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนมีรายละเอียด
ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบทดสอบ
 - 1.1 เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบที่สร้างขึ้น
 - 1.3 สร้างเกณฑ์ปกติ
2. ศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพ เพื่อวิเคราะห์ พฤติกรรมของผู้บริหาร และ ศึกษาวิธี
การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่เป็นมาตรฐานทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อนำมาใช้เป็น
แนวทางในการกำหนดรูปแบบ และพัฒนาแบบทดสอบที่สร้างขึ้น

แบบจำลองเชิงทฤษฎีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ยึดหลักทฤษฎีโครงสร้างการจัดระบบบุคลิกภาพของไอแซกส์และทฤษฎีโครงสร้าง
บุคลิกภาพของกิลฟอร์ด มากำหนดเป็นแบบจำลองเชิงทฤษฎี บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน ดังภาพ
ประกอบ 4

แบบจำลองนี้ เป็นตัวแทนโครงสร้างของบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน มีการจัดระบบตามระดับชั้น คือ เริ่มจัดระบบจาก ระดับการตอบสนองเฉพาะอย่างไปสู่ระดับการตอบสนอง ที่เป็นนิสัย หรือ ลักษณะนิสัยย่อย จากระดับการตอบสนองที่เป็นนิสัยไปสู่ระดับรูปแบบของบุคลิกภาพ นั่นคือคนที่บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมการตอบสนองบางอย่าง ซึ่งต่างจากงานที่มีบุคลิกภาพแบบอื่นออกมา และเมื่อการตอบสนองเช่นนี้เป็นไปบ่อย ๆ ครั้งขึ้น ภายใต้อาณัติการเดิม ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นนิสัยขึ้นมา เมื่อบุคคลดังกล่าวมีพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นนิสัยหลาย ๆ อย่าง ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน กลุ่มพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นนิสัยดังกล่าวจะรวมตัวกันขึ้นเป็นลักษณะนิสัย และลักษณะนิสัยหลาย ๆ อย่างซึ่งสัมพันธ์กันเหล่านี้จะรวมตัวกันแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน

บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน

T₁ ลักษณะนิสัย 1 : ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- HR₁ - การริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
- HR₂ - การใช้ความคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา
- HR₃ - การวางแผนริเริ่มงานใหม่
- HR₄ - การดัดแปลงปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

T₂ ลักษณะนิสัย 2 : ความยุติธรรม

- HR₅ - การประพจน์เป็นกลาง
- HR₆ - การไม่ลำเอียง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- HR₇ - การให้โอกาสแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน
- HR₈ - การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

T₃ ลักษณะนิสัย 3 : ความซื่อสัตย์

- HR₉ - การประพจน์ตรงไปตรงมา

- HR₁₀ - การไม่ทุจริตประพฤติมิชอบ
- HR₁₁ - การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด
- HR₁₂ - การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

T₄ ลักษณะนิสัย 4 : ความเป็นผู้นำ

- HR₁₃ - การชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นของตน
- HR₁₄ - การชอบแสดงออกในที่ชุมชน เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
- HR₁₅ - การจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- HR₁₆ - การเป็นผู้นำในการทำงาน รู้จักใช้เหตุผล รู้จักกาลเทศะ

T₅ ลักษณะนิสัย 5 : ความเชื่อมั่นในตนเอง

- HR₁₇ - การกล้าแสดงออกในการคิด การพูด การกระทำ
- HR₁₈ - ความมั่นใจในการทำกิจการใด ๆ โดยไม่ลังเล
- HR₁₉ - การกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ตนคิดว่าถูก
- HR₂₀ - การไม่วิตกกังวลในสิ่งที่ได้กระทำไปแล้ว

T₆ ลักษณะนิสัย 6 : ความกระตือรือร้น

- HR₂₁ - การมีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน
- HR₂₂ - การมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
- HR₂₃ - การค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องของงานที่ปฏิบัติ
- HR₂₄ - การไม่เฉื่อยชา รู้สึกสนุกกับการทำงาน

T₇ ลักษณะนิสัย 7 : ความรับผิดชอบ

- HR₂₅ - การไม่ละเลย หรือ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน
- HR₂₆ - การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และแสดงถึงความขบarrassหน้าที่จะทำงานให้สำเร็จ

HR27 - การยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในด้านดี และ ด้านเสีย

HR28 - การตรงต่อเวลา

T8 ลักษณะนิสัย 8 : ความใจกว้าง

HR29 - การพร้อมที่จะรับความคิดเห็นใหม่ ๆ

HR30 - การยอมรับฟังวิพากษ์วิจารณ์

HR31 - การไร้เหตุผล และความจริงในการแก้ปัญหา

HR32 - การช่วยเหลือ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น

T9 ลักษณะนิสัย 9 : ความมีมนุษยสัมพันธ์

HR33 - การพูดคุยกับคนแปลกหน้าอย่างไม่วะใจ

HR34 - การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร และการสร้างมิตรสัมพันธ์กับคนทั่วไป

HR35 - การมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

HR36 - การปรับตัวให้เข้ากับคนในสถานการณ์ต่างๆได้

T10 ลักษณะนิสัย 10 : ความอดทน

HR37 - การทำงานที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ

HR38 - การมีความมุ่งมั่นในการทำกิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จ

HR39 - การไม่แสดงออกซึ่งความไม่พอใจในการทำงาน

HR40 - การทำงานได้อย่างต่อเนื่องได้นาน ๆ

3. เขียนนิยามโครงสร้าง พฤติกรรมที่แสดงถึง ความมีบุคลิกภาพผู้บริหาร ที่สามารถสังเกต และ วัดได้ในรูปนิยามเชิงปฏิบัติการ ที่สรุปได้จากเอกสารตารางต่าง ๆ และ การให้คำปรึกษาจากผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและการวัดผลการศึกษา

4. เขียนข้อสอบตามค่านิยมแต่ละประเภท โดยมีรูปแบบดังนี้

4.1 ลักษณะของข้อสอบที่สร้างขึ้น เป็นแบบรายงานตนเอง ประเภทข้อความเดียว

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 3 มาตรา

4.2 แบบทดสอบที่สร้างขึ้นแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 10 ด้าน คือ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ความใจกว้าง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความอดทน จำนวน ด้านละ 22 ข้อ รวมทั้งหมด 220 ข้อ

4.3 การให้คะแนนมีน้ำหนักเป็น 0,1 และ 2 โดยพิจารณาข้อความที่ปฏิบัติประจำ ให้ 2 คะแนน และ 0 คะแนน เมื่อตอบข้อความที่ไม่เคยปฏิบัติเลย และ 1 คะแนน เมื่อผู้ตอบ เลือกข้อความที่ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง

5. ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เป็นผู้พิจารณาแบบทดสอบที่สร้างขึ้น

6. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปทดลองสอบกับกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้วางแผนไว้

7. วิเคราะห์ข้อสอบจากการทดสอบครั้งที่ 1 โดย

7.1 หาจุดบกพร่องของแบบทดสอบ ในแง่ของการพิมพ์ คำชี้แจง และความเหมาะสมของการวางรูปแบบ

7.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า 1.75 โดยใช้เทคนิค 25 % และจำแนกความแตกต่างของกลุ่มสูงและต่ำ โดยใช้ t-test โดยให้ถือว่ากลุ่มที่มีคะแนนสูง เป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะ กลุ่มที่มีคะแนนต่ำเป็นกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะ

8. ทดลองครั้งที่ 2 นำแบบทดสอบที่คัดเลือก และปรับปรุงได้ จากการทดลองครั้งที่ 1 ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

9. ตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบทดสอบโดย

9.1 วิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อ เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ t-test

9.2 หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ สูตร α - coefficient

10. ทดลองครั้งที่ 3 นำแบบทดสอบที่คัดเลือก และปรับปรุงได้ จากการทดลองครั้งที่ 2 ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

11. ตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบทดสอบโดย

11.1 วิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อ เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ t-test

11.2 หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี สูตร α - coefficient

11.3 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธี Known Group Technique
เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทั้งฉบับ และเป็นรายด้าน โดยวิธี สถิติ t-test

12. สร้างเกณฑ์ปกติ(Norm) นำคะแนนจากการทดลองครั้งที่ 3 ไปคำนวณเปอร์เซ็นต์ไทล์
(Percentile Rank) แล้วเทียบหาค่าที่ปกติ (Normalized T-Score)

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน
2. นำแบบทดสอบไปให้กับ ศึกษานิเทศก์เพื่อส่งไปให้ ผู้บริหารโรงเรียนตอบตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้แล้ว จากการทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 98 คน จากการทดลองครั้งที่ 2 จำนวน 194 คน และ จากการทดลองครั้งที่ 3 จำนวน 394 คน
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ นำแบบทดสอบมาปรับปรุง และ คัดเลือกข้อสอบ
4. นำแบบทดสอบที่คัดเลือกปรับปรุงไปทดลอง กับ ผู้บริหารที่เป็นตัวอย่าง ครั้งที่ 2 เพื่อหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เพื่อคัดเลือกข้อสอบ และปรับปรุงแบบทดสอบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
5. นำแบบทดสอบ ที่คัดเลือก และ ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบ

สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (Coefficient of Variation) ซึ่งเป็นค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของค่าเฉลี่ย โดยวิธีสูตร (เจริญ จันทลักษณ์ 2523 : 23)

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} \times 100$$

โดย CV = ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย

S = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

3. ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ (Item Discrimination) โดยใช้สูตร
(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 :185)

$$t_i = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S^2_H}{n_H} + \frac{S^2_L}{n_L}}}$$

โดย t_i = อำนาจจำแนกของแบบทดสอบรายข้อ

$\bar{X}_H$ = คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$ = คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำ

S^2_H = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มสูง

S^2_L = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มต่ำ

n_H = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง

n_L = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

4. ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธี Known-Group Technique และ เปรียบเทียบโดยใช้ t-test คิดทั้งฉบับ และ คิดรายด้าน

5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Item Reliability) โดยใช้ สูตร Alpha coefficient (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 :171)

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

เมื่อ α = ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

S_i^2 = ผลรวมทั้งหมดของความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งหมด

n = จำนวนข้อสอบในแบบทดสอบ

6. หาคะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) โดยแปลงจากพื้นที่ใต้โค้ง (Area Transformation) เป็นเปอร์เซ็นต์ และนำมาเปลี่ยนเป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2522:148 - 153)

7. ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) โดยวิธีสูตร (สมบูรณ์ ชิตพงศ์ และ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2524: 92)

$$PR = \frac{100}{N} (cf + \frac{1}{2} f)$$

เมื่อ PR = ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

f = ความถี่แต่ละช่วงคะแนน

cf = ความถี่สะสม

8. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) ในแต่ละด้านของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร (บึงอร ภาวภิรมย์ขวัญ 2523: 115)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} = สัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปร X กับ ตัวแปร Y

$\sum X$ = ผลรวมจากผลการวัดตัวแปร X

$\sum Y$ = ผลรวมจากผลการวัดตัวแปร Y

$\sum XY$ = ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

$\sum X^2$ = ผลรวมกำลังสองของ X

$\sum Y^2$ = ผลรวมกำลังสองของ Y

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S ²	แทน	ความแปรปรวน
CV	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย
SE _{meas}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
r _{tt}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
T	แทน	คะแนนที่ปกติ (Normalized T - Score)
X ₁	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
X ₂	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความยุติธรรม
X ₃	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความซื่อสัตย์
X ₄	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ

X ₅	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
X ₆	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความกระตือรือร้น
X ₇	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ
X ₈	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความใจกว้าง
X ₉	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์
X ₁₀	แทน	คะแนนจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความอดทน
X ₁₁	แทน	คะแนนรวมจากแบบทดสอบบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอนๆดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินคุณภาพของแบบทดสอบขั้นต้น

- 1.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ
- 1.2 ความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity)

ตอนที่ 2 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1

- 2.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ
- 2.3 การปรับปรุงและคัดเลือกข้อสอบเพื่อนำไปทดลองครั้งที่ 2

ตอนที่ 3 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 2

- 3.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ
- 3.2 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ
- 3.3 การปรับปรุงและคัดเลือกข้อสอบเพื่อนำไปทดสอบครั้งที่ 3

ตอนที่ 4 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 3

- 4.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ
- 4.3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง(Construct Validity)โดยวิธีเทคนิค
กลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว (Known Group Technique)
- 4.4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบแต่ละด้าน
- 4.5 คะแนนเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ (Norm)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การประเมินคุณภาพของแบบทดสอบขั้นต้น

1.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ จำนวน 220 ข้อ มีลักษณะ เป็นแบบสำรวจตนเองเกี่ยวกับความรู้สึก หรือการกระทำบางอย่าง โดยให้ผู้บริหารตอบให้ตรงตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 รายละเอียดของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ด้าน	แบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ข้อที่)	รวม
ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81, 91, 101, 111, 121, 131, 141, 151, 161, 171, 181, 191, 201, 211	22
ความยุติธรรม	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82, 92, 102, 112, 122, 132, 142, 152, 162, 172, 182, 192, 202, 212	22
ความซื่อสัตย์	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83, 93, 103, 113, 123, 133, 143, 153, 163, 173, 183, 193, 203, 213	22
ความเป็นผู้นำ	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84, 94, 104, 114, 124, 134, 144, 154, 164, 174, 184, 194, 204, 214	22
ความเชื่อมั่นใน ตนเอง	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85, 95, 105, 115, 125, 135, 145, 155, 165, 175, 185, 195, 205, 215	22
ความกระตือรือร้น	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86, 96, 106, 116, 126, 136, 146, 156, 166, 176, 186, 196, 206, 216	22
ความรับผิดชอบ	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87, 97, 107, 117, 127, 137, 147, 157, 167, 177, 187, 197, 207, 217	22

