

การศึกษาศิลปะภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นางประณาลี ยี่รัญศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕/๕/๕๒
๒๕๖๖ ก
๖๖

การศึกษามูลคิภพของผูับริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
นางประณาสี ยี่รัญศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2548

1: 265150

- 3 พ.ค. 2548

ประณาลี ยี่ริญศิริ (2548) การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต
ประเวศ กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา)
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
ประเวศ กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ
ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มี
ต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์
การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัด
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างใช้ t-test

ผลการศึกษา พบว่า

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF THE PRINCIPALS' PERSONALITY IN PRAVET DISTRICT,
UNDER THE JURISDICTION OF THE BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
MRS PRANALEE YEERUNSIRI

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
March 2005

Pranalee Yeerunsiri (2005) *The Study of the Principals' Personalities in Pravet District, under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration*
The Master's Project M Ed (Educational Administration) Bangkok
Graduate School, Srinakharinwirot University Project Advisor
Dr Marasri Suthanithi

The purposes of this research were to study the Principals' Personalities in Pravet District, under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in 4 aspects emotional stability, responsibility, honesty and speaking and listening ability, and to compare the teachers' opinions on the Principals Personalities classified by gender, education, and experiences

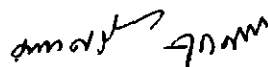
The samples used in this study were 196 teachers in Pravet district The questionnaire that was used as a tool comprised of two parts general information and opinion on the Principals Personality The question type was 5 levels rating scale Percentage, mean, and standard deviation were the statistics used for data analyzing T-test (at 0.05 statistically significance level) was used to compare the average data in order to figure out the differences

The result of the study were as follows

- 1 The teachers' opinions on the Principals' Personalities in 4 aspects were high in its entirety and individually
- 2 There was no significant difference of the teachers' opinions on the Principals' Personalities both in its entirety and individually when taking gender
- 3 There was no significant difference of the teachers' opinions on the Principals' Personalities both in its entirety and individually when taking educational level
- 4 There was no significant difference of the teachers' opinions on the Principals' Personalities both in its entirety and individually when taking experience

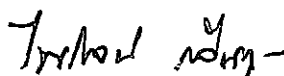
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



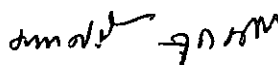
(อาจารย์ ดร มารศรี สุธานี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



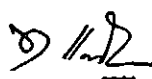
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



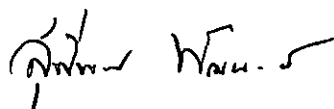
(อาจารย์ ดร มารศรี สุธานี)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ทัทนา แสงศักดิ์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร สมชาย ชูชาติ)

วันที่ 11 เดือน มีนาคม พศ 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการแนะนำ การให้คำปรึกษาเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี ซึ่งท่านอาจารย์ได้กรุณาแนะนำให้กำลังใจ สละเวลาแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา อีกทั้งคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ และอาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ และคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงรรัตน์ เกษรแพทย์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง อาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ภาควิชาสุขศึกษา อาจารย์ไพรัช อรรถกามานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และอาจารย์ พูลสุข พงษ์พันธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากบ่อ ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ และขอขอบพระคุณอาจารย์จากโรงเรียนในสำนักงานเขตประเวศทุกคนที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์เบญจะ คำมะสอน อาจารย์สุนี สัมมา ที่ได้ให้กำลังใจการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกคน ที่ได้ให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นสิ่งบูชาคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ประณาสี ยี่รัญศิริ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	6
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร	8
นโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์	8
ระบบการบริหารการศึกษา	10
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตประเทศ	15
บุคลิกลักษณะ	20
ความหมายของบุคลิกลักษณะ	20
ที่มาและชนิดของบุคลิกลักษณะ	21
ประเภทของบุคลิกลักษณะ	27
บุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์	28
การพัฒนาบุคลิกลักษณะ	31
บุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	34
ความมั่นคงทางอารมณ์	35
ความรับผิดชอบ	37
ความซื่อสัตย์	40
การพูด การฟัง	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
งานวิจัยในประเทศ	54
งานวิจัยต่างประเทศ	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
	การสร้างเครื่องมือ
	การเก็บรวบรวมข้อมูล
	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
	สรุปการศึกษาค้นคว้า
	อภิปรายผล
	ข้อเสนอแนะ
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	88
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
	ภาคผนวก ค หนังสือราชการ
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	101

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความ มั่นคงทางอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ	66
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความ รับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ	67
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความ ซื่อสัตย์ โดยรวมและรายข้อ	68
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพูด การฟัง โดยรวมและรายข้อ	69
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้าน	70
8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ	71
9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	72
10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	73

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	7
2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	11
3 ส่วนราชการสำนักการศึกษา	12
4 โครงสร้างกลุ่มสำนักงานเขต	13
5 ส่วนราชการของสำนักงานเขต	14
6 กระบวนการพัฒนาบุคลากร	33

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) มีแนวคิดในการพัฒนาเป็นองค์รวม ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยเน้นการสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดดุลยภาพ 3 ด้าน คือ สังคมดุลยภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งมั่นพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ 2542 : 5) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดการพัฒนา เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน อันจะส่งผลทำให้เกิดสังคมที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เหมาะสมกับการจัดการบริหารงานบุคคล แต่การศึกษาจะพัฒนาคนได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการวางแผนจัดการดำเนินการศึกษาในสถานศึกษาเป็นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารจะต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสารและการควบคุม ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จตามหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก ต้องมีทิศทางในการดำเนินงาน ต้องเข้าใจและมองเห็นความเชื่อมโยงของการศึกษาในองค์รวมทั้งระบบอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ การต่าง ๆ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จุดเริ่มต้นในการพัฒนาการศึกษา จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเป็นนักวางแผนที่ดี กำหนดทิศทาง และนโยบายที่ชัดเจน กำหนดขั้นตอนการทำงาน ร่วมมือและประสานงานกันทุกฝ่าย (กัมพล สุภาแพ่ง 2545 : 1 - 3)

ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะต้องทำงานหนักเพื่อแข่งกับเวลา แข่งกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก แข่งกับบุคคลในองค์การที่หลากหลายรูปแบบ หลากหลายวิสัยทัศน์ เป็นการแข่งขันกันทางความคิดเพื่อพัฒนางาน (เจลิยว เพชรแก้ว 2542 : 8) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมโลกมีผลกระทบมาสู่สังคมไทย ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง โดยเฉพาะระบบ การบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเปลี่ยนไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบริหาร มีศักยภาพและพร้อมที่จะมารับภาระงานสร้างชาติต่อไป (สมหวัง พิชัยานุวัฒน์ 2543 : 89 - 90)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีบทบาท รับผิดชอบอย่างสำคัญและมีผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียน (สงบ ประเสริฐพันธุ์ 2543 14) ผู้บริหารจึงต้องเป็นนักพัฒนา นอกเหนือจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานแล้ว ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ บุคลิกภาพสามารถนำมาใช้ในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้นิยมชมชอบ สร้างความประทับใจในการผูกมิตร ศรัทธา รักใคร่นับถือ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ 2546 122) และสอดคล้องกับคำกล่าวของ วิจิตร อวระกุล (2545 5) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อเรียกร้องให้เกิดความเชื่อถือ เลื่อมใส ศรัทธา คล้อยตาม และปฏิบัติตาม ตลอดจนการรู้จักสร้างทีมงาน สามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รู้จักประสานงาน ขอความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานทางด้านการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 269) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคนี้ต้องปรับปรุงตนเองในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถทางด้านการบริหารจัดการคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและยุ่งยากซับซ้อนมากที่สุดขององค์การ หากผู้บริหารสามารถจัดการบริหาร "คน" ให้มีประสิทธิภาพได้มากเท่าใด "งาน" ก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

บุคลิกภาพที่เหมาะสมของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือศรัทธา และได้รับความร่วมมือด้วยดี ผู้บริหารจึงต้องวางตัวให้ดูดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ประพฤติตนอยู่ในกรอบ สามารถสื่อสารภาษาพูดให้มีความหมายที่ตีออกมา มีจิตใจเข้มแข็ง กระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว ผู้บริหาร จึงควรมีบุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีการพูดการฟังที่ดี อัจฉรา สุขารมณ์ (2527 210) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของผู้อื่น กล่าวพูดความจริง กล่าวรับผิดชอบ มีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ สุดา ทัพสุวรรณ (2541 55) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป กล่าวคิด กล่าวแสดงออก มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อหน้าที่ รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ มีความขยันหมั่นเพียร สถิตย์ วงศ์สวรรค์ (2544 216) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ต้องมีท่าทางสง่า คล่องแคล่ว มีอารมณ์มั่นคง มีเหตุผล มีความซื่อสัตย์เห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ กล่าวพูดความจริงดังวาจาที่แสดงออก เป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2542 6) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ ประสพการณ์ ตลอดจนเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ เรียนรู้เทคนิควิธีการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรมและการแสดงออกให้เหมาะสมดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 270) ได้กล่าวว่า ในการ

บริหารงานสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือการทำให้เป็นคนที่มีคุณธรรมด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพจากภายใน เรียกว่าความสวยที่เกิดจากการเป็นคนที่มีจิตใจดีงามนั่นเอง

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ มีความสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และการพูด การฟัง ในสังกัดสำนักงานเขตประเวศเพื่อให้ทราบว่าในสภาพปัจจุบันผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงจะต้องพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพนั้น มีผลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเลื่อมใส ศรัทธา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูเป็นเช่นใด ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง
- 2 เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการพูด การฟัง โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ เกี่ยวกับความความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การพูด การฟัง เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ดังนี้

- 1 ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร นำคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
- 2 ผู้บริหารระดับสำนักการศึกษา นำข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3 สำนักงานเขตประเวศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสังกัด ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง ในการปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ดังต่อไปนี้

1 ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาบุคลิกภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง

2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 400 คน จาก 15 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 196 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 608) ต่อจากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและคำนวณจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 1 - 10 ปี
☐ 11 - 20 ปี
☐ 20 ปีขึ้นไป

3 2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกใน 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2 บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง ซึ่งมีความหมายดังนี้

2 1 ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ระดับการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสุขุมรอบคอบ ผ่อนคลาย สงบ เยือกเย็น เอาจริงเอาจัง ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ไม่ตึงเครียด เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีแรงกดดันหรือมีปัญหา มองชีวิตในสภาพที่เป็นจริง ไม่เพ้อฝัน รู้จักยืดหยุ่น มีสุขภาพจิตดี

2 2 ความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เอาใจใส่ รอบคอบ ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ยอมรับผลที่กระทำลงไป ติดตามผลงาน ไม่ละทิ้งหน้าที่และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2 3 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ระดับการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับผิดเมื่อทำผิด พูดความจริง รักษาคำพูด ยุติธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ซื่อตรงต่อกฎระเบียบ

2 4 การพูด การฟัง หมายถึง ระดับการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการถ่ายทอดความรู้สึก ข้อเท็จจริง ทั้งการพูดและการฟัง โดยพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดด้วยถ้อยคำสุภาพ คิดก่อนพูด ไม่พูดเชิงตำหนอ ไม่พูดขณะมีอารมณ์โกรธ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดชมผู้อื่น และรู้จักฟังอย่างตั้งใจ รู้จักคิดไตร่ตรอง รู้จักวิเคราะห์ รู้จักควบคุมอารมณ์ในการฟัง รู้จักโต้ตอบ เพื่อแสดงความสนใจในสิ่งที่ฟัง

3 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในการกำกับดูแลของ กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 15 โรงเรียน

4 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือก และได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สายการสอนและทำการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547

5 เพศ หมายถึง การจำแนกข้าราชการครูออกเป็นเพศชาย และเพศหญิง

6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดของข้าราชการครู โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ

6 1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูที่จบการศึกษาในระดับ ป กศ สูง หรืออนุปริญญา และผู้ที่จบปริญญาตรี

6 2 ระดับปริญญาโทและสูงกว่า หมายถึง ข้าราชการครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก

7 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการของข้าราชการครู จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

7 1 ตั้งแต่ 1 – 10 ปี

7 2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

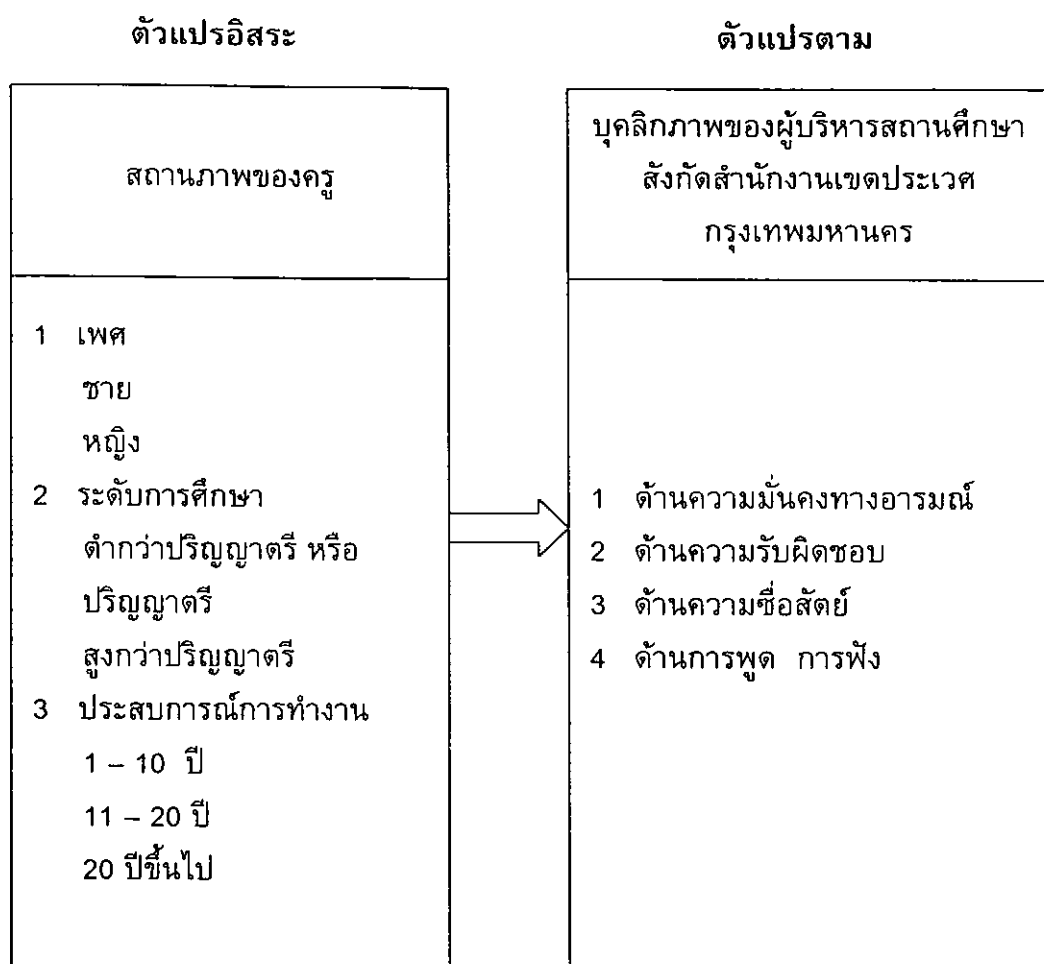
7 3 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าได้นำแนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้

แนวคิดของ วินัย ชงชัย (2545 : 9) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ไว้ 6 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์ ความก้าวร้าวแบบมีเหตุผล การปฏิบัติงานภายในกฎระเบียบและการทำตามคำสั่ง ความเสียสละ และทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 130–134) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารต้องปรับปรุงตนใน 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์มั่นคง ด้านการพูดการฟัง ด้านมั่นใจตนเอง ด้านรับผิดชอบ ข้อดี ด้านเสียสละ และ สมพงษ์ เกษมสิน (อภิวัฒน์ ภูไชยแสง 2542 : 31 , อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 253) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนในด้านบุคลิกภาพที่ผู้บริหารพึงมีไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นตนเอง ด้านการมีความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความ กล้าหาญ ด้านเป็นที่ยอมรับ และด้านดึงดูดใจผู้อื่น และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540 : 39 – 41) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้าน คือ ด้านการร่าเริง ด้านวาจาดี ด้านอารมณ์มั่นคง ด้านมีความยุติธรรม ด้านการรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ด้านเสียสละ ด้านการกล้าพูด

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ประมวลมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตัวแปรตาม 4 ด้าน คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การพูด การฟัง และกำหนดสถานภาพของข้าราชการครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีบุคลิกภาพที่แสดงออกในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษามูลคณภาพของผูับริหารสถานศึษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร ผู้ศึษาค้นคว้าได้ศึษา เอกสาร และงานวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1 การจัดการศึษากรุงเทพมหานคร

- 1 1 นโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ สำนักการศึษากรุงเทพมหานคร
- 1 2 ระบบการบริหารการศึษากรุงเทพมหานคร
- 1 3 การจัดการศึษาของสำนักงานเขตประเวศ

2 มลคณภาพ

- 2 1 ความหมายของมลคณภาพ
- 2 2 ที่มาและชนิดของมลคณภาพ
- 2 3 ประเภทของมลคณภาพ
- 2 4 มลคณภาพที่พึงประสงค์
- 2 5 การพัฒนามลคณภาพ
- 2 6 มลคณภาพของผูับริหารสถานศึษา
 - 2 6 1 ความมั่นคงทางอารมณ์
 - 2 6 2 ความรับผิดชอบ
 - 2 6 3 ความซื่อสัตย์
 - 2 6 4 การพูดการฟัง

3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3 1 งานวิจัยในประเทศ
- 3 2 งานวิจัยต่างประเทศ

1 การจัดการศึษากรุงเทพมหานคร

- 1 1 นโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ สำนักการศึษากรุงเทพมหานคร
- นโยบายการศึษากรุงเทพมหานคร

จากแผนพัฒนาการศึษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ ศ 2545 – 2549)
สำนักการศึษาได้กำหนดนโยบาย ดังนี้

1 เร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรูู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักการ
พระราชบัญญัติการศึษาแห่งชาติ และส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึษา ให้ได้

มาตรฐานตามระบบการประกันคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนรักษาเอกลักษณ์ ความเป็นไทย

2 ขยายโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษา ภาคบังคับ 9 ปี ด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งโดยการเปิดสอนเอง ใช้ระบบการส่งต่อ และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในรูปแบบของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสายสามัญศึกษา และสายอาชีวศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา

3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรีตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และสนับสนุนสวัสดิการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นตลอดจนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

4 เร่งเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัยเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์อย่างเพียงพอ

5 พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา โดยปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการศึกษาตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นการกระจายอำนาจสู่ระดับโรงเรียน ระดมทรัพยากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคคล องค์กร การ ชุมชน และสถาบันต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

6 จัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่อง ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

7 ดำเนินการให้โรงเรียนปลอดจากสิ่งเสพติด และสอดแทรกกรอบคร่ำหวอดศึกษาในทุกๆระดับ เพื่อให้เกิดความตระหนักในเรื่องความพร้อมที่จะมีลูกและเลี้ยงลูกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และพึ่งพาตนเองได้

วิสัยทัศน์การศึกษากรุงเทพมหานคร

จากแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ปฏิรูปการเรียนรู้มุ่งสู่การประกันคุณภาพ เสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย ทันสมัยในวิทยาการ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม”

แผนยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) ของกรุงเทพมหานครฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ไว้ 6 หลักยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการจัดการบริหารการ

ศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ของกรุงเทพมหานครโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรการศึกษาในด้านวุฒิและทักษะในการบริหารการจัดการโดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

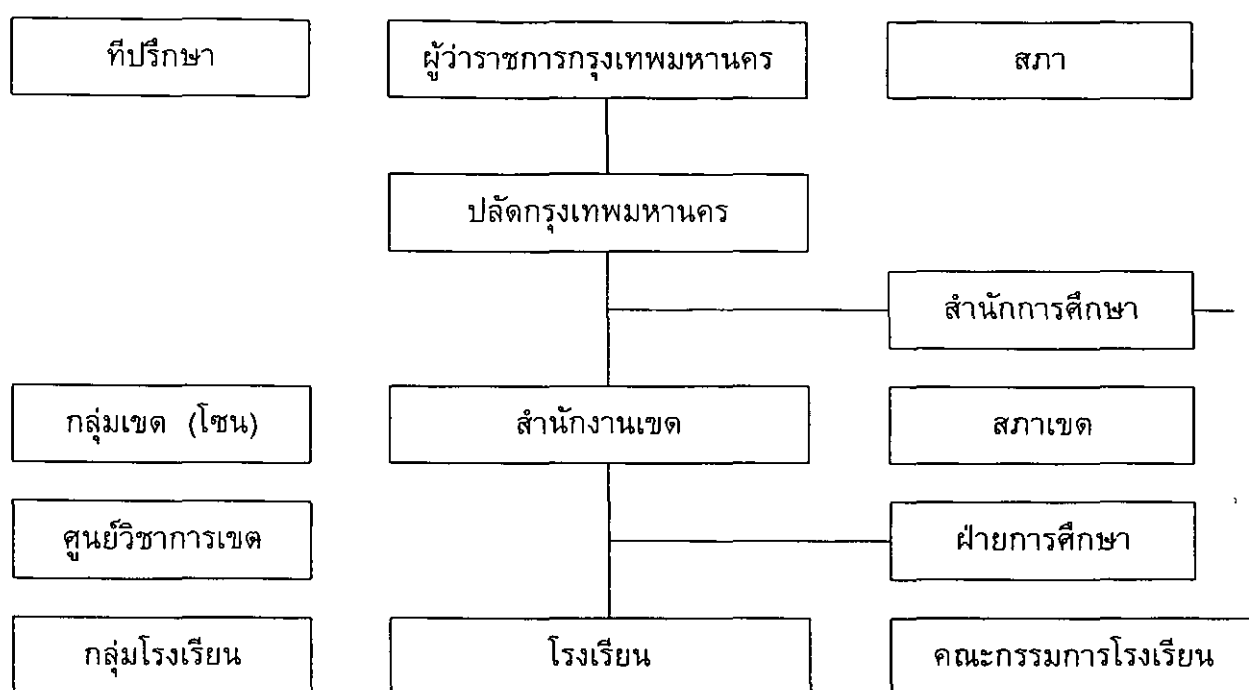
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นการพัฒนานักเรียนของกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและความคาดหวังของสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ผนึกกำลังทั้งสังคมร่วมเป็นหุ้นส่วนในการจัดการศึกษา