ด้าน	แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ข้อที่)	รวม
ความใจกว้าง	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88, 98, 108, 118, 128, 138, 148, 158, 168, 178, 188, 198, 208, 218	22
ความมีมนุษยสัมพันธ์	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89, 99, 109, 119, 129, 139, 149, 159, 169, 179, 189, 199, 209, 219	22
ความอดทน	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100, 110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200, 210, 220	22

1.2 ความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity)

ในการประเมินคุณภาพของแบบทดสอบขั้นต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลการศึกษาจำนวน 8 ท่าน และด้านบริหารการศึกษาและจิตวิทยา 2 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบข้อทดสอบเป็นรายข้อ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขด้านสัณฐานภาษา จากผลการพิจารณาปรากฏว่า แบบทดสอบฉบับนี้สร้างได้ตรงตามคานิยามที่กำหนดไว้ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นรายข้อ ตั้งแต่ 60 เปอร์เซนต์ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1

2.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ

รายละเอียดของแบบทดสอบประกอบด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบทดสอบ จำนวนข้อของแบบทดสอบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานดังแสดงใน ตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากการทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1

แบบทดสอบ	N	n	$\bar{X}$	S	CV (%)
X ₁	98	22	32.48	3.23	9.95
X ₂	98	22	31.56	2.98	9.44
X ₃	98	22	35.12	2.65	7.55
X ₄	98	22	29.64	3.56	12.01
X ₅	98	22	33.45	3.04	9.08
X ₆	98	22	34.83	2.87	8.24
X ₇	98	22	32.64	3.00	9.21
X ₈	98	22	36.59	2.73	7.46
X ₉	98	22	35.69	2.90	8.13
X ₁₀	98	22	34.69	3.88	11.18
X ₁₁	98	220	336.73	21.86	6.49

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 220 ข้อ ค่าเฉลี่ย 336.73 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 21.86 จากการวิเคราะห์แบบทดสอบในแต่ละด้าน ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 29.64 ถึง 36.59 แบบทดสอบด้านความใจกว้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แบบทดสอบด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 2.65 ถึง 3.88 สัมประสิทธิ์ของการกระจายของแบบทดสอบด้านความเป็นผู้นำมีค่าสูงสุด และแบบทดสอบด้านความใจกว้างมีค่าต่ำสุด

2.2 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ

ผู้วิจัยนำผลการทดสอบครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ ซึ่งมีกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละ 30 คน ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อดัง ตาราง 5 ถึง 14

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 1
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
1.	1.36	0.55	1.30	0.53	0.47	ตัดออก
11.	1.93	0.25	1.46	0.50	4.51	คัดเลือกว่า
21.	1.73	0.45	1.33	0.47	3.33	คัดเลือกว่า
31.	1.60	0.49	1.43	0.50	1.29	ตัดออก
41.	1.86	0.34	1.56	0.50	2.69	คัดเลือกว่า
51.	0.93	0.69	0.70	0.53	1.46	ตัดออก
61.	1.86	0.34	1.46	0.57	3.28	คัดเลือกว่า
71.	1.66	0.47	1.30	0.53	2.80	คัดเลือกว่า
81.	1.93	0.25	1.53	0.50	3.86	คัดเลือกว่า
91.	1.83	0.37	1.20	0.55	5.19	คัดเลือกว่า
101.	2.00	0.00	1.66	0.47	1.22	ตัดออก
111.	1.96	0.18	1.40	0.49	5.85	คัดเลือกว่า
121.	1.96	0.18	1.46	0.50	5.08	คัดเลือกว่า
131.	1.20	0.80	1.00	0.78	0.97	ตัดออก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
141.	1.43	0.67	1.30	0.70	0.75	ตัดออก
151.	1.96	0.18	1.76	0.43	2.34	คัดเลือกว่า
161.	1.90	0.30	1.46	0.50	4.01	คัดเลือกว่า
171.	2.00	0.00	1.33	0.60	1.63	ตัดออก
181.	0.90	0.30	0.56	0.50	4.34	คัดเลือกว่า
191.	1.16	0.64	1.10	0.60	0.80	ตัดออก
201.	1.83	0.37	1.20	0.48	5.64	คัดเลือกว่า
211.	1.96	0.18	1.53	0.57	3.96	คัดเลือกว่า

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.47 ถึง 5.85 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 31, 51, 101, 131, 141, 171, 191 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่า t 2.80 ถึง t 5.85 จำนวน 12 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 2
ด้านความยุติธรรม

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
2.	1.96	0.18	1.70	0.40	2.92	คัดเลือกว่า
12.	2.00	0.00	1.86	0.34	1.36	คัดลอก
22.	2.00	0.00	1.80	0.40	1.12	คัดลอก
32.	1.53	0.50	1.33	0.47	1.76	คัดเลือกว่า
42.	1.90	0.30	1.70	0.30	1.78	คัดเลือกว่า
52.	1.63	0.61	1.06	0.82	3.01	คัดเลือกว่า
62.	2.00	0.00	1.80	0.40	1.03	คัดลอก
72.	1.90	0.40	1.83	0.46	0.60	คัดลอก
82.	2.00	0.00	1.73	0.52	0.95	คัดลอก
92.	0.20	0.48	0.03	0.18	1.76	คัดเลือกว่า
102.	1.93	0.25	1.80	0.40	1.77	คัดเลือกว่า
112.	2.00	0.00	1.83	0.37	0.87	คัดลอก
122.	1.86	0.34	1.40	0.56	3.87	คัดเลือกว่า
132.	1.96	0.18	1.83	0.37	1.84	คัดเลือกว่า
142.	2.00	0.00	1.70	0.46	0.99	คัดลอก
152.	2.00	0.00	1.66	0.47	0.83	คัดลอก
162.	2.00	0.00	1.66	0.60	1.61	คัดลอก
172.	0.76	0.72	0.93	0.69	-.91	คัดลอก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
182.	1.76	0.43	1.60	0.49	1.79	คัดเลือกไว้
192.	1.56	0.56	1.40	0.49	1.82	คัดเลือกไว้
202.	1.36	0.71	0.90	0.71	2.53	คัดเลือกไว้
212.	1.96	0.18	1.66	0.54	2.85	คัดเลือกไว้

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความยุติธรรม ที่ได้จากการทดลอง ครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -0.91 ถึง 3.87 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 12, 22, 62, 72, 82, 112, 142, 152, 162, 172 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่า t 1.76 ถึง t 3.87 จำนวน 12 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 3 ด้านความซื่อสัตย์

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
3.	1.90	0.30	1.83	0.37	0.75	ตัดออก
13.	2.00	0.00	1.70	0.53	0.89	ตัดออก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
23.	1.26	0.64	1.03	0.85	1.20	ตัดออก
33.	1.50	0.68	0.80	0.71	3.88	คัดเลือกว่า
43.	2.00	0.00	1.90	0.30	0.95	ตัดออก
53.	1.96	0.18	1.83	0.37	1.84	คัดเลือกว่า
63.	1.43	0.77	1.03	0.76	2.01	คัดเลือกว่า
73.	1.96	0.18	1.43	0.85	3.33	คัดเลือกว่า
83.	1.90	0.30	1.43	0.81	2.93	คัดเลือกว่า
93.	1.93	0.25	1.50	0.82	2.77	คัดเลือกว่า
103.	1.46	0.73	1.03	0.72	2.32	คัดเลือกว่า
113.	0.96	0.96	0.90	0.96	0.27	ตัดออก
123.	1.70	0.70	1.40	0.89	1.44	ตัดออก
133.	1.80	0.55	1.56	0.81	1.30	ตัดออก
143.	0.26	0.52	0.30	0.46	-0.26	ตัดออก
153.	1.66	0.75	1.10	0.92	2.60	คัดเลือกว่า
163.	1.80	0.40	1.23	0.85	3.27	คัดเลือกว่า
173.	1.86	0.34	1.36	0.85	2.98	คัดเลือกว่า
183.	1.46	0.68	1.30	0.65	0.97	ตัดออก
193.	1.93	0.25	1.63	0.49	2.98	คัดเลือกว่า
203.	1.00	0.64	0.80	0.66	1.18	ตัดออก
213.	1.60	0.67	1.03	0.85	2.86	คัดเลือกว่า

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -0.26 ถึง 3.88 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 13, 23, 43, 113, 123, 133, 143, 183, 203 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่า t 1.84 ถึง t 3.33 จำนวน 12 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 4 ด้านความเป็นผู้นำ

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
4.	0.80	0.40	0.96	0.66	-1.11	ตัดออก
14.	1.30	0.46	1.20	0.48	0.81	ตัดออก
24.	1.33	0.54	1.23	0.50	0.74	ตัดออก
34.	1.50	0.50	1.20	0.48	2.34	คัดเลือกรับ
44.	2.00	0.00	1.66	0.47	0.44	ตัดออก
54.	1.50	0.50	1.40	0.49	0.77	ตัดออก
64.	1.30	0.59	1.26	0.45	0.24	ตัดออก
74.	1.23	0.50	1.10	0.71	0.84	ตัดออก
84.	0.86	0.68	0.66	0.54	1.78	คัดเลือกรับ
94.	1.26	0.58	1.20	0.40	1.03	ตัดออก
104.	1.06	0.36	0.83	0.64	1.84	คัดเลือกรับ
114.	1.96	0.18	1.73	0.45	2.63	คัดเลือกรับ
124.	2.00	0.00	1.73	0.45	0.65	ตัดออก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
134.	1.96	0.18	1.63	0.55	3.12	คัดเลือกว่า
144.	1.70	0.53	1.43	0.67	1.96	คัดเลือกว่า
154.	1.90	0.30	1.56	0.50	3.10	คัดเลือกว่า
164.	1.83	0.37	1.43	0.62	2.99	คัดเลือกว่า
174.	1.46	0.50	1.16	0.59	2.11	คัดเลือกว่า
184.	1.76	0.50	1.10	0.75	4.01	คัดเลือกว่า
194.	1.23	0.72	1.26	0.69	0.18	ตัดออก
204.	1.40	0.56	1.23	0.67	1.76	คัดเลือกว่า
214.	1.73	0.52	1.20	0.66	3.46	คัดเลือกว่า

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเป็นผู้นำที่ได้จากการทดลอง ครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -1.11 ถึง 4.01 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 4, 14, 24, 44, 54, 64, 74, 94, 124, 194 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์มีค่า t 1.76 ถึง t 4.01 จำนวน 12 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 5
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
5.	2.00	0.00	1.73	0.45	0.62	ตัดออก
15.	1.73	0.45	1.40	0.49	2.72	คัดเลือกว่า
25.	1.33	0.53	1.30	0.60	0.23	ตัดออก
35.	1.03	0.71	0.43	0.71	3.45	คัดเลือกว่า
45.	1.66	0.54	0.96	0.71	4.25	คัดเลือกว่า
55.	1.70	0.46	0.90	0.66	5.41	คัดเลือกว่า
65.	1.83	0.37	1.20	0.76	4.08	คัดเลือกว่า
75.	1.80	0.48	1.30	0.46	4.07	คัดเลือกว่า
85.	2.00	0.00	1.80	0.40	0.52	ตัดออก
95.	0.96	0.49	0.70	0.59	1.89	คัดเลือกว่า
105.	1.50	0.63	0.90	0.66	3.60	คัดเลือกว่า
115.	1.93	0.25	1.46	0.57	4.09	คัดเลือกว่า
125.	1.70	0.46	0.69	0.71	4.69	คัดเลือกว่า
135.	1.40	0.62	1.20	0.61	1.26	ตัดออก
145.	1.33	0.66	1.40	0.49	-0.44	ตัดออก
155.	1.50	0.50	0.83	0.69	4.22	คัดเลือกว่า
165.	1.43	0.77	0.70	0.53	4.27	คัดเลือกว่า
175.	1.10	0.60	0.90	0.60	1.28	ตัดออก
185.	1.73	0.52	0.93	0.74	4.84	คัดเลือกว่า

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
195.	1.93	0.25	1.30	0.83	3.97	คัดเลือกว่า
205.	0.96	0.76	0.53	0.57	2.49	คัดเลือกว่า
215.	1.73	0.52	1.06	0.78	3.88	คัดเลือกว่า

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความเชื่อมั่นตนเองที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -0.44 ถึง 5.41 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 6 ข้อได้แก่ข้อ 5, 25, 85, 135, 145, 175 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่า t 3.60 ถึง t 4.84 จำนวน 12 ข้อ 1บททดลองครั้งที่ 2

ตาราง10 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 6 ด้านความกระตือรือร้น

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
6.	1.96	0.18	1.73	0.45	2.63	คัดเลือกว่า
16.	1.83	0.46	1.53	0.50	2.40	คัดเลือกว่า
26.	1.93	0.25	1.66	0.47	2.69	คัดเลือกว่า