1.2 ระบบการบริหารการศึกษากรุงเทพมหานคร

ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องการจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 2 เมษายน 2530 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร และมติ กก. ครั้งที่ 6/2541 วันที่ 20 กรกฎาคม 2541 เรื่องอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ตามโครงการจัดการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของสำนักงานเขต ตลอดจนประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 31 มีนาคม 2535 เรื่องการแบ่ง ส่วนราชการภายในหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 14) ดังนั้นรูปแบบโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันเป็น ดังภาพประกอบ 2

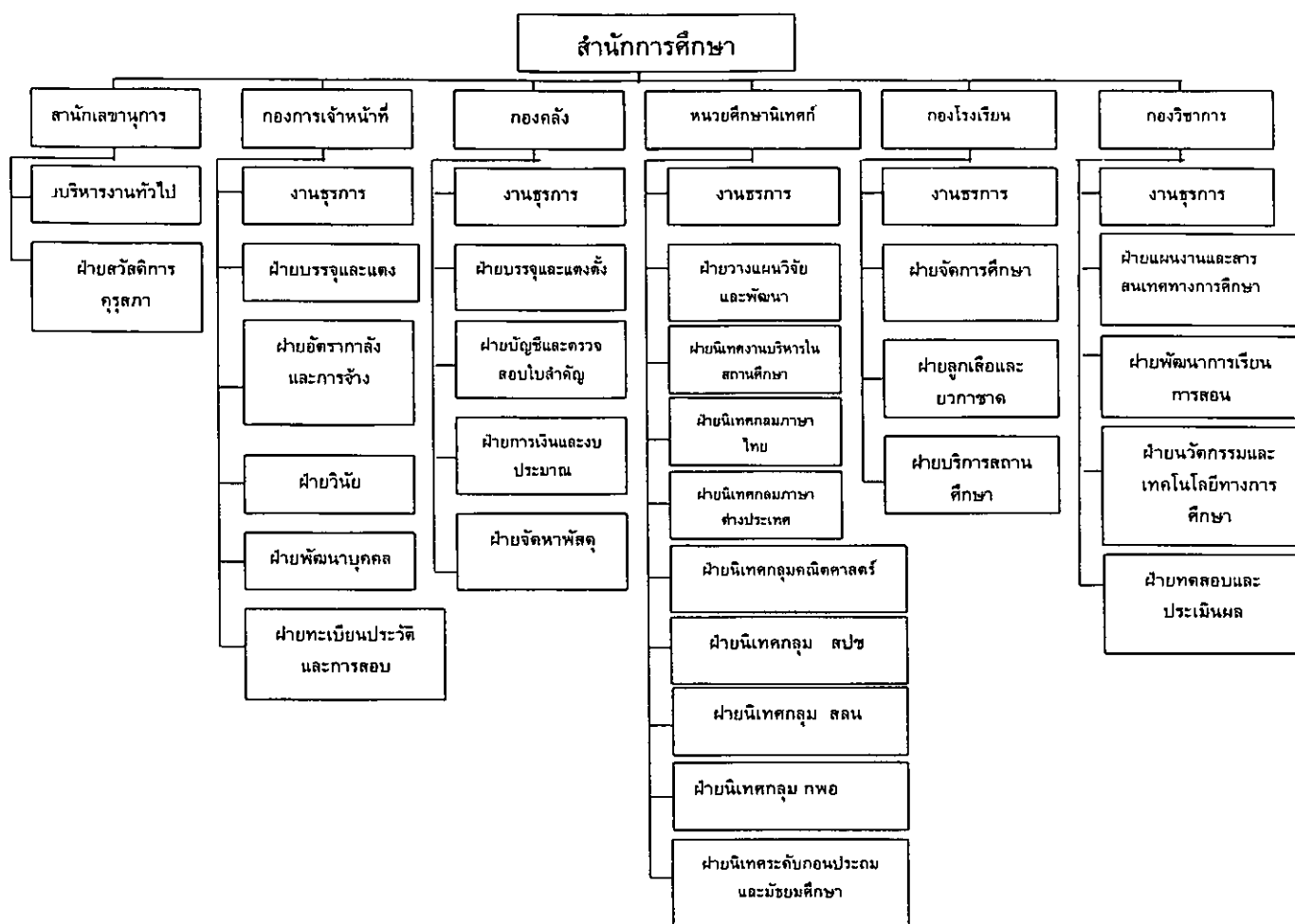


ภาพประกอบ 2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา กองวิชาการ สำนักการศึกษา (2545) รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 31

จากภาพประกอบ 2 อธิบายได้ว่า ระบบบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาของ กรุงเทพมหานคร กำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจสูงสุดในการบริหาร การศึกษา ต่อจากนั้นเป็นปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียน ตามลำดับ โดยมี สำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ปรึกษาสนับสนุนระดับกรุงเทพมหานคร และงานศึกษาธิการ เขตเป็นหน่วยงานที่ปรึกษา สนับสนุนระดับสำนักงานเขต และยังมีศูนย์วิชาการเขตเป็น องค์กรพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับสำนักงานเขต มีคณะกรรมการการศึกษา โรงเรียนเป็นองค์กรที่ปรึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับโรงเรียน

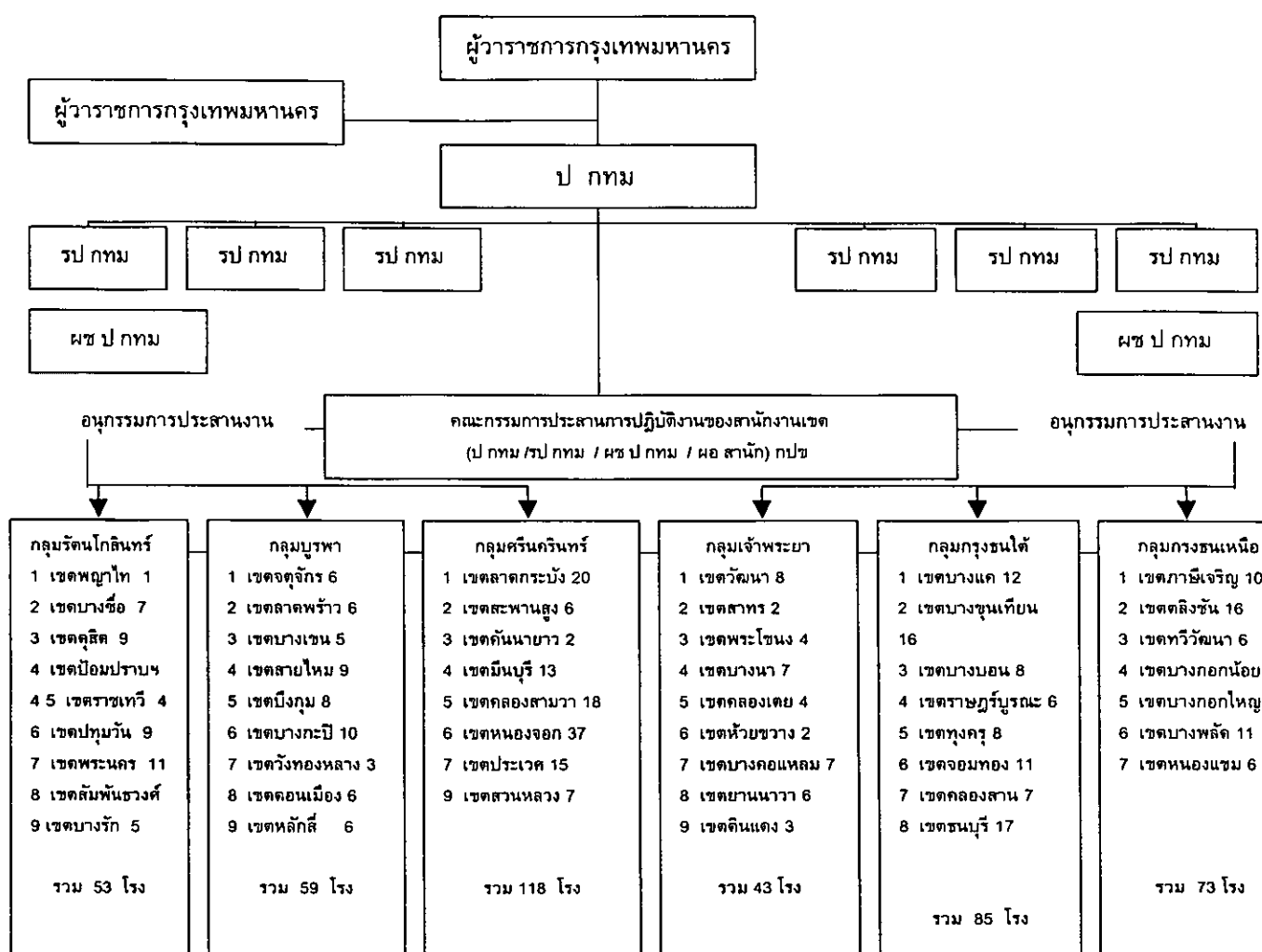
ในส่วนของสำนักการศึกษานั้น มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดูแลและรับผิดชอบการศึกษา มีจำนวน โรงเรียน 433 โรงเรียน มีนักเรียน 338,180 คน มีครู 12,943 คน สำนักการศึกษามีนโยบาย กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนต่างๆ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ติดตาม ประเมินผลในกิจกรรมและการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามมติ ก ก ครั้งที่ 6/2541 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2541 และตามมติ ก ก ครั้งที่ 5/2543 เมื่อวันที่ 17 พ.ศ. 2543 มีรูปแบบโครงสร้าง ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ส่วนราชการสำนักงานการศึกษา

ที่มา กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา (2545) รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 35

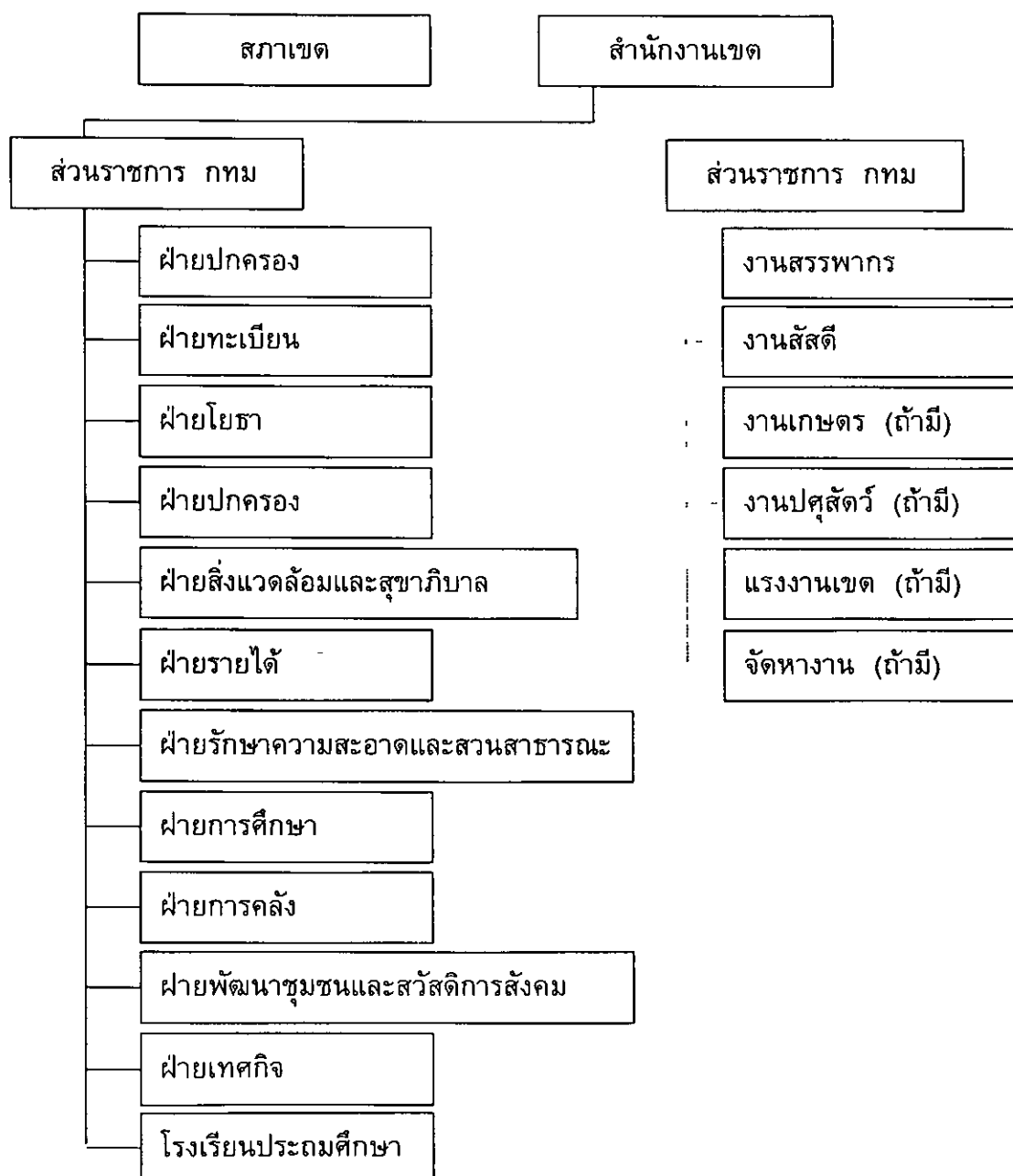
กรุงเทพมหานครได้แบ่งเป็นกลุ่มเขต (โซน) มีทั้งหมด 6 กลุ่มเขตและมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและ การอบรมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา ภายในพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละกลุ่มเขต มีรูปแบบโครงสร้างดังนี้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างกลุ่มสำนักงานเขต

ที่มา กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา (2545) รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 32

ในส่วนของสำนักงานเขต มีหน้าอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา ภายในพื้นที่ที่รับผิดชอบในแต่ละเขตซึ่งทั้งหมดมี 50 เขต มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขต เพื่อทำนโยบายของผู้บริหาร กรุงเทพมหานครไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม จะเห็นได้ว่าในส่วนราชการของฝ่ายการศึกษามีหน้าที่ประสานงานระหว่างสำนักการศึกษา สำนักงานเขตกับโรงเรียนให้รับทราบนโยบายและ แนวปฏิบัติเพื่อให้ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง มีโครงสร้าง ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ส่วนราชการของสำนักงานเขต

1.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตประเวศ

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตประเวศตั้งอยู่เลขที่ 9 หมู่ที่ 8 ถนนเฉลิมพระเกียรติ ร. 9 แขวง
ประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

พื้นที่ปกครอง

แบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 แขวง ได้แก่

1 แขวงประเวศ 2 แขวงหนองบอน 3 แขวงดอกไม้ม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

1 บุคลากรทางการศึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียน	8 คน
อาจารย์ใหญ่	7 คน
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	20 คน
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	7 คน
ข้าราชการครูสายงานการสอน	356 คน
ครูจ้างชั่วคราว วุฒิปริญญาตรี	30 คน
ครูจ้างชั่วคราว วุฒิปริญญาตรี (โครงการขยายโอกาส)	5 คน
ครูจ้างชั่วคราว วุฒิปริญญาตรี (โครงการเด็กเล็ก)	2 คน
ครูจ้างชั่วคราว วุฒิปริญญาตรี (โครงการศึกษาพิเศษ)	2 คน
ครูจ้างประจำ วุฒิปริญญาตรี	3 คน
ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งภารโรง (งบเงินอุดหนุน)	30 คน
ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งภารโรง (งบเงินอุดหนุน)	30 คน
ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งภารโรง (งบ กทม)	3 คน
ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งคนงาน	2 คน
ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานธุรการชั้น 1	15 คน
ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งคนเลี้ยงเด็ก	59 คน
ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งภารโรง	4 คน
ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งคนสวน	2 คน
ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งคนงาน	1 คน
รวมบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งสิ้น	566 คน

2 จำนวนนักเรียน

ระดับอนุบาล (อนุบาล 1 – อนุบาล 2)	1,955	คน
ระดับประถมศึกษา (ป 1 – ป 6)	8,421	คน
ระดับมัธยมศึกษา (ม 1 – ม 3)	263	คน
รวมจำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2547	10,639	คน

กลุ่มโรงเรียนที่ 1 มี 5 โรงเรียน ประกอบด้วย

1 โรงเรียนวัดกระทู้มเสื่อปลา	ประธาน
2 โรงเรียนสุเหร่าบึงหนองบอน	รองประธาน
3 โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง	กรรมการ
4 โรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า	กรรมการ
5 โรงเรียนสุเหร่าทางควาย	เลขานุการ

กลุ่มโรงเรียนที่ 2 มี 5 โรงเรียน ประกอบด้วย

1 โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์	ประธาน
2 โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์	รองประธาน
3 โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย	กรรมการ
4 โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์	กรรมการ
5 โรงเรียนงามมานะ	เลขานุการ

กลุ่มโรงเรียนที่ 3 มี 5 โรงเรียน ประกอบด้วย

1 โรงเรียนวัดตะกล้า	ประธาน
2 โรงเรียนสุเหร่าจรเข้ขบ	รองประธาน
3 โรงเรียนคลองปากหลัก	กรรมการ
4 โรงเรียนคลองมะขามเทศ	กรรมการ
5 โรงเรียนคชเผือกอนุสรณ์	เลขานุการ

วิสัยทัศน์การศึกษาของเขตประเทศ

วิสัยทัศน์การศึกษาของสำนักงานเขตประเทศ (2547 1-7) ดังนี้ พัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้ได้มาตรฐานสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ครุมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเอกลักษณ์ไทย ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยชุมชนมีส่วนร่วม

พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การศึกษาของสำนักงานเขตประเทศ จึงได้กำหนดพันธกิจ ดังนี้

- 1 พัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้มีมาตรฐาน ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สู่มาตรฐานวิชาชีพ

3 ปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตร

4 นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา
อย่างต่อเนื่อง

5 ช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสและส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

6 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

7 ปลุกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริม
เอกลักษณ์ไทย และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8 จัดตั้งทีมกลยุธมิตร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือโรงเรียนในเขต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา สำนักงานเขตประเวศจึงกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ

2 เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน

3 เพื่อให้เด็กและเยาวชนในเขตประเวศได้รับการศึกษาตามพระราชบัญญัติ
การศึกษา พ.ศ. 2542 อย่างทั่วถึง (รวมเด็กด้อยโอกาส)

4 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัด
การศึกษา

6 เพื่อให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และเอกลักษณ์ไทย

7 เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ จึงได้กำหนด
เป้าหมายดังนี้

1 นักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศได้รับการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ
การศึกษา พ.ศ. 2542 อย่างทั่วถึง

2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ ทุกโรงเรียนมีระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษา

3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา
จากสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา

4 ครูมีมาตรฐานวิชาชีพร้อยละ 80 ภายในปีการศึกษา 2548

5 โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสม

6 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์
 เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา สำนักงานเขตประเวศจึงได้กำหนดไว้
 ดังนี้

- 1 เร่งรัดให้โรงเรียนมีระบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
- 2 จัดให้มีระบบตรวจสอบทบทวนคุณภาพด้วยกระบวนการ PDCA
- 3 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน
- 4 ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาพัฒนาการศึกษา
- 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่าย

แผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

- 1 โครงการประกันคุณภาพ
- 2 โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 3 โครงการสนับสนุนจัดหาวัสดุครุภัณฑ์
- 4 โครงการพัฒนาโรงเรียน 5 ส

แผนพัฒนาระบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

- 1 โครงการตรวจสอบทบทวนคุณภาพ
- 2 โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ

แผนพัฒนาหลักสูตรและการสอน

- 1 โครงการพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- 2 โครงการพัฒนาศักยภาพครู
- 3 โครงการพัฒนาการเรียนการสอน
- 4 โครงการส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น
- 5 โครงการภาษาเพื่อการสื่อสาร

แผนพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา

- 1 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติทางเทคนิคการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2 โครงการนิเทศแบบกัลยาณมิตร
- 3 โครงการสัมมนา ศึกษา ดูงาน
- 4 โครงการวิจัยในชั้นเรียน