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
36.	1.83	0.37	0.93	0.64	6.63	คัดเลือกว่า
46.	1.20	0.48	1.20	0.66	0.00	คัดออก
56.	1.96	0.18	1.56	0.50	4.09	คัดเลือกว่า
66.	2.00	0.00	1.66	0.47	1.66	คัดออก
76.	1.96	0.18	1.50	0.63	3.90	คัดเลือกว่า
86.	1.96	0.18	1.46	0.50	5.08	คัดเลือกว่า
96.	1.83	0.37	1.43	0.50	3.47	คัดเลือกว่า
106.	2.00	0.00	1.53	0.50	1.58	คัดออก
116.	1.83	0.37	1.53	0.50	2.59	คัดเลือกว่า
126.	1.86	0.34	1.20	0.61	5.21	คัดเลือกว่า
136.	2.00	0.00	1.60	0.49	1.36	คัดออก
146.	1.90	0.30	1.36	0.49	5.06	คัดเลือกว่า
156.	2.00	0.00	1.60	0.56	1.09	คัดออก
166.	2.00	0.00	1.53	0.57	0.79	คัดออก
176.	1.60	0.62	1.03	0.80	3.04	คัดเลือกว่า
186.	1.93	0.25	1.30	0.53	5.86	คัดเลือกว่า
196.	1.66	0.54	1.00	0.74	3.96	คัดเลือกว่า
206.	1.46	0.50	0.90	0.54	4.16	คัดเลือกว่า
216.	1.06	0.74	0.50	0.57	3.32	คัดเลือกว่า

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ด้านความกระตือรือร้น ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจ
จำแนกตั้งแต่ 0.00 ถึง 6.63 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 6 ข้อ ได้แก่ข้อ
46, 66, 106, 136, 156, 166 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ ที่มีค่า t 3.04 ถึง t 6.63
จำนวน 12 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 7
ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
7.	2.00	0.00	1.80	0.40	1.38	ตัดออก
17.	1.36	0.66	1.00	0.69	2.08	คัดเลือกว่า
27.	1.50	0.57	1.00	0.57	2.92	คัดเลือกว่า
37.	1.60	0.49	1.00	0.74	3.67	คัดเลือกว่า
47.	2.00	0.00	1.70	0.46	1.34	ตัดออก
57.	1.96	0.18	1.63	0.49	3.49	คัดเลือกว่า
67.	1.20	0.79	1.16	0.61	0.81	ตัดออก
77.	1.95	0.22	1.87	0.50	0.80	ตัดออก
87.	0.80	0.66	0.66	0.54	0.85	ตัดออก
97.	1.86	0.34	1.43	0.50	3.88	คัดเลือกว่า
107.	2.00	0.00	1.70	0.46	0.56	ตัดออก
117.	2.00	0.00	1.73	0.45	0.94	ตัดออก
127.	1.96	0.18	1.50	0.50	4.73	คัดเลือกว่า

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
137.	2.00	0.00	1.80	0.48	1.35	ตัดออก
147.	2.00	0.00	1.46	0.57	0.82	ตัดออก
157.	1.93	0.25	1.66	0.47	2.69	คัดเลือกว่า
167.	1.96	0.18	1.76	0.50	2.04	คัดเลือกว่า
177.	1.40	0.67	1.16	0.69	1.82	คัดเลือกว่า
187.	1.73	0.51	1.06	0.69	4.22	คัดเลือกว่า
197.	1.33	0.92	1.30	0.79	0.15	ตัดออก
207.	1.83	0.39	1.06	0.82	4.61	คัดเลือกว่า
217.	1.93	0.35	1.56	0.62	2.77	คัดเลือกว่า

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ที่ได้จากการทดลอง ครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.15 ถึง 4.73 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 47, 67, 77, 87, 107, 117, 137, 147, 197 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ ที่มีค่า t 1.82 ถึง t 4.73 จำนวน 12 ข้อ ในทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 8
ด้านความเอนกต่าง

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
8.	1.93	0.25	1.83	0.46	1.04	ตัดออก
18.	1.96	0.18	1.90	0.30	1.03	ตัดออก
28.	1.53	0.50	1.00	0.74	3.25	คัดเลือกว่า
38.	1.80	0.55	1.23	0.77	3.27	คัดเลือกว่า
48.	2.00	0.00	1.80	0.40	0.95	ตัดออก
58.	1.90	0.30	1.53	0.57	3.10	คัดเลือกว่า
78.	1.90	0.30	1.50	0.50	3.69	คัดเลือกว่า
88.	1.83	0.37	1.76	0.43	0.64	ตัดออก
98.	1.96	0.18	1.60	0.49	3.78	คัดเลือกว่า
108.	1.93	0.25	1.50	0.50	4.18	คัดเลือกว่า
118.	1.96	0.18	1.33	0.92	3.69	คัดเลือกว่า
128.	1.93	0.36	1.50	0.82	2.64	คัดเลือกว่า
138.	2.00	0.00	1.36	0.89	0.65	ตัดออก
148.	1.96	0.18	1.60	0.49	3.78	คัดเลือกว่า
158.	2.00	0.00	1.86	0.34	0.63	ตัดออก
168.	2.00	0.00	1.93	0.25	0.39	ตัดออก
178.	2.00	0.00	1.53	0.57	0.25	ตัดออก
188.	1.90	0.30	1.26	0.78	4.12	คัดเลือกว่า
189.	1.43	0.67	0.76	0.72	3.67	คัดเลือกว่า

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
198.	1.86	0.34	1.53	0.50	2.97	คัดเลือกว่า
208.	1.83	0.37	1.40	0.56	3.50	คัดเลือกว่า
218.	1.53	0.57	0.86	0.77	3.79	คัดเลือกว่า

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความใจกว้าง ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.64 ถึง 4.18 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards, 1957) 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 18, 48, 88, 138, 158, 168, 178 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์มีค่า t 3.10 ถึง t 4.18 จำนวน 12 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 9 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
9.	1.63	0.49	0.83	0.64	5.39	คัดเลือกว่า
19.	1.10	0.30	1.06	0.64	0.26	คัดออก
29.	1.56	0.67	1.40	0.62	0.99	คัดออก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	X	S ²	X	S ²		
39.	1.23	0.62	1.10	0.71	0.77	ตัดออก
49.	1.80	0.40	1.63	0.49	1.83	คัดเลือกว่า
59.	1.93	0.25	1.66	0.47	2.69	คัดเลือกว่า
69.	1.23	0.50	1.26	0.45	0.27	ตัดออก
79.	1.70	0.46	1.56	0.50	1.06	ตัดออก
89.	1.36	0.45	1.23	0.67	1.12	ตัดออก
99.	2.00	0.00	1.76	0.43	0.36	ตัดออก
109.	0.63	0.55	0.43	0.50	1.86	คัดเลือกว่า
119.	1.96	0.18	1.90	0.30	1.03	ตัดออก
129.	1.93	0.25	1.66	0.04	2.69	คัดเลือกว่า
139.	2.00	0.00	1.63	0.49	0.36	ตัดออก
149.	2.00	0.00	1.80	0.40	0.51	ตัดออก
159.	1.96	0.18	1.46	0.57	4.57	คัดเลือกว่า
169.	1.96	0.18	1.76	0.43	2.34	คัดเลือกว่า
179.	1.60	0.49	0.93	0.74	4.09	คัดเลือกว่า
189.	1.43	0.67	0.76	0.72	3.67	คัดเลือกว่า
199.	1.96	0.18	1.76	0.43	2.34	คัดเลือกว่า
209.	1.86	0.34	1.53	0.50	2.97	คัดเลือกว่า
219.	1.73	0.45	1.36	0.55	2.81	คัดเลือกว่า

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.27 ถึง 5.39 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards, 1957) 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19, 29, 39, 69, 79, 89, 99, 119, 139, 149 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่า t 1.83 ถึง t 5.39 จำนวน 12 ข้อ ไปทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 1 ด้านที่ 10 ด้านความอดทน

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
10.	1.90	0.30	1.40	0.56	4.28	คัดเลือกว่า
20.	1.93	0.00	1.40	0.49	5.22	คัดเลือกว่า
30.	1.96	0.18	1.53	0.50	4.40	คัดเลือกว่า
40.	1.36	0.55	1.00	0.58	2.48	คัดเลือกว่า
50.	1.50	0.57	0.80	0.48	5.11	คัดเลือกว่า
60.	2.00	0.00	1.76	0.43	6.14	คัดเลือกว่า
70.	1.43	0.50	0.93	0.64	3.36	คัดเลือกว่า
80.	2.00	0.00	1.63	0.49	0.95	คัดออก
90.	1.96	0.18	1.50	0.50	4.73	คัดเลือกว่า
100.	1.86	0.34	1.56	0.50	2.69	คัดเลือกว่า
110.	1.63	0.49	0.83	0.64	5.39	คัดเลือกว่า
120.	1.46	0.57	0.90	0.71	3.40	คัดเลือกว่า
130.	1.56	0.50	0.86	0.68	4.52	คัดเลือกว่า

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
140.	1.93	0.25	1.50	0.50	4.18	คัดเลือกว่าไว้
150.	1.60	0.56	1.26	0.52	2.38	คัดเลือกว่าไว้
160.	1.73	0.45	0.93	0.64	5.60	คัดเลือกว่าไว้
170.	1.96	0.18	1.40	0.49	5.85	คัดเลือกว่าไว้
180.	1.03	0.50	0.23	0.76	4.78	คัดเลือกว่าไว้
190.	1.50	0.57	1.23	0.56	1.81	คัดเลือกว่าไว้
200.	1.30	0.79	1.26	0.58	0.19	คัดออก
210.	1.26	0.58	0.70	0.46	4.16	คัดเลือกว่าไว้
220.	1.76	0.43	1.43	0.50	2.76	คัดเลือกว่าไว้

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความอดทน ที่ได้จากการทดลอง ครั้งที่ 1 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.19 ถึง 5.85 ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่า t 1.75 (Edwards ,1957) 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 80, 200 และเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่มีค่า t 4.28 ถึง t 6.14 จำนวน 12 ข้อไปทดลองครั้งที่ 2

2.3 การปรับปรุงและคัดเลือกข้อสอบเพื่อนำไปทดลองครั้งที่ 2

ผลการวิเคราะห์ จากการทดลองใน ครั้งที่ 1 จะเห็นได้ว่า แบบทดสอบที่สร้างมานั้น ค่าความยากข้อยังมี ค่าอำนาจจำแนก (ค่า t) ไม่อยู่ในเกณฑ์ เหลือจำนวนข้อสอบที่ใช้ได้ในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 14 ข้อ ด้านความยุติธรรม จำนวน 12 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 12 ข้อ ด้านความเป็นผู้นำ จำนวน 12 ข้อ ด้านความเชื่อมั่น

ตนเอง จำนวน 16 ข้อ ด้านความกระตือรือร้น จำนวน 16 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ
จำนวน 12 ข้อ ด้านความใจกว้าง จำนวน 14 ข้อ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 12 ข้อ
ด้านความอดทน จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อสอบที่มีค่า สูง มาจำนวนด้านละ 12 ข้อ
เพื่อรวบรวมเป็นฉบับานสำหรับไปทดลองในครั้งที่ 2

ตอนที่ 3 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 2

3.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ

รายละเอียดของแบบทดสอบ ประกอบด้วย จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ำตอบ
แบบทดสอบ จำนวนข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายและ
ค่าความเชื่อมั่น ดังแสดงในตาราง 15 และ 16

ตาราง 15 ค่าสถิติพื้นฐาน ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากการ
ทดลองครั้งที่ 2

แบบทดสอบ	N	n	$\bar{X}$	S	CV (%)
X ₁	194	12	18.28	3.07	16.81
X ₂	194	12	17.97	2.69	15.01
X ₃	194	12	17.32	4.80	27.76
X ₄	194	12	17.10	3.59	21.04
X ₅	194	12	16.47	3.97	24.15
X ₆	194	12	19.42	3.04	15.66
X ₇	194	12	18.89	2.71	14.38
X ₈	194	12	19.59	2.89	14.79
X ₉	194	12	18.73	2.59	13.83
X ₁₀	194	12	18.19	3.44	18.93

ตาราง 15 (ต่อ)

แบบทดสอบ	N	n	$\bar{X}$	S	CV (%)
X ₁₁	194	120	182.00	20.42	11.22

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้จากการทดลอง ครั้งที่ 2 จำนวน 120 ข้อ มี ค่าเฉลี่ย 182.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 20.42 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 11.22 ส่วนคะแนนจากการวิเคราะห์ข้อสอบในแต่ละด้าน ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 16.47 ถึง 19.59 โดยแบบทดสอบด้านความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยค่าที่สูงสุด และแบบทดสอบด้านความใจกว้างมีค่าสูงสุด และ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายตั้งแต่ 13.83 ถึง 27.76 โดยแบบทดสอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายค่าที่สูงสุด และแบบทดสอบด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด

ตาราง 16 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจากการทดลองครั้งที่ 2

แบบทดสอบ	N	n	r _{tt}
X ₁	194	12	0.76**
X ₂	194	12	0.61**
X ₃	194	12	0.73**
X ₄	194	12	0.77**
X ₅	194	12	0.80**
X ₆	194	12	0.74**
X ₇	194	12	0.58**

ตาราง 16 (ต่อ)

แบบทดสอบ	N	n	r_{tt}
X ₈	194	12	0.67**
X ₉	194	12	0.60**
X ₁₀	194	12	0.77**
X ₁₁	194	120	0.99**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 2 จำนวน 120 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคะแนนจากการวิเคราะห์ข้อสอบแต่ละด้าน ปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.58 ถึง 0.80 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่แบบทดสอบด้านความเชื่อมั่นตนเองมีค่าความเชื่อมั่นสูงที่สุด และแบบทดสอบด้านความรับผิดชอบมีค่าความเชื่อมั่นต่ำที่สุด

3.2 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ

ผู้วิจัยนำผลการทดลอง ครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หา ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25เปอร์เซ็นต์ ซึ่งมีกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 60 คน และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากการทดลองครั้งที่ 2

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	r	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2			
1.	1.85	0.36	1.40	0.52	5.46	0.60**	คัดเลือกว่า
2.	1.80	0.48	1.45	0.59	3.55	0.46**	คัดเลือกว่า
3.	1.28	0.79	1.86	0.70	2.32	0.40**	คัดเลือกว่า
4.	1.58	0.56	1.33	0.47	2.63	0.38**	คัดเลือกว่า
5.	1.48	0.67	1.33	0.51	1.87	0.45**	คัดเลือกว่า
6.	1.88	0.37	1.51	0.50	4.53	0.53**	คัดเลือกว่า
7.	1.63	0.52	1.25	0.58	4.08	0.45**	คัดเลือกว่า
8.	1.53	0.59	1.26	0.54	2.55	0.42**	คัดเลือกว่า
9.	1.81	0.43	1.28	0.61	5.51	0.59**	คัดเลือกว่า
10.	1.88	0.37	1.25	0.57	7.19	0.58**	คัดเลือกว่า
11.	1.83	0.41	1.28	0.52	6.35	0.65**	คัดเลือกว่า
12.	1.60	0.49	1.10	0.51	5.48	0.51**	คัดเลือกว่า
13.	1.88	0.41	1.76	0.50	1.79	0.25*	คัดเลือกว่า
14.	1.76	0.56	1.51	0.50	1.81	0.25*	คัดเลือกว่า
15.	1.51	0.59	1.25	0.54	2.57	0.50**	คัดเลือกว่า
16.	1.66	0.54	1.20	0.54	4.70	0.56**	คัดเลือกว่า
17.	1.51	0.59	1.18	0.65	2.93	0.49**	คัดเลือกว่า
18.	1.59	0.22	1.61	0.61	3.96	0.51**	คัดเลือกว่า
19.	1.81	0.43	1.58	0.49	2.75	0.45**	คัดเลือกว่า

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	r	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2			
20.	2.00	0.00	1.40	0.55	4.39	0.65**	คัดเลือกว่า
21.	1.90	0.30	1.56	0.50	4.42	0.49**	คัดเลือกว่า
22.	1.88	0.45	1.73	0.51	1.79	0.36**	คัดเลือกว่า
23.	0.90	0.89	0.88	0.71	2.11	0.24*	คัดเลือกว่า
24.	1.20	0.44	1.98	0.53	2.41	0.21*	คัดเลือกว่า
25.	1.83	0.45	1.41	0.64	4.08	0.55**	คัดเลือกว่า
26.	1.85	0.48	1.51	0.50	3.71	0.44**	คัดเลือกว่า
27.	1.50	0.59	1.16	0.55	3.16	0.48**	คัดเลือกว่า
28.	1.71	0.45	1.38	0.58	3.49	0.36**	คัดเลือกว่า
29.	1.91	0.27	1.53	0.50	5.16	0.67**	คัดเลือกว่า
30.	1.98	0.12	1.50	0.56	6.43	0.49**	คัดเลือกว่า
31.	1.75	0.43	1.13	0.38	8.17	0.66**	คัดเลือกว่า
32.	0.60	0.61	0.55	0.62	1.33	0.15	ปรับปรุง
33.	1.96	0.18	1.86	0.38	1.80	0.32**	คัดเลือกว่า
34.	1.98	0.12	1.48	0.46	4.78	0.36**	คัดเลือกว่า
35.	1.90	0.30	1.58	0.53	5.24	0.44**	คัดเลือกว่า
36.	.96	0.18	1.50	0.49	5.61	0.51**	คัดเลือกว่า
37.	2.00	0.00	1.28	0.50	5.53	0.58**	คัดเลือกว่า
38.	1.58	0.67	0.80	0.58	2.16	0.53**	คัดเลือกว่า
39.	1.71	0.61	1.05	0.44	2.85	0.13	ปรับปรุง

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	r	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2			
40.	1.56	0.59	1.28	0.50	5.15	0.55**	คัดเลือกว่า
41.	1.81	0.43	1.76	0.52	6.09	0.60**	คัดเลือกว่า
42.	1.85	0.36	1.71	0.46	1.90	0.43**	คัดเลือกว่า
43.	1.96	0.18	1.68	0.49	3.71	0.39**	คัดเลือกว่า
44.	1.95	0.22	1.68	0.50	3.76	0.42**	คัดเลือกว่า
45.	1.66	0.47	1.28	0.45	4.52	0.50**	คัดเลือกว่า
46.	1.93	0.25	1.55	0.50	5.29	0.59**	คัดเลือกว่า
47.	1.80	0.40	1.31	0.50	5.80	0.57**	คัดเลือกว่า
48.	1.90	0.35	1.45	0.59	5.04	0.56**	คัดเลือกว่า
49.	1.98	0.12	1.66	0.51	4.66	0.41**	คัดเลือกว่า
50.	2.00	0.00	1.76	0.42	1.95	0.39**	คัดเลือกว่า
51.	1.86	0.38	1.31	0.50	6.69	0.75**	คัดเลือกว่า
52.	1.98	0.12	1.71	0.45	4.37	0.57**	คัดเลือกว่า
53.	0.29	0.61	0.25	0.50	1.32	-0.05	ปรับปรุง
54.	1.56	0.62	1.15	0.44	4.23	0.54**	คัดเลือกว่า
55.	1.86	0.34	1.50	0.53	4.46	0.39**	คัดเลือกว่า
56.	1.96	0.18	1.41	0.49	8.05	0.69**	คัดเลือกว่า
57.	1.93	0.25	1.48	0.56	5.65	0.57**	คัดเลือกว่า
58.	1.95	0.22	1.61	0.49	4.81	0.53**	คัดเลือกว่า
59.	1.91	0.27	1.48	0.53	5.55	0.34**	คัดเลือกว่า

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	r	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2			
60.	1.66	0.54	1.08	0.49	6.14	0.65**	คัดเลือกว่า
61.	1.91	0.27	1.50	0.50	5.60	0.64**	คัดเลือกว่า
62.	1.68	0.46	1.20	0.48	5.58	0.49**	คัดเลือกว่า
63.	1.15	0.88	1.08	0.72	1.85	0.49**	คัดเลือกว่า
64.	1.93	0.25	1.50	0.53	5.66	0.53**	คัดเลือกว่า
65.	1.56	0.64	1.11	0.45	4.41	0.62**	คัดเลือกว่า
66.	1.86	0.34	1.28	0.52	7.22	0.64**	คัดเลือกว่า
67.	1.88	0.37	1.63	0.58	2.81	0.54**	คัดเลือกว่า
68.	1.86	0.34	1.58	0.53	3.48	0.50**	คัดเลือกว่า
69.	1.98	0.12	1.70	0.46	4.57	0.49**	คัดเลือกว่า
70.	1.53	0.56	0.98	0.53	5.46	0.58**	คัดเลือกว่า
71.	1.83	0.12	1.33	0.47	10.22	0.75**	คัดเลือกว่า
72.	2.00	0.04	1.81	0.39	2.61	0.49**	คัดเลือกว่า
73.	1.36	0.93	0.98	0.94	2.23	0.52**	คัดเลือกว่า
74.	1.76	0.50	1.55	0.53	2.29	0.50**	คัดเลือกว่า
75.	1.56	0.62	1.13	0.50	4.20	0.59**	คัดเลือกว่า
76.	1.96	0.18	1.45	0.50	7.50	0.59**	คัดเลือกว่า
77.	1.95	0.22	1.75	0.50	2.80	0.51**	คัดเลือกว่า
78.	1.98	0.12	1.76	0.56	2.90	0.54**	คัดเลือกว่า
79.	1.76	0.50	1.18	0.59	5.81	0.60**	คัดเลือกว่า

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	r	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2			
80.	1.66	0.60	1.15	0.48	5.20	0.62**	คัดเลือกว่า
81.	1.88	0.37	1.50	0.53	4.54	0.49**	คัดเลือกว่า
82.	1.63	0.48	1.41	0.56	2.26	0.41**	คัดเลือกว่า
83.	1.91	0.33	1.73	0.44	2.55	0.41**	คัดเลือกว่า
84.	1.46	0.62	1.36	0.55	1.93	0.35**	คัดเลือกว่า
85.	1.68	0.53	1.10	0.51	6.10	0.63**	คัดเลือกว่า
86.	1.71	0.52	1.41	0.53	3.12	0.41**	คัดเลือกว่า
87.	1.31	0.77	1.11	0.66	1.52	0.25*	ปรับปรุง
88.	1.96	0.18	1.53	0.50	6.28	0.58**	คัดเลือกว่า
89.	1.11	0.73	0.95	0.67	1.89	0.26**	คัดเลือกว่า
90.	1.95	0.22	1.41	0.49	7.60	0.67**	คัดเลือกว่า
91.	0.21	0.41	0.50	0.50	3.36	0.22*	คัดเลือกว่า
92.	0.23	0.46	0.68	0.50	5.09	0.05	ปรับปรุง
93.	1.78	0.41	1.56	0.42	1.82	0.33**	คัดเลือกว่า
94.	1.81	0.46	1.31	0.53	5.40	0.37**	คัดเลือกว่า
95.	1.85	0.36	1.25	0.50	7.40	0.65**	คัดเลือกว่า
96.	1.76	0.42	1.18	0.39	7.82	0.66**	คัดเลือกว่า
97.	1.51	0.62	1.16	0.49	3.41	0.38**	คัดเลือกว่า
98.	1.88	0.37	1.43	0.56	5.16	0.47**	คัดเลือกว่า
99.	1.98	0.12	1.85	0.40	2.43	0.27*	คัดเลือกว่า

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	r	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2			
100.	1.70	0.56	1.18	0.59	4.89	0.54**	คัดเลือกว่า
101.	1.73	0.44	1.20	0.44	6.57	0.70**	คัดเลือกว่า
102.	1.65	0.51	1.21	0.58	4.31	0.47**	คัดเลือกว่า
103.	1.86	0.34	1.60	0.52	3.28	0.32**	คัดเลือกว่า
104.	1.33	0.68	1.08	0.38	2.48	0.57**	คัดเลือกว่า
105.	0.08	0.27	0.06	0.52	3.72	0.21*	คัดเลือกว่า
106.	1.93	0.25	1.23	0.56	8.79	0.58**	คัดเลือกว่า
107.	1.88	0.37	1.48	0.70	3.90	0.36**	คัดเลือกว่า
108.	1.73	0.57	1.36	0.58	3.46	0.53**	คัดเลือกว่า
109.	1.86	0.34	1.35	0.51	6.47	0.62**	คัดเลือกว่า
110.	1.85	0.36	1.38	0.55	5.46	0.56**	คัดเลือกว่า
111.	1.90	0.30	1.46	0.53	5.46	0.64**	คัดเลือกว่า
112.	1.95	0.22	1.71	0.52	3.18	0.51**	คัดเลือกว่า
113.	1.61	0.69	1.40	0.71	1.68	0.29*	คัดเลือกว่า
114.	1.73	0.54	1.26	0.63	4.31	0.67**	คัดเลือกว่า
115.	1.75	0.50	1.33	0.62	3.99	0.50**	คัดเลือกว่า
116.	1.53	0.56	0.98	0.50	5.62	0.51**	คัดเลือกว่า
117.	1.86	0.46	1.56	0.59	3.08	0.52**	คัดเลือกว่า
118.	1.53	0.65	1.05	0.56	4.35	0.43**	คัดเลือกว่า
119.	1.80	0.44	1.28	0.58	5.45	0.62**	คัดเลือกว่า
120.	1.56	0.59	1.01	0.43	5.81	0.64**	คัดเลือกว่า

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 2 จำนวน 120 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.32 ถึง 10.22 ไม่ผ่านเกณฑ์ค่า t 1.75 (Edwards, 1957) จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 22, 32, 53, 87, 113 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบทดสอบแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของแบบทดสอบในแต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ -0.05 ถึง 0.75 มีข้อที่สัมพันธ์กับคะแนนรวมแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 107 ข้อ ที่ระดับ .05 จำนวน 10 ข้อ แยกเป็นรายด้านดังนี้ คือ

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วยข้อ 1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81, 91, 101, 111 มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 3.36 ถึง 10.22 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) ทุกข้อ

ด้านความยุติธรรม ประกอบไปด้วยข้อ 2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82, 92, 102, 112 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.33 ถึง 5.58 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) 11 ข้อ ต่ำกว่าเกณฑ์ 1 ข้อ คือข้อ 32

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตประกอบไปด้วยข้อ 3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83, 93, 103, 113 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.32 ถึง 3.28 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) 10 ข้อ ต่ำกว่าเกณฑ์ 2 ข้อ คือ ข้อ 53 และ ข้อ 113

ด้านความเป็นผู้นำ ประกอบไปด้วยข้อ 4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84, 94, 104, 114 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.93 ถึง 5.66 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) ทุกข้อ

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบไปด้วยข้อ 5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85, 95, 105, 115 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.87 ถึง 7.46 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) ทุกข้อ

ด้านความกระตือรือร้น ประกอบไปด้วยข้อ 6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86, 96, 106, 116 มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 3.12 ถึง 8.79 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) ทุกข้อ

ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วยข้อ 7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87, 97, 107, 117 มีค่าอำนาจจํานนง ตั้งแต่ 1.52 ถึง 5.80 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) 11 ข้อ ต่ำกว่าเกณฑ์ 1 ข้อ คือข้อ 87

ด้านความใจกว้าง ประกอบด้วยข้อ 8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88 98, 108, 118 มีค่าอำนาจจํานนง ตั้งแต่ 2.16 ถึง 6.28 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) ทุกข้อ

ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อ 9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79 89, 99, 109, 119 มีค่าอำนาจจํานนงตั้งแต่ 1.79 ถึง 6.47 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) ทุกข้อ