แผนพัฒนาผู้เรียน

- 1 โครงการส่งเสริมศักยภาพนักเรียน
- 2 โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- 3 โครงการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ
- 4 โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

แผนพัฒนาของเขต

- 1 แผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
- 2 แผนพัฒนาระบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
- 3 แผนพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- 4 แผนพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา
- 5 แผนพัฒนาผู้เรียน

จุดที่จะพัฒนา

ด้านโรงเรียน

- 1 จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ขาดอาคารสถานที่รองรับ
- 2 ข้อมูลสารสนเทศยังไม่เป็นระบบ
- 3 ขาดบุคลากรเฉพาะด้านดนตรี คณิตศาสตร์
- 4 ขาดงบประมาณสนับสนุนแผนงาน โครงการของโรงเรียน
- 5 ขาดครุภัณฑ์ที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวก การจัดทำสื่อ เช่น เครื่องถ่ายภาพเอกสาร เครื่องอัดสำเนาระบบดิจิทัล เครื่องคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน เครื่องมัลติมีเดีย

ด้านนักเรียน

- 1 นักเรียนส่วนใหญ่ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ทักษะการคำนวณ
- 2 นักเรียนขาดแรงจูงใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน

ด้านครู

- 1 ครูบางส่วนยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน
- 2 ครูยังขาดเจตคติการผลิตและใช้สื่อการสอน
- 3 ครูส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน

จุดเด่น

- 1 ผู้บริหารโรงเรียนร่วมคิดร่วมทำด้วยกระบวนการกลุ่ม
- 2 ผู้บริหารโรงเรียนระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3 จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้
- 4 มีแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนการสอนที่มีชื่อเสียง ได้แก่
 - สวนหลวง ร 9
 - สวนธรรม 70 พรรษามหาราชนี (ระหว่างก่อสร้างอยู่ด้านหลังสวนหลวง ร 9)
 - บึงรับน้ำหนองบอน (โครงการพระราชดำริแก้มลิง บรรยากาศร่มรื่น มีนกปลานานาชนิด มากมายเป็นที่พักผ่อนและศึกษาหาความรู้
 - นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (แหล่งทำอัญมณีระดับโลก)

- ชุมชนเจียรไนพลอยบ้านทางควาย
 - ชุมชนตีทองแผ่นริมคลองประเวศบุรีรมย์
 - โขนสดเด็กกำพร้าคณะประยูรธาดา
 - พิพิธภัณฑ์หุ่นขี้ผึ้งวัดกระทุ่มเสือปลา
 - ชุมชนปักผ้าและทำร่มริชเคิล วัดกระทุ่มเสือปลา
 - แหล่งเลี้ยงปลาสวยงาม
- 5 โรงเรียนนาร่องหลักสูตรสถานศึกษา (โรงเรียนคลองมะขามเทศ)
 - 6 โรงเรียนเครือข่ายหลักสูตรสถานศึกษา (โรงเรียนวัดตะกล้า)
 - 7 นักเรียนมีความสามารถด้านศิลปะระดับนานาชาติ (โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย)
 - 8 โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนแรกของกรุงเทพมหานคร (โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง)
 - 9 ครูภาษาไทยดีเด่นระดับชาติ (โรงเรียนคลองมะขามเทศ)
 - 10 โรงเรียนกิจกรรมสหกรณ์ดีเด่น (โรงเรียนสุเหร่าบึงหนองบอน)
 - 11 โรงเรียนรักการอ่าน (โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์)

2 บุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นคำศัพท์ที่มาจากภาษาอังกฤษว่า Personality โดยมีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Persona ซึ่งแปลว่า Mask หรือหน้ากาก บุคคลทั้งหลายรวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชา จะมีความรู้สึกยึดติดกับบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารของตนโดยมองภาพว่าผู้นำของตนสวมหน้ากาก (สุดา ทัพสุวรรณ 2541 : 47) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงเรื่องราวของบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

มีผู้ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้ดังนี้คือ

วัลลภ ปิยะมโนธรรม (2528) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของลักษณะนิสัยต่าง ๆ และรูปแบบแห่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลรวมที่ได้สร้างสมมาตั้งแต่ต้น และแสดงออกภายนอกเฉพาะตน แต่ลักษณะบางอย่างก็สังเกตได้ยาก เช่น ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528 : 236) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ผลรวมของคุณลักษณะทั้งหลายอันประกอบเป็นบุคคลผู้นั้น เป็นลักษณะประจำตัวมนุษย์ทั้งทางกายและทางใจ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะ

ทาทางการเคลื่อนไหว ท่วงท่าวาจา กิริยามารยาทของบุคคลรวมทั้งบุคลิกภาพในสวนจิตใจ ด้วยบุคลิกภาพที่แตกต่างกันย่อมทำให้พฤติกรรมของบุคคลต่างกัน

กมลรัตน์ กริทอง (2540 1) ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองโดยแสดงออกทั้งด้านภาษา ถ้อยคำ และด้านภาษาท่าทาง

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544 2) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะสวนรวมของพฤติกรรมของบุคคลในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านชีวิตสวนตัว ด้านกิจกรรม หรือในด้านสังคมทั่วไป นั่นคือเข้าใจบุคลิกภาพกันในความหมายรวม ๆ ไม่เจาะจงว่าเกี่ยวกับรูปร่าง นิสัย หรือจิตใจ โดยที่ลักษณะเด่น ๆ ของแต่ละบุคคล มักจะถูกเอ่ยถึงหรือหยิบยกมาพิจารณาเป็นพิเศษและยอมรับเอกลักษณ์เด่นในตัวบุคคลเป็นบุคลิกภาพเฉพาะตัวของเขา

วิจิตร อาวะกุล (2545 8) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์อันเป็นปฏิกริยาร่วมของระบบต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์ เช่น อารมณ์ ความคิด เจตคติ สติปัญญา ความสามารถ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจที่สะสมมาตั้งแต่เกิดว่ามื่ออย่างไร เพียงใด

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2546 5) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งสวนภายนอกและสวนภายใน โดยให้คำอธิบายว่า สวนภายนอก คือสวนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน สวนภายในคือสวนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกเป็นส่วน ๆ ออกจากกัน และมีผลกระทบต่อกัน และกันเป็นประจวบจุลโทษ บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วย พันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล และสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัตถุธรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล อันได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพสวนนอกและบุคลิกภาพสวนใน ลักษณะบุคลิกภาพสวนนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา สีผิว มักเป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ลักษณะบุคลิกภาพสวนใน เช่น อารมณ์ ความสามารถ ทางสติปัญญา แรงจูงใจ ทศนคติ ซึ่งเป็นสวนผลกัต้นบุคลิกภาพสวนนอกที่สำคัญ บุคลิกภาพจะเป็นเครื่องกำหนดปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อตนเอง และต่อผู้อื่น บุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ดี สมบูรณ์ได้ต้องมีบุคลิกภาพทั้งสองสวนประสมกลมกลืนกันอย่าง สมดุล

2.2 ที่มาและชนิดของบุคลิกภาพ

ที่มาของบุคลิกภาพไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคล แต่เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมาโดยขบวนการที่อาศัยปัจจัยต่าง ๆ รวมกันเป็นขบวนการไม่มีวันจบสิ้น บุคลิกภาพของคนเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ๆ ปัจจัยสำคัญได้แก่องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้าน

ร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม บุคลิกภาพในแต่ละบุคคลเป็นผลรวมจากการสร้างสม จากอิทธิพล พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ในเรื่องนี้ สกิด วงศ์สุวรรณ (2544 6 – 20) ได้กล่าวถึงที่มาของบุคลิกภาพมี 2 ด้าน คือ

1 บุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม (Heredity) เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิด (Inborn Potentialities) เป็นสิ่งที่ติดมาแต่เกิด ซึ่งอาจเป็นผลของพันธุกรรมหรืออิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อการก่อเกิด ซึ่งมีความแตกต่างเบื้องต้นของมนุษย์ และเป็นเงื่อนไขกำหนดทิศทางและขอบเขตของการพัฒนาบุคลิกภาพในระดับหนึ่ง เช่น รูปทรง ลักษณะ หน้าตา ระบบประสาทความสมบูรณ์หรือความพิการของร่างกาย ลักษณะอารมณ์ เป็นต้น เช่น ทารกที่เกิดมาปัญญาอ่อนย่อมไม่สามารถพัฒนาบุคลิกภาพแบบปกติเหมือนคนอื่น ๆ ได้ สรุปได้ดังนี้

1 1 ลักษณะทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ ลักษณะโครงสร้างสัดส่วน สีส้ม สีระล้าน น้ำเสียง ตาบอดสี ลักษณะท่าทางต่าง ๆ

1 2 พัฒนาการทางสติปัญญา ได้แก่ ความฉลาด สามารถ ปฏิภาณ ไหวพริบ ความถนัด พรสวรรค์ของคน มีผลจากพันธุกรรม

1 3 ลักษณะทางใจ หมายถึง เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ความคล่องแคล่ว ว่องไว อุปนิสัย การตัดสินใจ ความคิดอ่าน ความคิดสร้างสรรค์

1 4 ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึก และการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นลักษณะที่ถาวรเปลี่ยนแปลงยาก

2 บุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือสิ่งที่บุคคลนั้นสัมผัส หรือเกี่ยวข้องกับดุษฎีตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ อาทิ วัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู ที่อยู่อาศัย อาหาร ญาติพี่น้อง สถาบันการศึกษา เป็นต้น เด็กที่ได้รับการรัก ความอบอุ่น ความเอาใจใส่จากบิดา มารดา การให้รางวัล การลงโทษ มีผลต่อการพัฒนาการทางสติปัญญาทางอารมณ์ และสังคม จึงได้เปรียบกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวขาดแคลน ฐานะต่ำต้อย นอกจากนี้ ประสบการณ์ ที่ผ่านมาก็มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา สุขารมณ์ (2527 206) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ภายในครอบครัว (Experiences within the family circle) เกิดจากอิทธิพลของคนในครอบครัวที่มีต่อบุคลิกภาพของเด็ก เช่น ความอบอุ่นในครอบครัว การเรียนรู้ภายในครอบครัว ทศนคติของบิดามารดา คือการให้ ความรัก ความไว้วางใจบุตรของตนจะช่วยให้เด็กรู้สึกว่าเขาเองมีค่าและมีความมั่นใจในตนเอง การเลียนแบบ เช่น เด็กชายมักจะเลียนแบบพ่อ เด็กหญิงมักจะเลียนแบบแม่

สุดา ทักษสุวรรณ (2541 52 - 53) ได้รวบรวมแนวคิดจากนักจิตวิทยาหลายคน ที่ได้กล่าวถึงการที่บุคคลแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันนั้นย่อมมาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1 พันธุกรรม (Heredity) คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษโดยทางพันธุกรรม เช่น เพศ เม็ดของโลหิต ลักษณะรูปทรงของร่างกาย สติปัญญา ความสามารถ หรือความด้อยที่มีมาแต่กำเนิด เช่น ท่าทางการเดิน อารมณ์ เป็นต้น

2 สิ่งแวดล้อม (Environment) คือ สภาพการณ์ต่าง ๆ ในสังคมที่บุคคลได้ประสบมาตั้งแต่เกิด เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลเช่นเดียวกับพันธุกรรมและจะมีผลทางด้านจิตใจซึ่งได้แก่การอบรมเลี้ยงดู ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ของสังคมที่หล่อหลอมบุคคลนั้นมา

3 สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สถานการณ์เฉพาะอย่าง แปลกเด่น เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงกะทันหัน รวดเร็ว ที่บุคคลได้ประสบพบเห็นมา สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลิกเดิมได้ เช่น คนร่าเริง อาจกลายเป็นคนซึมเศร้าหวาดวิตกได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ร้าย ในครอบครัว เช่น คนในครอบครัวเสียชีวิต หรือสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก

นอกจากนี้ วิจิตร อาวะกุล (2545 : 20 – 24) ได้กล่าวถึงที่มาของบุคลิกภาพว่า เกิดจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมโดยได้เน้นถึงสิ่งแวดล้อมว่า มีอิทธิพลต่อบุคคล ทำให้คนเรามีบุคลิกต่างกัน ดังนี้

1 สิ่งแวดล้อมก่อนคลอด (Prenatal Environment) ได้แก่ สุขภาพของมารดา ร่างกายแข็งแรง อ่อนแอ เจ็บป่วย เสพของเสพติด ตลอดจนการปฏิบัติตนของมารดาในระหว่างตั้งครรภ์ ล้วนมีผลกระทบต่อเด็กในครรภ์ด้านบุคลิกภาพด้วย

2 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ สภาพดินฟ้า อากาศร้อน หนาว ที่อยู่อาศัย และสังคมล้วนมีผลต่อสุขภาพ และหล่อหลอมบุคลิกภาพที่แสดงออก

3 สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ได้แก่ เนื่องจากอาหารจะมีผลต่อสุขภาพและการเจริญเติบโตของร่างกาย การได้รับอาหารที่ไม่มีประโยชน์ ไม่เพียงพอ อาหารเป็นพิษ อาจทำให้ตัวผอม ร่างกายไม่แข็งแรง จะทำให้บุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป

4 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Environment) หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจ เช่น ผิดเคือง ไม่มีงานทำ หางานไม่ได้ ในต่างจังหวัด ส่วนกรุงเทพฯ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจดี หาเงินได้ง่ายกว่า มีฐานะดีขึ้น การแต่งตัว การวางตัวดูแล้วบุคลิกย่อมดีกว่าสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของต่างจังหวัด

5 สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ได้แก่ สภาพสังคมที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่อยู่ในสังคมดีก็จะมีสุขภาพ แต่ถ้าหากอยู่ในสังคมที่ไม่ดี เช่น ในชุมชนเต็มไปด้วยคนเกียจคร้าน ลักขโมย ขมเหงะรังแก อิจฉาริษยา พูดจาไม่สุภาพ บุคลิกของคนเหล่านั้นก็จะเป็นไปตามสังคมที่หล่อหลอม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ที่มาของบุคลิกภาพนั้นเป็นผลมาจาก 3 องค์ประกอบหลัก คือ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมให้บุคคลมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองและแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ

2 2 1 ชนิดของบุคลิกภาพ (Personality Types)

ชนิดของบุคลิกภาพที่อยู่ในเกณฑ์ปกติมีลักษณะเด่น (Personality Traits) ของลักษณะนิสัยที่ต่างกันอย่างชัดเจน แต่การแบ่งชนิดถือเอาลักษณะเด่นที่สุดในคนคนเดียวอาจมีบุคลิกภาพมากกว่าหนึ่งชนิดก็ได้ ศรีธรรม ธนะภูมิ (2535 : 128 -132) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1 บุคลิกภาพมั่นคง (Stable Personality) ได้แก่ ผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ของพัฒนาการทางอารมณ์ มีลักษณะอุปนิสัยดังนี้

- 1 1 มีอารมณ์สุขุมเยือกเย็น
- 1 2 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น หน้าที่การงาน
- 1 3 เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พักพิงของผู้อื่น
- 1 4 สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม
- 1 5 ยอมรับความสามารถ ความด้อยของตนเอง พอใจในสภาพและสิ่งที่ตนมีอยู่

1 6 สามารถดำเนินชีวิตในแต่ละวัยได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

2 บุคลิกภาพพึ่งพาผู้อื่น (Dependent Personality) เป็นคนอ่อนแอ ช่วยตนเองไม่ได้ ชอบพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีลักษณะดังนี้คือ

- 2 1 ไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน
- 2 2 ยอมทำตามผู้อื่นแม้ไม่เห็นด้วย
- 2 3 ขาดความคิดริเริ่ม
- 2 4 อาสาทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นพอใจตน
- 2 5 กลัวการถูกทอดทิ้ง หากถูกทอดทิ้งจะเสียใจมาก
- 2 6 จะเสียใจมากถ้าได้รับการวิจารณ์จากผู้อื่น

3 บุคลิกภาพชอบหลีกเลี่ยง (Avoidance personality) ได้แก่ผู้ไม่มั่นใจในการเข้าสังคม และกลัวถูกตำหนิ มีลักษณะดังนี้

- 3 1 รู้สึกไม่สบายใจและกังวลเมื่อมีคนแวดล้อมจำนวนมาก
- 3 2 ขี้อายและประหม่า
- 3 3 ไม่มีเพื่อนสนิท มีความสัมพันธ์เฉพาะในครอบครัว
- 3 4 พยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม
- 3 5 จะเจียบเจย ไม่พูดเมื่ออยู่ในสังคม
- 3 6 ไม่สามารถทนต่อการวิจารณ์ได้

4 บุคลิกภาพดื้อเงียบ (Passive – aggressive personality) ได้แก่ ผู้ที่ชอบต่อต้านอย่างเงียบ ๆ มีลักษณะดังนี้

- 4 1 ชอบทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำมาก เช่น ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด
- 4 2 ชอบประท้วงอย่างไร้เหตุผล ว่าผู้อื่นเรียกร้องจากตนมากเกินไป

4 3 มักลืมนัญญาที่ตนให้ไว้แก่ผู้อื่นบ่อย ๆ

4 4 ชอบอ้างเหตุผลต่าง ๆ ที่ตนทำผิดพลาด ไม่รับผิดชอบ

5 บุคลิกภาพย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive – Compulsive Personality)

ได้แก่ บุคคลที่เจ้าระเบียบ เคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น มีลักษณะดังนี้

5 1 ชอบทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระเบียบเรียบร้อย ใช้เวลานานกว่าจะทำได้สำเร็จ

5 2 เข้มงวดตอกฎเกณฑ์ หมกมุ่นในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ชอบจัดลำดับ จัดรายการอย่างละเอียดถี่ถ้วน

5 3 ไม่ค่อยมีเพื่อน

5 4 กลัวผิด จนไม่กล้าตัดสินใจ

5 5 เสียสละ และอุทิศตนเพื่องาน จนบางครั้งไม่มีเวลาพักผ่อน ไม่มีความสนใจในเรื่องอื่น ๆ

5 6 ไม่ค่อยเอื้อเฟื้อผู้อื่น หากไม่มีสิ่งตอบแทนแก่ตน

6 บุคลิกภาพหลงตนเอง (Narcissistic personality) ได้แก่คนที่มีลักษณะชื่นชมตนเองมาก แสดงพฤติกรรมตนเองว่า มีความสามารถประสบความสำเร็จสูง แสดงพฤติกรรมตนเองว่า อ่อนไหวต่อคำวิจารณ์ ไม่ค่อยเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีลักษณะดังนี้

6 1 ชอบเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อความสำเร็จของตน

6 2 ชอบโอ้อวดว่าตนมีความสามารถเกินความเป็นจริง

6 3 หมกมุ่นและคิดฝันว่าตนเองจะได้รับความสำเร็จอย่างสูง

6 4 ต้องการให้ผู้อื่นชมว่าตนเองเก่ง

6 5 ไม่ค่อยมีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น

6 6 เป็นคนชอบอิจฉาริษยา ไม่ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น

7 บุคลิกภาพเรียกร้องความสนใจ (Histrionic personality) คือ คนเจ้าอารมณ์มีลักษณะนิสัยดังนี้

7 1 ต้องการคำสรรเสริญ การยอมรับ และคำปลอบใจจากผู้อื่นเสมอ

7 2 มีท่าทางหรือพฤติกรรมแสดงการยั่วยวนทางเพศ

7 3 สนใจความสวยงามของตนเองมาก เพื่อใช้ดึงดูดความสนใจจากผู้อื่น

7 4 แสดงอารมณ์มากกว่าปกติ เช่น ร้องไห้อย่างสะอึกสะอื้นต่อเรื่องเพียงเล็กน้อย บางครั้งโกรธรุนแรง

8 บุคลิกภาพแบบก้ำกึ่ง (Borderline personality) คือ ผู้มีปัญหาเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง (Identity) มีภาพพจน์ไม่มั่นคง อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีลักษณะที่พบบ่อยดังนี้

8 1 อารมณ์หุนหัน ไม่ค่อยยั้งคิด ทำอะไรตามใจตนเอง

8 2 อารมณ์แปรปรวนง่าย เช่น ซึมเศร้า หงุดหงิด กังวล

8 3 โกรธง่าย อารมณ์รุนแรง ควบคุมตนเองไม่ได้

9 บุคลิกภาพหุนหันพลันแล่นและก้าวร้าว (Impulsive and Aaggressive personality) ชอบทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและก้าวร้าว

9 1 ชอบก่อเรื่องเพราะควบคุมตนเองไม่ได้ แต่ไม่ต่อต้านสังคม

9 2 อารมณ์ร้อน โกรธง่าย

9 3 ไม่คิดก่อนทำ ไม่วางแผนล่วงหน้าในการกระทำ

9 4 ควบคุมพฤติกรรมรุนแรงได้น้อย

10 บุคลิกภาพต่อต้านสังคม (Antisocial personality) ชอบก่อเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น มีลักษณะอื่น ๆ อีกดังนี้

10 1 ไม่อดทนต่อความผิดหวัง

10 2 เอาแต่ใจตนเอง

10 3 หงุดหงิดง่าย ก้าวร้าว

10 4 ชอบฝ่าฝืนกฎ และขัดกฏของหมู่คณะและระเบียบสังคม

10 5 ไม่รับผิดชอบ เมื่อทำผิดชอบโทษผู้อื่น

10 6 ไม่เรียนรู้จากประสบการณ์

11 บุคลิกภาพระแวง (Paranoid personality) เป็นผู้ชอบสงสัยระแวงและมีลักษณะอื่น ดังนี้