ด้านความอดทน ประกอบด้วยข้อ 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100, 110, 120 มีค่าอำนาจจํานนง ตั้งแต่ 4.89 ถึง 7.60 สูงกว่าเกณฑ์ 1.75 (Edwards, 1957) ทุกข้อ

เพื่อพิจารณาการวัดคุณลักษณะเดียวกัน จึงนำเอาคะแนนทุกข้อของแต่ละด้านสัมพันธ์กับคะแนนรวมของด้านนั้น ๆ ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กัน จึงกล่าวได้ว่า เป็นการวัดคุณลักษณะเดียวกัน

3.3 การปรับปรุงและคัดเลือกข้อสอบเพื่อนำไปทดสอบครั้งที่ 3

ผลการวิเคราะห์ จากการทดลองในครั้งที่ 2 พบว่า มีข้อสอบเพียง 3 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจํานนง (ค่า t) ไม่อยู่ในเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงนำข้อสอบนั้นมาปรับปรุงและนำไปใช้ทดลองในครั้งที่ 3

ตอนที่ 4 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 3

4.1 รายละเอียดของแบบทดสอบ

รายละเอียดของแบบทดสอบ ประกอบด้วย จํานวนกลุ่มตัวอย่าง จํานวนข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบทดสอบจากการทดลองครั้งที่ 3

แบบทดสอบ	N	n	$\bar{X}$	S	CV (%)	r_{tt}
X ₁	394	12	18.11	3.26	18.72	0.72**
X ₂	394	12	17.40	2.35	13.52	0.60**
X ₃	394	12	16.90	2.37	14.01	0.52**
X ₄	394	12	17.17	2.45	14.28	0.62**
X ₅	394	12	16.26	2.90	17.87	0.65**
X ₆	394	12	19.36	2.95	15.28	0.59**
X ₇	394	12	18.89	2.65	14.02	0.63**
X ₈	394	12	19.45	2.75	14.14	0.68**
X ₉	394	12	18.51	2.60	14.05	0.64**
X ₁₀	394	12	17.99	3.39	18.88	0.71**
X ₁₁	394	12	180.07	18.78	10.43	0.96**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้จากการทดลอง ครั้งที่ 3 จำนวน 120 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 180.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 18.79 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคะแนนจากการวิเคราะห์ข้อสอบแต่ละด้าน ปรากฏว่ามี ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 16.26 ถึง 19.45 แบบทดสอบด้านความใจกว้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ แบบทดสอบด้านความเชื่อมั่นตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 2.35 ถึง 3.40 และค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.73 แต่ละค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แบบทดสอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด และแบบทดสอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าความเชื่อมั่นต่ำสุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ

ผู้วิจัยนำผลการทดลองครั้งที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ ซึ่งมีกลุ่มสูง และ กลุ่มต่ำกลุ่มละ 120 คน และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าอำนาจจำแนก จากการทดลองครั้งที่ 3

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
1.	1.87	0.32	1.36	0.52	8.77	
2.	1.74	0.51	1.25	0.64	6.17	
3.	1.10	0.80	0.97	0.72	1.75	
4.	1.50	0.55	1.22	0.46	4.44	
5.	1.51	0.61	1.28	0.54	2.91	
6.	1.90	0.32	1.54	0.51	6.15	
7.	1.66	0.51	1.19	0.53	6.61	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
8.	1.55	0.55	1.28	0.53	3.64	
9.	1.76	0.46	1.30	0.63	6.12	
10.	1.87	0.36	1.23	0.50	10.67	
11.	1.75	0.47	1.20	0.52	8.01	
12.	1.61	0.50	1.00	0.56	8.37	
13.	1.88	0.37	1.79	0.46	1.84	
14.	1.43	0.56	1.23	0.50	1.81	
15.	1.47	0.57	1.16	0.58	3.87	
16.	1.68	0.52	1.19	0.53	6.80	
17.	1.60	0.56	1.21	0.65	4.67	
18.	1.97	0.16	1.62	0.60	5.68	
19.	1.83	0.39	1.45	0.50	6.17	
20.	1.97	0.21	1.34	0.51	11.74	
21.	1.90	0.29	1.41	0.49	8.88	
22.	1.87	0.44	1.57	0.67	3.93	
23.	1.16	0.87	0.93	0.66	1.83	
24.	1.13	0.42	0.97	0.48	2.71	
25.	1.84	0.43	1.36	0.66	6.31	
26.	1.91	0.36	1.52	0.50	6.52	
27.	1.53	0.55	1.24	0.60	3.74	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
28.	1.72	0.45	1.33	0.54	5.71	
29.	1.87	0.32	1.44	0.51	7.39	
30.	1.99	0.09	1.45	0.55	9.94	
31.	1.74	0.44	1.04	0.34	12.90	
32.	0.67	0.73	0.36	0.58	3.48	
33.	1.95	0.25	1.76	0.54	3.23	
34.	1.99	0.09	1.50	0.53	9.33	
35.	1.88	0.31	1.32	0.50	9.81	
36.	1.97	0.16	1.42	0.51	10.49	
37.	1.99	0.09	1.41	0.53	11.04	
38.	1.57	0.67	1.28	0.56	3.40	
39.	1.82	0.47	1.67	0.60	2.00	
40.	1.50	0.60	1.01	0.45	6.63	
41.	1.86	0.39	1.19	0.53	10.36	
42.	1.84	0.36	1.73	0.48	1.90	
43.	1.97	0.16	1.66	0.56	5.41	
44.	1.95	0.21	1.60	0.54	6.25	
45.	1.61	0.54	1.20	0.57	5.34	
46.	1.95	0.21	1.54	0.53	7.35	
47.	1.83	0.37	1.29	0.51	8.75	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
48.	1.91	0.33	1.37	0.57	8.53	
49.	1.99	0.09	1.37	0.57	8.53	
50.	1.98	0.13	1.68	0.48	6.10	
51.	1.84	0.39	1.13	0.44	12.40	
52.	1.97	0.21	1.61	0.54	6.42	
53.	0.29	0.55	0.16	0.52	1.78	
54.	1.53	0.60	1.16	0.52	4.83	
55.	1.88	0.31	1.45	0.53	7.27	
56.	1.95	0.21	1.40	0.51	10.25	
57.	1.93	0.24	1.37	0.60	8.98	
58.	1.91	0.27	1.56	0.51	6.24	
59.	1.92	0.26	1.42	0.55	8.52	
60.	1.66	0.58	1.08	0.51	7.82	
61.	1.91	0.27	1.49	0.50	7.71	
62.	1.77	0.41	1.18	0.45	9.95	
63.	1.13	0.87	1.03	0.76	1.75	
64.	1.90	0.29	1.55	0.49	6.33	
65.	1.57	0.63	1.14	0.52	5.39	
66.	1.83	0.39	1.30	0.50	8.56	
67.	1.89	0.36	1.53	0.58	5.45	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
68.	1.85	0.35	1.42	0.56	6.61	
69.	1.99	0.09	1.60	0.49	8.06	
70.	1.55	0.56	1.03	0.56	6.73	
71.	1.96	0.19	1.29	0.49	13.00	
72.	1.98	0.19	1.77	0.43	4.41	
73.	1.46	0.89	1.15	0.92	2.47	
74.	1.79	0.46	1.58	0.53	3.12	
75.	1.54	0.60	1.10	0.51	5.85	
76.	1.96	0.19	1.35	0.49	11.90	
77.	1.94	0.23	1.68	0.55	4.46	
78.	1.98	0.13	1.72	0.62	4.22	
79.	1.70	0.51	1.17	0.66	6.50	
80.	1.64	0.56	1.08	0.51	7.66	
81.	1.92	0.29	1.47	0.53	7.68	
82.	1.62	0.48	1.43	0.58	2.53	
83.	1.91	0.31	1.73	0.50	3.25	
84.	1.43	0.63	1.35	0.53	1.76	
85.	1.61	0.54	1.09	0.53	7.04	
86.	1.75	0.49	1.38	0.56	5.17	
87.	1.36	0.76	1.11	0.66	2.57	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
88.	1.90	0.29	1.45	0.50	8.15	
89.	1.13	0.71	0.90	0.70	2.39	
90.	1.94	0.26	1.31	0.50	11.45	
91.	1.52	0.50	1.18	0.39	5.60	
92.	0.66	0.53	0.24	0.53	6.13	
93.	1.83	0.37	1.67	0.49	2.65	
94.	1.73	0.55	1.43	0.55	3.93	
95.	1.74	0.48	1.43	0.55	6.01	
96.	1.78	0.41	1.14	0.38	11.83	
97.	1.55	0.60	1.22	0.56	4.18	
98.	1.84	0.43	1.37	0.59	6.55	
99.	1.96	0.23	1.75	0.47	4.17	
100.	1.66	0.53	1.15	0.58	6.72	
101.	1.78	0.41	1.08	0.45	11.91	
102.	1.63	0.52	1.12	0.59	6.68	
103.	1.88	0.31	1.60	0.51	4.97	
104.	1.31	0.62	1.11	0.43	2.78	
105.	0.38	0.52	0.08	0.27	5.33	
106.	1.91	0.27	1.25	0.53	11.32	
107.	1.78	0.53	1.52	0.67	3.14	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2		
108.	1.78	0.49	1.42	0.56	4.99	
109.	1.89	0.30	1.36	0.52	9.27	
110.	1.87	0.33	1.26	0.52	10.06	
111.	1.89	0.30	1.33	0.53	9.61	
112.	1.94	0.23	1.75	0.49	3.70	
113.	1.60	0.71	1.31	0.75	2.88	
114.	1.72	0.52	1.24	0.62	6.13	
115.	1.78	0.47	1.36	0.63	5.59	
116.	1.50	0.53	0.94	0.45	8.23	
117.	1.87	0.42	1.46	0.63	5.68	
118.	1.50	0.61	1.10	0.56	4.95	
119.	1.73	0.50	1.22	0.53	7.20	
120.	1.52	0.61	1.02	0.48	6.62	

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาจำนวน 120 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ถึง 13.00 ซึ่งค่าอำนาจจำแนก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 1.75 (Edwards, 1957) มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกข้อ ดัง รายละเอียดซึ่งแยกเป็นด้าน คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 5.60 ถึง 13.00 ด้านความยุติธรรม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.90 ถึง 9.95 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ถึง 5.41 ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.76

ถึง 9.33 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.91 ถึง 9.81 ด้านความกระตือรือร้นมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 5.17 ถึง 11.90 ด้านความรับผิดชอบมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.57 ถึง 11.04 ด้านความใจกว้าง มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 3.40 ถึง 8.53 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.00 ถึง 9.27 ด้านความอดทน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 6.10 ถึง 11.74

4.3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

ผู้วิจัยได้นำคะแนนผลการสอบในแต่ละด้านมาตรวจสอบ ความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยวิธีเทคนิคกลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว (Known Group Technique) โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนจากกลุ่มที่มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2535 และ 2536 จำนวน 30 คน และกลุ่มที่มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาน้อย ได้แก่ ครูผู้สอนอาวุโส ที่ไม่เคยได้รับตำแหน่งใด ๆ เลย โดยการสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน จาก 6 โรงเรียน การตรวจสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แยกเป็นแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

แบบทดสอบ	กลุ่มที่รู้จัก ว่ามีบุคลิกภาพ ผู้บริหาร	N	$\bar{X}$	S^2	t
X ₁	มาก	30	1.88	0.13	7.50**
	น้อย	30	1.51	0.23	
X ₂	มาก	30	1.84	0.20	4.73**
	น้อย	30	1.57	0.23	
X ₃	มาก	30	1.96	0.19	8.23**
	น้อย	30	1.51	0.22	
X ₄	มาก	30	1.94	0.19	9.99**
	น้อย	30	1.35	0.25	
X ₅	มาก	30	2.24	0.13	15.61**
	น้อย	30	1.53	0.21	
X ₆	มาก	30	2.15	0.13	11.57**
	น้อย	30	1.53	0.260	

ตาราง 20 (ต่อ)

แบบทดสอบ	กลุ่มที่รู้จัด ว่ามีบุคลิกภาพ ผู้บริหาร	N	$\bar{X}$	S^2	t
X ₇	มาก	30	2.18	0.17	7.65**
	น้อย	30	1.66	0.32	
X ₈	มาก	30	2.09	0.14	10.85**
	น้อย	30	1.55	0.23	
X ₉	มาก	30	2.21	0.17	14.91**
	น้อย	30	1.42	0.23	
X ₁₀	มาก	30	3.95	0.13	18.82**
	น้อย	30	2.78	0.31	
X ₁₁	มาก	30	21.03	1.09	13.45**
	น้อย	30	14.23	2.54	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่ว่าจะวิเคราะห์
เป็นรายด้านหรือทั้งฉบับ โดยมีค่าตั้งแต่ 4.73 ถึง 15.61 แบบทดสอบด้านความ

กระตือรือร้นมีค่าความเที่ยงตรงสูงสุด แบบทดสอบด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าความเที่ยงตรงต่ำสุด
แบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรงสูง

4.4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบแต่ละด้าน

คะแนนจากแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 10 ด้าน
และรวมทั้งฉบับจากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 394 คน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบ
ทดสอบ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบแยกเป็นแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