11 1 ไม่ไว้วางใจผู้อื่น มองคนในแง่ร้าย

11 2 กล่าวร้ายผู้อื่น คิดว่าผู้อื่นคอยกลั่นแกล้งตน

11 3 ไม่ค่อยให้อภัยผู้อื่น

11 4 หากมีข้อขัดแย้งจะโต้ตอบรุนแรงและอาฆาตพยาบาท

11 5 มักระแวงคู่ครอง และผู้ใกล้ชิดว่าไม่ซื่อกับตน

12 บุคลิกภาพแยกตัว (Schizoid personality) ไม่ชอบสังคม

12 1 เป็นคนเฉย ๆ ไม่แสดงอารมณ์

13 2 ไม่สามารถแสดงความรัก ความสนิทสนมต่อผู้อื่น

13 3 ชอบแยกตัว ชอบทำสิ่งต่าง ๆ ตามลำพัง

13 4 เมื่อได้รับคำติชม ไม่แสดงอาการโต้ตอบ

13 5 ชอบคิดฝัน ฝันกลางวัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพชนิดต่าง ๆ สามารถช่วยให้เราเข้าใจผู้ที่อยู่ใกล้ชิดได้ดีขึ้น ในแต่ละคนอาจมีบุคลิกภาพได้หลายบุคลิกภาพ คน ๆ หนึ่งไม่จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพตามข้อนั้น ๆ ถ้ามีบุคลิกภาพเกินกว่าครึ่งในแต่ละข้อนั้น ๆ ก็ถือว่ามีบุคลิกภาพชนิดนั้นได้

2.3 ประเภทของบุคลิกภาพ

จุง (ศรีเรือน แก้วกังวาล 2546 : 28 , อ้างอิงจาก Jung 1961) ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ประเภท คือ

Extraversion คือ บุคลิกแบบนิยมเข้าหาสิ่งแวดล้อม นอกตัวทั้งที่เป็นวัตถุ บุคคล และสังคม เป็นบุคคลชอบแสดงตัวมีความเปิดเผย

Introversion คือ บุคลิกที่ตรงกันข้ามกับแบบ Extraversion เป็นบุคคลแบบเก็บตัวสนใจเฉพาะเรื่องของตัวเอง ไม่ชอบสมาคม มักวิตกกังวล

นอกจากนี้ สูดา ทัพสุวรรณ (2544 : 56) ได้ระบุถึงลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพได้อีก 4 ประเภท

1 พวกรับผิดชอบ (Conscientiousness) เป็นบุคคลที่พึงพาอาศัยได้ เป็นคนยุติธรรม มีหลักการ

2 พวกมีความเป็นมิตร (Agreeableness) เป็นพวกที่มักจะยอมตามผู้อื่น ไม่ทำตนขัดขวางใคร

3 พวกสุขุมเยือกเย็น (Emotional Stability) เป็นผู้มีอารมณ์หนักแน่นไม่หุเบา รอบคอบ

4 พวกฉลาด (Intellect) เป็นผู้มีเชาวน์ไว ไหวพริบ เห็นการณ์ไกล มีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่แสดงออกแบ่งบุคลิกภาพเป็น 2 ประเภท คือ Type A และ Type B บุคลิกภาพแบบ A (Type A Personality) จะเป็นผู้มีลักษณะ ดังนี้

- 1 เป็นผู้มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น
- 2 เป็นผู้ชอบแข่งขันกับผู้อื่น แข่งขันกับเวลา และแข่งขันกับตัวเอง
- 3 ทำงานที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน
- 4 เป็นคนที่มีความอดทนต่ำ
- 5 มีลักษณะเป็นคนก้าวร้าว
- 6 ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง
- 7 มีโอกาส จะสร้างศัตรูโดยอาจจะไม่รู้ตัว
- 8 ชอบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบ B (Type B Personality) เป็นลักษณะของบุคคล

- 1 ทำตัวตามสบาย
- 2 มีความสามารถในการผ่อนคลายอารมณ์
- 3 ไม่เครียด
- 4 ไม่แข่งขันกับคนอื่น ไม่แข่งกับเวลา
- 5 ทำงานที่ละอย่างไม่ต้องรีบเร่ง

6 ไม่ชอบสมาคม

วิจิตร อาวะกุล (2545 : 15) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของบุคลิกภาพ ตามการ แสดงออกของบุคคลจากบุคลิกนิสัยใจคอ ดังนี้

- 1 พวกชอบแสดงออก (Extroverted)
- 2 พวกชอบเก็บตัวเงียบ (Introverted)
- 3 พวกคุยโม้ ยกย่องตัวเอง (Egoistic)
- 4 พวกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Altruistic)
- 5 พวกอนุรักษ์นิยม (Conservation)
- 6 พวกหัวรุนแรง (Radical)
- 7 พวกป่าเถื่อน (Primitive)
- 8 พวกชอบแก้ตัว (Rationalization)
- 9 พวกหาสิ่งทดแทน (Compensation)
- 10 พวกหาความบริสุทธิ์ (Sublimation)

บุคลิกภาพจากนิสัยใจคอของคนแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ

- 1 พวกนักวิชาการยึดมั่นในทฤษฎีหลักวิชาการ (Theoretical life form)
- 2 พวกยึดถือเงินและผลประโยชน์เป็นสำคัญ (Economic life form)
- 3 พวกชอบความสวยงามเป็นสิ่งสำคัญ (Aesthetic life form)
- 4 พวกนักสังคมสงเคราะห์ (Social life form)
- 5 พวกชอบการเมือง (Political life form)
- 6 พวกมีศีลธรรม ยึดมั่นคำสอนของศาสนา (Religious life form)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประเภทของบุคลิกภาพจะทำให้เรามีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลจะช่วยให้ทำนายลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด ทำนายพฤติกรรมของเขาและของเราได้ค่อนข้างแม่นยำ และเป็นสื่อช่วยให้คนรู้จักคนใดคนหนึ่งในภาพรวมของเขาทั้งหมด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถเข้าใจในบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ตลอดจนเข้าใจในตนเองว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพประเภทใดจึงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2.4 บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์

บุคลิกภาพทำให้มองเห็นความแตกต่างของบุคคล เพราะบุคลิกภาพก็คือพฤติกรรมของคนซึ่งแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ วาติ หรือไมติ ผู้มีบุคลิกภาพดีสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีบุคลิกภาพ ที่ไม่ดีย่อมเป็นคนไร้เสน่ห์ เป็นที่รังเกียจของสังคม (วิจิตร อาวะกุล 2545 : 29 – 30) ผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสม และพึงประสงค์ อัจฉรา สุขารมณ (2527 : 210) ได้กล่าวถึง

บุคลิกภาพที่พึงประสงค์อันงดงามและสมบูรณ์ ดังนี้

- 1 ความสุภาพเรียบร้อย ทั้งทางกิริยามารยาท ตลอดจนท่าทางที่แสดงออก เพราะความสุภาพเรียบร้อย เป็นเสน่ห์แก่ผู้ที่พบเห็น ทำให้ผู้อื่นอยากรู้จักและพูดจาด้วย
- 2 ความร่าเริงแจ่มใส ถือเป็นคนมีอารมณ์ดี จิตใจดีเข้าไหนเข้าได้ ทำให้ทุกคนปรารถนาและพอใจเมื่อได้พบเห็น
- 3 ความเห็นอกเห็นใจ เมื่อคนอื่นได้รับความทุกข์ ควรให้ความช่วยเหลืออันจะเป็นเครื่องสร้างไมตรีจิตที่ดีต่อกัน
- 4 ความสงบเสถียร รู้จักบังคับใจตนเอง คือ เป็นคนที่ไม่ตื่นเต้น หรือหวั่นไหวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ง่ายเกินไป มีสติดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่ตกใจหรือดีใจในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกินไป
- 5 ความกระตือรือร้น เพื่อแสดงให้เห็นว่า เป็นคนใฝ่หาและรักความก้าวหน้า สมรรถภาพควรแก่การสนับสนุน
- 6 ความไม่เห็นแก่ตัว โดยการไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น รู้จักริตรองในการกระทำสิ่งต่าง ๆ คนที่เห็นแก่ตัวย่อมเป็นที่รังเกียจของสังคม และเป็นเครื่องบั่นทอนความเป็นมิตรภาพ
- 7 ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การเป็นคนที่มีความสามารถตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน ไม่มีจิตใจรวนเร ทั้งนี้จะทำให้มีลักษณะของความเป็นผู้นำ เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของผู้อื่น ทั้งทำให้ผู้อื่นอยากจะทำางานร่วมด้วย
- 8 ความเป็นตัวของตัวเอง และความกล้า คือ รู้จักทำอะไรเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องคอยพึ่งพาผู้อื่นเสมอไป จะได้รู้จักช่วยตัวเองได้ เมื่อพบสถานการณ์ที่คับขัน ความกล้าก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ต้องสรรเสริญ เช่น กล้าที่จะพูดความจริง กล้าเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตจริง ๆ กล้ารับผิดชอบในหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งคนที่มีความกล้าหาญ เป็นที่น่านับถือของผู้อื่น
- 9 ความซื่อสัตย์สุจริต คือ เป็นคนรักความจริง ถือความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้งให้ทุกคนอยากคบหาสมาคมด้วย
- 10 ความยุติธรรม คือ เป็นคนที่ไม่ลำเอียง มองคนทุกคนเสมอภาคกันหมด ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง อันจะทำให้เป็นที่รักใคร่นับถือ และไว้วางใจของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

นอกจากนี้แล้ว สูดา ทัพสุวรรณ (2541 : 55) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ จะได้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จของงานและเพื่อความสุขในชีวิต ดังนี้

- 1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- 2 กล้าคิดและกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
- 3 เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร
- 4 เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม รู้จักการแก้ปัญหา
- 5 เป็นผู้มีความระเบียบวินัยในตนเอง

- 6 เป็นผู้ซื้อสัตย์ต่อตนเองและต่อหน้าที่
- 7 รวมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8 พึ่งตนเองได้
- 9 เป็นนักปฏิบัติที่รู้จักการนำทฤษฎี หลักการมาใช้ในชีวิตประจำวัน

บุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ มักจะไม่เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ทั้งนี้อาจจะเกิดจากความบกพร่องทางร่างกายและอารมณ์ ซึ่ง อัจฉรา สุขารมณ (2527 207 - 208) ได้อธิบายถึงบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ อันอาจจะเกิดจากความบกพร่องทางร่างกายและอารมณ์ไว้ ดังนี้