แบบ ทดสอบ	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	x_{10}	x_{11}
x_1	1.00	.48**	.19*	.45**	.39**	.67**	.48**	.43**	.49**	.45**	.74**
x_2		1.00	.25**	.30**	.27**	.36**	.38**	.30**	.32**	.27**	.54**
x_3			1.00	.26**	.21*	.22**	.32**	.31**	.21*	.25**	.50**
x_4				1.00	.28**	.45**	.32**	.34**	.32**	.27**	.57**
x_5					1.00	.47**	.39**	.48**	.50**	.47**	.65**
x_6						1.00	.56**	.52**	.54**	.69**	.83**
x_7							1.00	.53**	.43**	.51**	.73**
x_8								1.00	.47**	.51**	.73**
x_9									1.00	.58**	.71**
x_{10}										1.00	.77**
x_{11}											1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างแบบทดสอบแต่ละด้านกับแบบทดสอบทั้งฉบับ มีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่า ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แสดงว่าเป็นแบบทดสอบที่วัดคุณลักษณะร่วมกัน

4.5 คะแนนเกณฑ์ปกติ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากการตอบแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มาสร้างเป็นเกณฑ์ปกติ ซึ่งเป็นเกณฑ์ท้องถิ่น (Local Norms) สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นครกรุงเทพมหานคร โดยสร้างเป็นเกณฑ์ปกติ ในรูปของคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ดังแสดงในตาราง 22-23

ตาราง 22 เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละด้าน

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ									
	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	x_{10}
24						70	72	71		70
23	72	74				63	69	64	71	64
22	63	72	74	72	72	59	63	59	64	61
21	58	69	69	67	67	54	58	55	59	58
20	54	63	63	62	62	51	53	51	55	55
19	51	57	59	57	59	47	49	48	51	53
18	49	51	54	53	55	45	46	44	47	50
17	46	46	50	49	52	43	43	40	44	47

ตาราง 22 (ต่อ)

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ									
	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	x_{10}
16	44	42	46	45	49	40	40	38	40	45
15	41	39	42	41	46	37	38	35	37	42
14	39	37	38	37	42	34	34	33	34	38
13	36	34	35	34	39	32	32	30	31	35
12	33	32	31	32	36	27	27	28	28	32
11	28	30	27	27	32					29
10		27			30					27
9					29					
8					27					

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่าเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรูปคะแนนที่ปกติ มีผลดังนี้

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ตั้งแต่ T 28	ถึง T 72
ด้านความยุติธรรม	ตั้งแต่ T 27	ถึง T 74
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ตั้งแต่ T 27	ถึง T 74
ด้านความเป็นผู้นำ	ตั้งแต่ T 27	ถึง T 72

ด้านความเชื่อมั่นตนเอง	ตั้งแต่ T 27	ถึง T 72
ด้านความกระตือรือร้น	ตั้งแต่ T 27	ถึง T 70
ด้านความรับผิดชอบ	ตั้งแต่ T 27	ถึง T 72
ด้านความใจกว้าง	ตั้งแต่ T 28	ถึง T 71
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	ตั้งแต่ T 28	ถึง T 71
ด้านความอดทน	ตั้งแต่ T 27	ถึง T 70

✓ ตาราง 23 เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งฉบับ

คะแนนดิบ	T	คะแนนดิบ	T	คะแนนดิบ	T
212	74	196	58	183	51
211	71	195	58	182	50
210	69	194	57	181	49
208	68	193	56	180	48
206	67	192	56	179	48
205	66	191	55	178	47
203	65	190	54	177	47
202	63	189	53	176	47
201	62	188	53	175	47
200	61	187	53	174	46
199	60	186	52	173	46
198	60	185	52	172	45
197	59	184	51	171	45

ตาราง 23 (ต่อ)

คะแนนดิบ	T	คะแนนดิบ	T	คะแนนดิบ	T
170	44	162	40	148	34
169	44	161	40	147	33
168	43	160	39	144	32
167	43	159	38	138	31
166	42	157	37	132	30
165	42	156	37	121	27
164	41	154	36		
163	41	153	35		

จากตาราง 23 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งฉบับในรูปแบบคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ T 27 ถึง T 74 ในการพิจารณาเกณฑ์ปกติ ว่าผู้ใดที่ใช้เกณฑ์ประเมินของ ขวาล แพร่ตฤณ (ขวาล แพร่ตฤณ.2520) ที่กำหนดไว้ดังนี้

ตั้งแต่ T65 และสูงกว่า แปลว่า มีคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสูงมาก

ตั้งแต่ T55 - T65 แปลว่า มีคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสูง

ตั้งแต่ T45 - T55 แปลว่า มีคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพอใช้

เฉพาะ T50 แปลว่า มีคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระดับกลาง

ตั้งแต่ T35 - T45 แปลว่า มีคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่ำ

ตั้งแต่ T35 และต่ำกว่า แปลว่า มีคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่ำมาก

ถ้าได้คะแนนตรงจุดแบ่งพอดี คือ T35, T45, T55 และ T65 ให้เลื่อนขึ้นไปยังกลุ่ม

ที่สูงถัดไปเสมอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) สำหรับตีความหมายของคะแนน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีพ.ศ.2536 จำนวน 686 คน ใช้ทดลองเครื่องมือครั้งที่ 1 จำนวน 98 คน ครั้งที่ 2 จำนวน 194 คน และครั้งที่ 3 เพื่อหาคุณภาพ จำนวน 394 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบวัด บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาชนิดข้อความเดียว แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งตรงกับพฤติกรรมของตนให้ตอบลงในช่อง 'ปฏิบัติเป็นประจำ' ตรงบ้างเป็นบางครั้งให้ตอบลงในช่อง 'ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง' และไม่ตรงเลยให้ตอบ 'ไม่เคยปฏิบัติ' ทั้งหมด 120 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน
2. นำแบบทดสอบไปให้กับศึกษาธิการเขต เพื่อส่งไปให้ ผู้บริหารโรงเรียนตอบตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยอธิบายให้เข้าใจถึงวิธีการสร้างแบบทดสอบและขอความร่วมมือให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดตอบด้วยความจริงใจที่สุด
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ นำแบบทดสอบมาปรับปรุง และ คัดเลือกข้อสอบดังนี้
 - 3.1 ครั้งที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุง และ คัดเลือกข้อสอบ
 - 3.2 ครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุง และ คัดเลือกข้อสอบ
 - 3.3 ครั้งที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ หาคุณภาพของแบบทดสอบ ในด้าน อำนาจจำแนก ความเที่ยงตรง และ ความเชื่อมั่น และเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของ แบบทดสอบวัด บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 สรุปได้ดังนี้

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 220 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -1.11 ถึง 6.63 ไม่ผ่านเกณฑ์ 80 ข้อ แยกเป็นรายด้านดังนี้ คือ

- ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .47 ถึง 5.85 ไม่ผ่านเกณฑ์ 8 ข้อ
- ด้านความยุติธรรม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -.91 ถึง 3.87 ไม่ผ่านเกณฑ์ 10 ข้อ
- ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -.26 ถึง 3.88 ไม่ผ่านเกณฑ์ 10 ข้อ
- ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -1.11 ถึง 4.01 ไม่ผ่านเกณฑ์ 10 ข้อ
- ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -.44 ถึง 5.41 ไม่ผ่านเกณฑ์ 6 ข้อ
- ด้านความกระตือรือร้น มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.40 ถึง 6.63 ไม่ผ่านเกณฑ์ 6 ข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ .15 ถึง 4.73 ไม่ผ่านเกณฑ์ 10 ข้อ
ด้านความใจกว้าง	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ .64 ถึง 5.05 ไม่ผ่านเกณฑ์ 8 ข้อ
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ .27 ถึง 5.39 ไม่ผ่านเกณฑ์ 10 ข้อ
ด้านความอดทน	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ .19 ถึง 5.85 ไม่ผ่านเกณฑ์ 2 ข้อ

2. ค่าอำนาจจํานนรายข้อ ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 2 สรุปได้ดังนี้

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจํานน
ถึงเกณฑ์จากการทดลองครั้งที่ 2 จำนวน 120 ข้อ มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.32 ถึง 10.22
ไม่ผ่านเกณฑ์ 3 ข้อ แยกเป็นรายด้านดังนี้ คือ

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 3.36 ถึง 10.22
ด้านความยุติธรรม	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.33 ถึง 5.58 ไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.32 ถึง 3.28 ไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ
ด้านความเป็นผู้นำ	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.93 ถึง 5.66
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.87 ถึง 7.46
ด้านความกระตือรือร้น	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 3.12 ถึง 8.79
ด้านความรับผิดชอบ	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.52 ถึง 5.80 ไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ
ด้านความใจกว้าง	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 2.16 ถึง 6.28
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.79 ถึง 6.47
ด้านความอดทน	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 4.49 ถึง 7.60

3. ค่าอำนาจจํานนรายข้อของ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 3 สรุปได้ดังนี้

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจํานน
ถึงเกณฑ์ จากการทดลองครั้งที่ 3 จำนวน 120 ข้อ มีค่าอำนาจจํานน ตั้งแต่ 1.75 ถึง 13.00
ซึ่งค่าอำนาจจํานนมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกข้อ ดังรายละเอียดซึ่งแยกเป็นด้าน ดังนี้

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 5.60 ถึง 13.00
ด้านความยุติธรรม	มีค่าอำนาจจํานนตั้งแต่ 1.90 ถึง 9.95

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ถึง 5.41
 ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.76 ถึง 9.33
 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.91 ถึง 9.81
 ด้านความกระตือรือร้น มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 5.17 ถึง 11.90
 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.57 ถึง 11.04
 ด้านความใจกว้าง มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 3.40 ถึง 8.53
 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.00 ถึง 9.27
 ด้านความอดทน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 6.10 ถึง 11.74

4. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบทดสอบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบทดสอบในแต่ละด้าน จากการทดสอบครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้หาค่าสหสัมพันธ์ภายในแบบทดสอบ มีค่าตั้งแต่ -0.05 ถึง 0.67 มีข้อที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 110 ข้อ ที่ระดับ .05 จำนวน 6 ข้อ และมีความสหสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ข้อ แยกเป็นรายด้านดังนี้ คือ

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.75 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 12 ข้อ

ด้านความยุติธรรม มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.57 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 11 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ข้อ

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ -0.05 ถึง 0.52 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 8 ข้อ ที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ และข้อที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ข้อ

ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.67 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 10 ข้อ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ข้อที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ข้อ

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.65 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 12 ข้อ

ด้านความกระตือรือร้น มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.75 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 12 ข้อ

ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.57 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 11 ข้อ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ

ด้านความใจกว้าง มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.58 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 12 ข้อ

ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.13 ถึง 0.67 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 10 ข้อ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ และข้อที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ข้อ

ด้านความอดทน มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.67 มีข้อที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 12 ข้อ

5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลอง ครั้งที่ 3 คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเป็นรายด้าน และทั้งฉบับโดยวิธีสูตร Alpha-Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความใจกว้าง ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความอดทน และ รวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.72, 0.60, 0.52, 0.62, 0.65, 0.59, 0.63, 0.68, 0.64, 0.71 และ 0.96 ตามลำดับ

6. ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธีเทคนิคกลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว (Known Group Technique) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเที่ยงตรงดังนี้

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความใจกว้าง ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความอดทน และ รวมทั้งฉบับ มีค่า เท่ากับ 7.50, 4.73, 8.23, 9.99, 15.61, 11.57, 7.65, 10.85, 14.91, 13.45 และ 18.82 ตามลำดับ

จำนวนตั้งแต่ 1.32 - 10.22 ไม่ผ่านเกณฑ์ 3 ข้อ ข้อสอบเกือบทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า การทดสอบครั้งที่ 1 แสดงว่าข้อสอบได้รับการคัดเลือกเป็นอย่างดี และกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก มีเพียง 3 ข้อ เท่านั้นที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งก็ต่ำกว่าเกณฑ์ไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุง สำนวนภาษา และนำไปทดลองครั้งที่ 3

ค่าอำนาจจำแนกจากการทดลองครั้งที่ 3 แบบทดสอบจำนวน 120 ข้อ มีค่าอำนาจ จำแนกตั้งแต่ 1.75 ถึง 13.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ซึ่งสูงตามเกณฑ์ของ เอ็ดเวิร์ด (Edward 1957, 153) ที่กำหนดค่าอำนาจจำแนก(t) ที่ดี ควรมีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้น ไปได้ จึงแสดงให้เห็นว่ากลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละข้อคำถาม นั้น ๆ จะเห็นได้ว่าค่าอำนาจจำแนกสูงกว่าครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ทั้งนี้เพราะได้ผ่านการคัดเลือก และปรับปรุงให้มีคุณภาพมาแล้ว และกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ขึ้นด้วย ซึ่งค่าอำนาจจำแนกที่ได้มีค่า ใกล้เคียงกับแบบทดสอบบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างรอย วินัย ธรรมศิลป์ ซึ่งมี ค่าตั้งแต่ 2.06 ถึง 5.51 (วินัย ธรรมศิลป์ 2527:53) แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นทหาร สร้างรอย นงเยาว์ พิงพา ซึ่งมีค่า 2.01 ถึง 14.03 (นงเยาว์ พิงพา 2529:111) แบบ ทดสอบวัดคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมค่านิยม ด้านศีล ซึ่งสร้างรอย พรณี อุณศรีเพ็ง มีค่าอำนาจ จำแนกตั้งแต่ 2.01 ถึง 12.98 (พรณี อุณศรีเพ็ง 2529:102) จึงกล่าวได้ว่าแบบทดสอบวัด บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่สร้างขึ้นที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ใช้ได้และสูงอย่าง เชื่อมั่นได้

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเป็นรายด้านและทั้งฉบับโดยวิธีสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้ง 10 ด้าน จากการทดลองครั้งที่ 2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 ถึง 0.80 ส่วนค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 จากการทดลอง ครั้งที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.73 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96 เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นจะเห็นได้ว่าค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองครั้งที่ 3 มีค่าต่ำลง อาจ เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มกัน และเป็นช่วงระยะเวลาที่ใกล้สอบผู้บริหารมีงานมากทำให้ การตอบคลาดเคลื่อนไปบ้างเนื่องจากความรีบร้อนในการตอบ แต่ถึงอย่างไรก็ตามค่าความเชื่อมั่น ก็ยังมีค่าสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเทียบกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ

ความเป็นทหาร ซึ่งสร้างโดย นางเยาว์ พึ่งพา มีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.71 ถึง 0.82 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 (นางเยาว์ พึ่งพา 2529:115) และแบบทดสอบวัดคุณธรรม 4 ประการตามพระบรมราชวาทของรัชกาลที่ 9 สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งสร้างโดย มลิวัลย์ บารุงการ (2531:115) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ตั้งแต่ 0.62 ถึง 0.78 และรวมทั้งฉบับ 0.88 จะเห็นได้ว่ามีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพที่เชื่อถือได้

3. ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง(Construct Validity)โดยวิธีเทคนิคกลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว (Known Group Technique) จากกลุ่มที่มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มาได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น ประจำปี 2535 และ 2536 จำนวน 30 คน และ กลุ่มที่มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาน้อย ได้แก่ ครูผู้สอนอาวุโส ที่ไม่เคยได้รับตำแหน่งใด ๆ เลย จำนวน 30 คน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ผลปรากฏว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอย่างเชื่อมั่นได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ไม่ว่าจะวิเคราะห์เป็นรายด้าน หรือทั้งฉบับ โดยมีค่า ตั้งแต่ 4.73 ถึง 15.61 แบบทดสอบ ด้านความกระตือรือร้น มีค่าสูงสุด แบบทดสอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าต่ำสุด ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 18.82 จากการศึกษาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวลซึ่งสร้างโดย จีระ เจริญสุขวิมล พบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีค่าตั้งแต่ 3.93 ถึง 6.80 (จีระ เจริญสุขวิมล 2527:84) แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ สร้างโดย ชมภู พึ่งธรรม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ตั้งแต่ 3.53 ถึง 13.55 (ชมภู พึ่งธรรม 2526:67) แบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นทหาร ซึ่งสร้างโดยนางเยาว์ พึ่งพา มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตั้งแต่ 2.52 ถึง 4.72 (นางเยาว์ พึ่งพา 2529:101) แบบทดสอบวัดคุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราชวาทของรัชกาลที่ 9 สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ตั้งแต่ 5.05 ถึง 8.21 (มลิวัลย์ บารุงการ 2531:116) จะเห็นได้ว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูงอย่างเชื่อถือได้

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบ

จากการวิเคราะห์ ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบแต่ละด้านมีค่า ตั้งแต่ 0.19 ถึง 0.69 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบแต่ละด้าน กับแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.83 ซึ่งสอดคล้องกับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล สร้างโดย จีระ เจริญสุขวิมล มีค่าตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.65 (จีระ เจริญสุขวิมล 2527:71) และ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความเป็นทหารซึ่งสร้างโดย นางเยาว์ พิงพา ซึ่งมีค่า ตั้งแต่ 0.42 ถึง 0.73 (นางเยาว์ พิงพา 2529 :117) จะเห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของแบบทดสอบแต่ละด้านกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเป็นบวก และแสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำด้านหนึ่งก็จะเป็นผู้นำด้านอื่นด้วย หรือ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำด้านหนึ่งน้อย ก็จะเป็นผู้นำด้านอื่นน้อยด้วย ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบทดสอบแต่ละด้าน กับแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างสูงนั้น แสดงว่า แบบทดสอบแต่ละด้านวัดองค์ประกอบใหญ่เดียวกัน คือ บุคลิกภาพผู้บริหาร

5. เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ (Norm)

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติ ในรูปของคะแนนทีปกติ (Normalized T-Score) เพื่อใช้เปรียบเทียบระดับของบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จากคะแนนดิบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละด้าน และรวมทั้งฉบับ

การประเมินบุคลิกภาพ ถ้าต้องการทราบ บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารว่าอยู่ในเกณฑ์สูง-ต่ำเพียงใด ให้พิจารณาเกณฑ์ดังนี้ (ชวาล แพรัตกุล 2520 :53)

ตั้งแต่ T65 และสูงกว่า แปลว่า มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสูงมาก

ตั้งแต่ T55 - T65 แปลว่า มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสูง

ตั้งแต่ T45 - T55 แปลว่า มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพอใช้

เฉพาะ T50 แปลว่า มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระดับกลาง

ตั้งแต่ T35 - T45 แปลว่า มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่ำ

ตั้งแต่ T35 และต่ำกว่า แปลว่า มีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่ำมาก

ถ้าได้คะแนนตรงจุดแบ่งพอดี คือ T35, T45, T55 และ T65 ให้เลื่อนขึ้นไปอยู่ในกลุ่มที่สูงถัดไปเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวความคิดใหม่ที่จะเสนอแนะดังนี้

1. แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาฉบับนี้ สามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการสอบคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารการศึกษา และการวิจัย โดยใช้ประกอบกับแบบทดสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จะช่วยให้การคัดเลือกผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมต่อไป
2. ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนั้นการนำแบบทดสอบไปใช้ จึงใช้ได้เฉพาะ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ถ้าจะนำไปใช้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดอื่น หรือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือ ผู้บริหารโรงเรียนอุดมศึกษา ควรหาเกณฑ์ปกติใหม่
3. ควรมีการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในแบบอื่น ๆ เช่นแบบสถานการณ์ แบบเลือกตอบ เพื่อประโยชน์ในการเลือกเข้าให้เหมาะสมมากขึ้น

גדרת המידע

บรรณานุกรม

- การปกครอง, กรม หลักการบริหาร. พระนครฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น. 2510.
- จินตนา ทองย้อย. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2525.
- วงศ์ วงษ์จันทร์. การอบรมนักบริหารการศึกษา รุ่นที่ 1 ของกรุงเทพมหานคร มิตรครู. 14-17 กรุงเทพฯ : 2523.
- ขมภู พิงธรรม. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เขตการศึกษา 3 กรุงเทพมหานคร ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2526. อัดสำเนา
- ✓ เชิดศักดิ์ โธนาสินธุ์. การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2521. อัดสำเนา
- _____. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2522.
- เดโช สนวนนท์. จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 2508.
- _____. " บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน. " วิทยาสาร. หน้า 22-23: กรุงเทพฯ: ดุ้ย ชุมสาย. ม.ล. จิตวิทยา. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช. 2508.
- ทวี ท่อแก้ว และอบรม สนิทบาล จิตวิทยาการศึกษา. โอเดียนสโตร์, 2517.
- ธารง บัวศรี. หลักการศึกษา. พระนคร : แพร่พิทยา, 2506.
- ธงชัย ลักคณาสุวรรณ. การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพประชาธิปไตย. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2517. อัดสำเนา
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์. 2534.
- นุชนาฏ ศิวีเศษ. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในการเป็นพยาบาล. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2524. อัดสำเนา
- นงเยาว์ พิงพา. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2529. อัดสำเนา

- บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. การวัดบุคลิกภาพ. ภาคพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา
- บันลือ พดกษะวัน. การประถมศึกษา. ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์, 2535.
- ปัญญา บุญเปี่ยม. บุคลิกภาพประชาธิปไตยของอาจารย์วิทยาลัยครู. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2518. อัดสำเนา
- ประชุมสุข อาชวบำรุง และคนอื่น ๆ. การตรวจสอบเชิงจิตวิทยา. ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- ปราโมทย์ เคชอัมพร. บุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา
- พนัส หันนาสินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- พรรณี เคชกานะ. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนความวิตกกังวล และพฤติกรรมด้านความเป็นผู้นำ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
2515. อัดสำเนา
- พรรณี อุ๋นศรีเพ็ง. การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมจริยธรรมเบื้องต้น ด้านศีล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2515. อัดสำเนา
- วิญญู สาธร. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช, 2516.
- มลิวัลย์ บำรุงการ. การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราโชวาทของ
รัชกาลสำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา
- รัตนา เทพชลไชย. บุคลิกภาพของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วย อีพีทีเอส. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

- รัตน์ ชัยบุตร. บุคลิกภาพประชาธิปไตยของผู้บริหารสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. สถิติวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช, 2522.
- _____. หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ที่ศึกษาพรจำกัด, 2528.
- วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ โรงพิมพ์ขนิษฐการพิมพ์, 2520.
- วัชร ทรัพย์มี. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาในโรงเรียน. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- วินัย ธรรมศิลป์. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดเชียงใหม่. ปริณิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา
- สมบูรณ์ ชิตพงศ์และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์. การวัดความถนัด. ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- สายหยุด อุทัยศรี. บุคลิกภาพของครูใหญ่ในทัศนะของครูน้อยสตรีในโรงเรียนมัธยมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2505. อัดสำเนา
- สุนันท์ สลโรสุม. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2524.
- สุรางค์ แสงวนิช "บุคลิกภาพ". ศูนย์การศึกษา. 4 เมษายน 2506 : 37 - 45.
- สมบูรณ์ พรธมภพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2521
- เสถียร เหลืองอร่าม และกมล ชูทรัพย์. การบริหาร. แพร์พิทยา, 2516.
- อภิรมย์ ณ นคร. หลักการบริหารโรงเรียนมัธยม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.
- อุทัย หิรัญโรต ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน กรุงเทพฯ : ศูนย์กิจการพิมพ์ : 2515
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

- Anatasi. Anne. Phychologisal Testing. 3rd ed., LOn dan, The Macminlan Company, 1968.
- Calvin Hall S. and Garder Linzey. Theories of Personality. New York : John Wilry and Son, Inc., 1967.
- Cattel, Raymond B. A Trait Factor - Analytic Approach to Personality : Theory Assessment and Research. 309-320, New York, 1970.
- Cattel, Raymond B. Handbook for the Sixteen Personality Factor Test. Institution for Personality and Ability Testing, Illinois : 1957.
- Eckardt, Edward Emill, Jr. "Selection Criteria, Practices and Procedures of Elementary and Secondary School Principles," Dissertation Abstracts International. 39 : 2, 562-A-563-A, August, 1978.
- Eysenck, Hen J. The Structure of Human Personality. London : Methuen, & Co., Ltd., 1970.
- Flores, Tomas W. Fundamental in Test and Measurements. Manila : Abiva Publishing House, 1960.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1959.
- Gordon, Jesse E. Personality and Behaviors. Teh Macmillan Company, New York, 1963.
- Gordon W. Allport, Personality : A Psychological Interpretation edited y Calvin S. Hall, and Grdner Lindzey. Theories of Personality. w York : John Wiley and Sons, Inc.,
- Gilmer, B. Von Haller. Industrial Psychology. 2d. ed. New York : McGraw-Hill Book, Company, 1966.
- Guilford, J.P. Personality. McGraw-Hill Book Company Inc., New York : 1957.
- Hunt, Herold C., and Paul R. Pierce. The Practice of School Administra-tion : A Cooperative Professional. Boston : Enterprise Houghton Millin Company, 1958.
- Hall, Calvin S. and Gardner, Lindrey. Theories of Personality. 2nd. ed., New York : John Wiley and Son., Inc., 1980.
- Kleinmuntz, Benjamin. Personality Measurement. an Introduction Illinois : Dorsey Press, 1967.

- Kurt, Levin. "Personality Development." Child Development. Edited by Don C. Dinkmeyer, New Jersey : Prentice-Hall Book Company, 1965.
- McConnell, J.V. Understanding Human Behavior. New York : Holt.
- Morris, C.G. Psychology. New Jersey : 3rd. ed., Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1979.
- Ralph, M. Stogdill. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press, 1974.
- Tomas W. Flores. Fundamental in Test and Measurements. Manila : Abiva Publishing House, 1960.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก.

คู่มือดำเนินการสอบ

แบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

คู่มือดำเนินการสอบ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ความมุ่งหมาย

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการทดสอบผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาว่ามีบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับใดเพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้พัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดของตนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ความหมายของบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

บุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ลักษณะทางพฤติกรรมรวมที่เป็นของบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แสดงออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเป็นนิสัยสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ชอบคิดเทคนิค วิธีการใหม่ๆ การคิดแปลงวิธีการที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประโยชน์
2. ด้านความยุติธรรม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียงในทางใดทางหนึ่ง ตัดสินใจโดยไม่มีอคติ
3. ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งการไม่ทุจริต ประพฤติมิชอบ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การไม่หลอกลวง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
4. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ชอบชักจูงบุคคลให้ทำตาม หรือคล้อยตามความคิดเห็นของตนรวมทั้งนำความคิดเห็นนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนรู้จักเหตุผลและกาลเทศะ
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล ในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูก กล่าวแสดงออกในการคิดการพูด การกระทำ การออกความเห็นด้วยความมั่นใจ
6. ความกระตือรือร้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความขวนขวายไม่รู้จัก

7. ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้วยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนเป็นคนตรงต่อเวลาด้วย

8. ความใจกว้าง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ครอบคลุมไปถึงลักษณะที่แสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

9. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ

10. ความอดทน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจต่างๆได้เป็นเวลานาน โดยไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายท้อถอยแม้จะต้องเผชิญกับปัญหาความยุ่งยากเพียงใดก็ตาม

โครงสร้างแบบทดสอบ

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบสำรวจตนเอง ชนิดข้อความเดียว ซึ่งเป็นความรู้สึก หรือการกระทำบางอย่าง ให้ผู้ตอบบ่งชี้ตรงกับความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด ถ้าตรงที่สุดตอบว่า ปฏิบัติประจำ ตรงบ้างตอบว่าปฏิบัติเป็นบางครั้ง ไม่ตรงเลยตอบว่าไม่เคยปฏิบัติ มีทั้งหมด 120 ข้อ ใช้เวลาในการตอบ 45 นาที ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์
2. ด้านความยุติธรรม
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความเป็นผู้นำ
5. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ด้านความกระตือรือร้น

7. ด้านความรับผิดชอบ
8. ด้านใจกว้าง
9. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์
10. ด้านความอดทน

ตัวอย่าง

(0) ข้าพเจ้าหาวิธีการหาผลมาปรับปรุงงานในหน้าที่
ให้ดียิ่งขึ้น

(00) ข้าพเจ้าพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กลุ่ม
ประสบการณ์ต่างๆ ตามความจำเป็น

ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
	/	
✓		

การพัฒนาแบบทดสอบ

ในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้ดำเนินการสร้าง
ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2536 ถึง เดือนมีนาคม 2537 จึงสำเร็จตามต้องการ การดำเนินการ
ทดสอบและปรับปรุงให้ทำติดต่อกัน 3 ครั้ง คือ

การทดลองครั้งที่ 1 ทดลองกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
และสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 98 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก
เป็นรายข้อ ปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแต่ละข้อตั้งแต่ -1.11 ถึง 6.63 แล้ว

คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกถึงเกณฑ์ คือมีค่า (t) มากกว่า 1.75 ขึ้นไป เพื่อรวบรวมเป็นแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำหรับใช้ในการทดสอบครั้งที่ 2 ต่อไป ซึ่งคัดเลือกได้ 120 ข้อ จากจำนวน 220 ข้อ

การทดลองครั้งที่ 2 ทดลองกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 194 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.32 ถึง 10.22 มีข้อที่ผ่านเกณฑ์เพียง 3 ข้อ จึงได้ปรับปรุงและเข้าในทดลองครั้งที่ 3

การทดลองครั้งที่ 2 ทดลองกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 394 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ถึง 13.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อและได้ค่าสถิติพื้นฐานและคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแต่ละข้อและรวมทั้งฉบับ

ตาราง 24 ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ในแต่ละด้านและรวมทั้งฉบับ

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	n	$\bar{X}$	S	CV	r_{tt}
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	12	18.11	3.26	18.03	0.72**
ด้านความยุติธรรม	12	17.40	2.35	13.52	0.60**
ด้านความซื่อสัตย์	12	16.90	2.37	14.01	0.52**
ด้านความเป็นผู้นำ	12	17.17	2.45	14.28	0.62**
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	12	16.26	2.90	17.87	0.65**
ด้านความกระตือรือร้น	12	19.36	2.95	15.28	0.59**
ด้านความรับผิดชอบ	12	18.89	2.65	14.02	0.63**
ด้านความใจกว้าง	12	19.45	2.75	14.14	0.68**
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	12	18.51	2.60	14.05	0.64**
ด้านความอดทน	12	17.99	3.39	18.88	0.71**
รวมทั้งฉบับ	12	180.07	18.78	10.43	0.96**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ ในการดำเนินการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนผลการสอบในแต่ละด้านมาตรวจสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยวิธีเทคนิคกลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว (Known Group Technique) โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ปรากฏว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการสอบ

วิธีดำเนินการสอบแบ่งเป็นสามระยะ คือ การเตรียมตัวก่อนสอบ วิธีปฏิบัติขณะสอบ และ เมื่อสอบเสร็จแล้ว มีลำดับขั้น ดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนสอบ ควรปฏิบัติ ดังนี้ คือ

1.1 กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบล่วงหน้า และแจ้งให้ผู้สอบทราบวัตถุประสงค์ของการสอบ

1.2 เตรียมอุปกรณ์การสอบให้เรียบร้อย และมีผู้ดำเนินการสอบ 1 คน กับผู้ช่วย 1 คน

1.3 เตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอบ ได้แก่ แบบทดสอบ กระดาษคำตอบ ให้มีจำนวนมากกว่าผู้เข้าสอบ ประมาณ 5 เปอร์เซ็นต์

1.4 การเตรียมตัวสำหรับผู้ดำเนินการสอบ ผู้ดำเนินการสอบ ต้องศึกษาคำชี้แจงวิธีทำแบบทดสอบเหล่านี้ล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งครั้ง เพื่อให้สามารถดำเนินการสอบได้อย่างดี

2. วิธีดำเนินการสอบ ปฏิบัติดังนี้

2.1 พูดแนะนำใจให้ผู้สอบ ให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำการสอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2 การให้คำชี้แจง รายละเอียดของคำชี้แจง จะปรากฏอยู่บนแผ่นหน้าของแบบทดสอบทุกฉบับ ผู้ดำเนินการสอบต้องชี้แจงจากัดเฉพาะเท่าที่ปรากฏเท่านั้น โดยอธิบายวิธีตอบแบบทดสอบให้ผู้เข้าสอบเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งทุกคน และอย่าให้ผู้เข้าสอบลงมือทำก่อนเวลา ควรให้ลงมือทำ แล้วเริ่มจับเวลาตั้งแต่ผู้ดำเนินการสอบอนุญาตให้ลงมือทำได้

2.3 การเตือนเวลา ให้เตือนสองครั้งเท่านั้น คือ เตือนเมื่อหมดเวลาครั้งแรก และ อีก 2-3 นาที จะหมดเวลาอีกครั้งหนึ่ง

3. วิธีปฏิบัติเมื่อหมดเวลา

3.1 สั่งให้ผู้สอบวางคินสอ หรือปากกาหยุดทำทันที แล้วเก็บกระดาษคำตอบและแบบทดสอบ

3.2 เมื่อเสร็จสิ้นการสอบแล้ว ก่อนที่จะให้ผู้สอบออกจากห้องสอบ ผู้ดำเนินการสอบควรกล่าวคำชมเชยที่พยายามทำ การสอบเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

วิธีตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนนของแบบทดสอบ ผู้ตรวจต้องยึดหลักการให้คะแนน ดังนี้

- ให้ 2 คะแนน สำหรับคำตอบที่แสดงถึงการปฏิบัติเป็นประจำ
- ให้ 1 คะแนน สำหรับคำตอบที่แสดงถึงการปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- ให้ 0 คะแนน สำหรับคำตอบที่แสดงถึงการไม่เคยปฏิบัติเลย

สำหรับข้อความเป็นปฐา มีหลักการตรวจให้คะแนน ดังนี้

- ให้ 0 คะแนน สำหรับคำตอบที่แสดงถึงการปฏิบัติเป็นประจำ
- ให้ 1 คะแนน สำหรับคำตอบที่แสดงถึงการปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- ให้ 2 คะแนน สำหรับคำตอบที่แสดงถึงการไม่เคยปฏิบัติเลย

เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ (Norm)

คะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบนี้เป็นเกณฑ์ระดับท้องถิ่น (Local Norms) สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 686 คน คะแนนเกณฑ์ปกตินี้เป็น คะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนทีปกติ (Normalized T-Score) ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละด้าน

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ									
	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	x_{10}
24						70	72	71		70
23	72	74				63	69	64	71	64
22	63	72	74	72	72	59	63	59	64	61
21	58	69	69	67	67	54	58	55	59	58
20	54	63	63	62	62	51	53	51	55	55
19	51	57	59	57	59	47	49	48	51	53
18	49	51	54	53	55	45	46	44	47	50
17	46	46	50	49	52	43	43	40	44	47
16	44	42	46	45	49	40	40	38	40	45
15	41	39	42	41	46	37	38	35	37	42
14	39	37	38	37	42	34	34	33	34	38
13	36	34	35	34	39	32	32	30	31	35
12	33	32	31	32	36	27	27	28	28	32
11	28	30	27	27	32					29
10		27			30					27
9					29					
8					27					

ตาราง 26 เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งฉบับ

คะแนนดิบ	T	คะแนนดิบ	T	คะแนนดิบ	T
212	74	188	53	167	43
211	71	187	53	166	42
210	69	186	52	165	42
208	68	185	52	164	41
206	67	184	51	163	41
205	66	183	51	162	40
203	65	182	51	161	40
202	63	181	49	160	39
201	62	180	48	159	38
200	61	179	48	157	37
199	60	178	47	156	37
198	60	177	47	154	36
197	59	176	47	153	35
196	58	175	47	148	34
195	58	174	46	147	33
194	57	173	46	144	32
193	56	172	45	138	31
192	56	171	45	132	30
191	55	170	44	121	27
190	54	169	44		
189	53	168	43		

ตาราง 26 (ต่อ)

คะแนนดิบ	T	คะแนนดิบ	T
161	40	148	34
160	39	147	33
159	38	144	32
157	37	138	31
156	37	132	30
154	36	121	27
153	35		

จากตาราง 23 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษาทั้งฉบับในรูปคะแนนที่ปกติมีผลตั้งแต่ T 27 ถึง T 74

ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

แบบทดสอบสำหรับงานวิจัย

- คำชี้แจง
1. แบบทดสอบชุดนี้ใช้ในงานวิจัยเพื่อต้องการทราบความรู้ลึก หรือ การกระทำบางอย่างของท่าน โดยให้ท่านพิจารณาตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด เพื่อผลการวิจัยจึงจะถูกต้อง
 2. แบบทดสอบนี้มีทั้งหมด 120 ข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ
 3. การตอบคำถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านทำอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเมื่ออ่านแล้วให้ท่านตอบทันที
 4. วิธีตอบให้กาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับการกระทำของท่าน

ตัวอย่าง

- (0) ข้าพเจ้าหาวิธีการใหม่มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
- (00) ข้าพเจ้าพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ตามความจำเป็น

ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
/		
	/	

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางธิดิยา ชื่อสกุล จันทพลาบูรณ์

เกิดวันที่ 14 เดือนกรกฎาคม

พุทธศักราช 2497

สถานที่เกิด

อำเภอบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 2/15 ซอยอินทาบึง 11-7

ถนนเพชรเกษม 69 ตำบลหลักสอง อำเภอ

หนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

อาจารย์ 2 ระดับ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตหนองแขม

กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2518	ครูน้อย โรงเรียนอัมพรไพศาล ปากเกร็ด นนทบุรี
พ.ศ. 2523	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดม่วง หนองแขม กทม.
พ.ศ. 2525	อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนวัดม่วง หนองแขม กทม.
พ.ศ. 2531	อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนวัดม่วง หนองแขม กทม.
พ.ศ. 2532	อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนวัดม่วง หนองแขม กทม.
พ.ศ. 2534	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนวัดม่วง หนองแขม กทม.

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2515	มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ศิลป์คำนวณ) จากโรงเรียนอัมพรไพศาล
พ.ศ. 2518	ศศ.บ. (วิชาเอกภาษาไทย วิชาโทจิตวิทยา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2537	กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๔๑
๐

การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
ธิตติยา จันทพลาบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา
เมษายน 2537

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบทดสอบวัดคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แบบทดสอบฉบับนี้ ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความใจกว้าง ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 686 คน ใ้ใช้ วิธีการสุ่มอย่างง่าย วิธีการศึกษาได้ทำการทดลอง 3 ครั้ง การทดลอง ครั้งที่ 1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ เพื่อคัดเลือกพร้อมปรับปรุงข้อสอบ การทดลองครั้งที่ 2 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ และปรับปรุงข้อสอบ การทดสอบครั้งที่ 3 หาค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นค่าความเที่ยงตรง และ สร้างเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนที่ปกติ

ผลการศึกษาพบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ หาโดยใช้การทดสอบค่า t มีค่า ตั้งแต่ 1.75 - 13.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบหาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าตั้งแต่ 0.52 - 0.73 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ทั้งฉบับ มีค่า 0.963 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ หาโดยวิธี กลุ่มที่รู้จัก อยู่แล้วพบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แบบทดสอบ ทั้ง 10 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.19 - 0.69 และมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบทดสอบแต่ละด้าน กับทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.83 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A CONSTRUCTION OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATOR PERSONALLITY TEST

AN ABSTRACT

BY

THITIYA CHANTAPLABOON

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of education degree in Education Measurement
at Srinakharinwirot University

April 1994

The purpose of this study was to construct a Primary School Administrator Personality Test. This test composed of ten traits: Creativeness , Justice , Faithfullness, Dominance , Selfconfidence, Responsibility, Generousity ,Human Relationship and Endurance.

The samples of 686 Primary School Administrator were randomly select 686 from school Administrators ; under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administratosr and the Jurisdiction of the Office of the Provincial Primary Education.

These samples were randomized by the simple random sampling. The test construction consisted of three testings. The first testing was to find discriminating power, selecting and reviewing test items. The second one was to refind the discriminating power and selecting test items. And the third one was to get reliability, validity and to construct normalized T-scores norms.

The result of this study showed that the discriminating power of the test items was significant at the .01 level. The reliabilities of each traits, calculated by coefficient of alpha, ranged from 0.52 to 0.73 and the reliability of the whole test was 0.96. These reliabilities were significant at the .01 level. The construct validity of the test , using known group technique , was significant at the .01 level.

The intercorrelations between traits ranged from 0.19 to 0.69 and the correlation between traits and the whole test ranged from 0.50 to 0.83 and significant at the .01 level.