1 บุคลิกภาพแบบระแวง (Paranoid Personality) บุคลิกภาพชนิดนี้มักใช้กลไกในการปรับตัวชนิดกล่าวโทษผู้อื่น (Projection) มีลักษณะอารมณ์อ่อนไหว ซ้ำสงสัยอิจฉาริษยา มีบุคลิกภาพแข็งกระด้าง มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกว่าคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่ดี เป็นอุปสรรคในการปรับตัวกับสมาชิกในครอบครัว หรือ สมาชิกผู้ร่วมงาน

2 บุคลิกภาพแบบอารมณ์แปรปรวน (Cyclothymic or Affective) เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกทางอารมณ์ชัดเจน มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วทั้งอารมณ์เศร้าและอารมณ์สนุกสนาน ในระยะที่มีอารมณ์เศร้า มักแสดงความวิตกกังวล จิตใจหดหู่ เศร้าหมอง เชื่องซึม มีความรู้สึกเบื่อหน่ายตลอดเวลา มองคนในแง่ร้าย แต่ในทางตรงกันข้ามในระยะที่มีอารมณ์แบบสนุกสนานมักจะเป็นผู้มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มีท่าทีอบอุ่นมองโลกในแง่ดี ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ในการแสดงออกทางอารมณ์และร่างกาย

3 บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Schizoid Personality) เป็นบุคลิกภาพแบบที่แยกตนเองมีความอ่อนไหวทางอารมณ์มาก มักหลีกเลี่ยงความมีสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ชอบการแข่งขันกับผู้อื่น ชอบพ้อฝัน เก็บกอดความรู้สึกไม่กล้าแสดงออกมาชัดเจนเมื่อมีปัญหา มักจะแยกตนเองออกจากเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อม

4 บุคลิกภาพแบบย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive Compulsive Personality) เป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่หมกมุ่นกับความรับผิดชอบ ทำอะไรมักจะกลัวผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำอีก มีลักษณะเจ้าระเบียบ เข้มงวด ไม่ชอบการพักผ่อนหย่อนใจ เวลาทุกสิ่งต้องเป็นการเป็นงาน เชื่อกันว่าลักษณะการเลี้ยงดูที่เข้มงวดมากเกินไปเป็นปัจจัยชักนำ (Predisposing Factor)

5 บุคลิกภาพแบบก้าวร้าว (Explosive Personality) เป็นความผิดปกติทางบุคลิกภาพที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์อย่างรวดเร็วพร้อม ๆ กับ พฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกาย มักแสดงออกมาโดยการโกรธ เกลียด ดุดันถึงขั้นทำลายความโกรธ อาจแสดงโดยพูดจากราดเกรี้ยว หรือทำทางดุดัน บุคลิกภาพชนิดนี้แม้จิตใจเพียงเล็กน้อยก็จะระเบิดออกมาทันที

6 บุคลิกภาพแบบฮิสทีเรีย (Hysterical Personality) บุคลิกภาพนี้มักพบในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ลักษณะที่แสดงออก คือ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีการออกหาทางเรียกร้องความสนใจ บางครั้งมีลักษณะไปในทางยั่ววน

7 บุคลิกภาพแบบอ่อนแอ (Aesthetic Personality) ลักษณะที่แสดงออก คือ เชื่องซึม อ่อนเพลียง่าย มีท่าทีเหนื่อยหน่ายตลอดเวลา ขาดความสนุกสนานเท่าที่ควร ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นมีแต่ความท้อแท้ทำอะไรเพียงเล็กน้อยจะบ่นว่าเหนื่อยง่าย

8 บุคลิกภาพแบบเก็บกด (Passive - Aggressive Personality) บุคลิกภาพประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

8 1 บุคลิกภาพแบบพึ่งพาอย่างเจี๊ยบ ๆ (Passive - Dependent Type) มีลักษณะหมดหวังไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการพึ่งผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น บุคลิกภาพแบบนี้มักมีความขี้อาย มีการตื่นกลัว และเก็บความรู้สึกตลอดเวลา

8 2 บุคลิกภาพแบบเจี๊ยบ - ก้าวร้าว (Passive - Aggressive Type) มีลักษณะเก็บกดความรู้สึก เช่น ความรู้สึกโกรธ เคียดแค้น หรือต้องการทำลาย มักจะออกมาในรูปการดื้อรั้น ลังเล การผัดวันประกันพรุ่ง ขี้นินทา เจี๊ยบ (รับปากแล้วไม่ทำตาม) มักทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ดี

9 บุคลิกภาพแบบบกพร่อง (Inadequate Personality) มีลักษณะที่บกพร่องในการแสดงออกทางอารมณ์ เซวน้ำปัญญา สังคมและทางร่างกายด้วย ขาดการกระตือรือร้น ขาดการตัดสินใจที่ดี ขาดการวางแผน ขาดความคิดริเริ่ม มักทำงานไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่ชอบมีการแข่งขันกับผู้อื่น และชอบเปลี่ยนงานบ่อย ๆ โดยไม่คำนึงถึงอนาคตแต่อย่างใด

10 บุคลิกภาพแบบต้านกับสังคม (Antisocial Personality) มีลักษณะขาดสัมพันธภาพทางสังคม มีข้อขัดแย้งกับสังคมอยู่ตลอดเวลา ขาดความซื่อสัตย์ต่อบุคคลและต่อสังคม มีลักษณะ เห็นแก่ตัวขาดความรับผิดชอบ เอาแต่ใจตนเองโดยไม่มีความสำนึกผิดชอบชั่วดี ชอบทะเลาะวิวาทกับผู้อื่น มักกล่าวหาหรือกล่าวโทษผู้อื่น หาเหตุผลเข้าข้างตนเองอยู่ตลอดเวลา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกที่เหมาะสมหรือบุคลิกภาพที่พึงประสงค์นั้นจะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าสังคมได้ดี มีเหตุผล มีระเบียบวินัย เชื่อมั่นเป็นตัวของตัวเอง มีความกล้าหาญซื่อสัตย์ รักความยุติธรรม รับผิดชอบ รู้จักควบคุมจิตใจและอารมณ์ตนเอง ส่วนบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ก็จะเป็นด้านที่ตรงกันข้าม คือไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองและไม่เข้าใจผู้อื่น ส่วนในด้านบุคลิกภาพ ที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีทักษะทางอารมณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ เพราะว่าผู้บริหารที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ จึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้

2.5 การพัฒนาบุคลิกภาพ

การพัฒนา หมายถึง ต้องการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ฉะนั้น เมื่อการพัฒนาประกอบเข้ากับสิ่งใด หมายถึง มุ่งที่จะทำให้สิ่งนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลิกภาพก็ย่อมหวังที่จะให้คน ๆ นั้นมีความหมายคุณค่า

คุณภาพที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์จะมีการพัฒนาดังแต่ในวัยเด็กและพัฒนาเป็นลำดับ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ปราณี ชาญณรงค์ (2543 : 22 – 23) ในเรื่องเดียวกันนี้ ไพบูลย์ ตั้งมีลาภ (2531 : 10 – 11) ได้กล่าวถึงการพัฒนาดนเองเป็น 2 ลักษณะ

1 การพัฒนาด้านร่างกาย การฝึกให้ร่างกายแข็งแรง ด้วยการบริหารร่างกาย อยู่เสมอ

2 การพัฒนาจิตใจ ต้องฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง มีสติสัมปชัญญะ คือรู้ตัวอยู่เสมอ การทำงานด้วยหัวใจเบิกบาน เป็นการฝึกจิตใจให้มีพลังความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจตนเอง ทำให้มีความมั่นใจในตนเอง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ กล้าแสดงความรู้สึกของตัวเองออกมาอย่างเสรีและเปิดเผย สามารถสื่อสารได้กับคนทุกระดับตรงไปตรงมาและเหมาะสม ดำเนินชีวิตแบบมีชีวิตชีวา กระตือรือร้น และยอมรับในสิ่งที่ได้กระทำลงไป

พระธรรมปิฎก (ป อ ปยุตโต 2542 : 6 – 7) เทศนาว่า การพัฒนามนุษย์มิใช่พัฒนาปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่มีองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิต 3 ด้าน มาบูรณาการเป็นปัจจัยแก่กัน ได้แก่ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา ในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา คนที่พัฒนาแล้ว จะพัฒนา 4 ด้าน คือ

1 ภายที่พัฒนาแล้ว หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2 ศีลที่พัฒนาแล้ว หมายถึง พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม

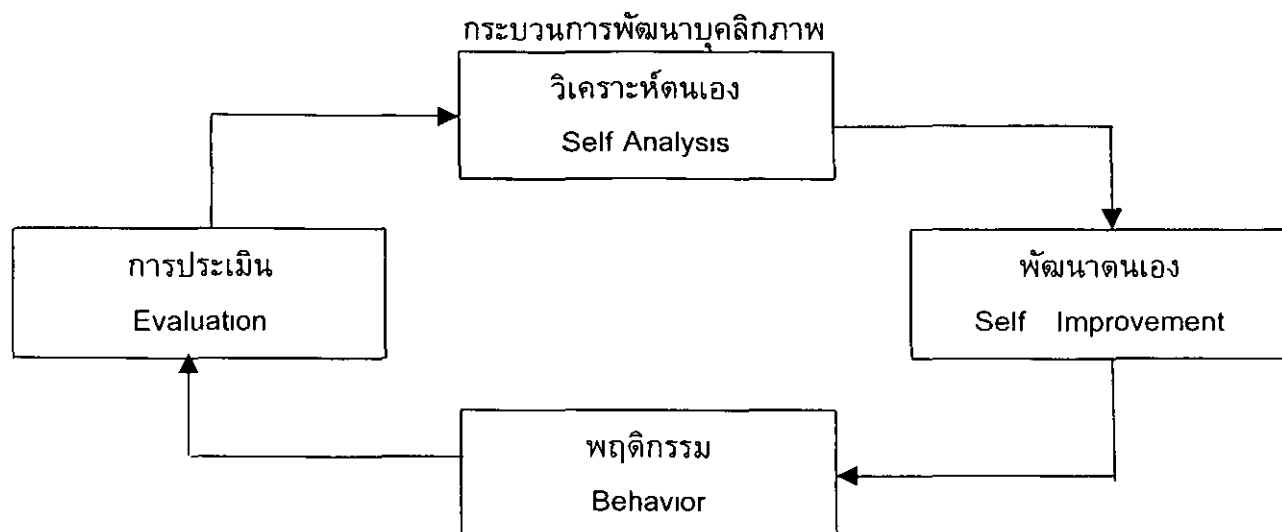
3 จิตใจที่พัฒนาแล้ว หมายถึง คุณธรรม ความดีงาม สมรรถภาพ และประสิทธิภาพของจิตใจ และภาวะจิตใจที่มีความสุข สดชื่นเบิกบานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของเรา กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 57 – 58) กล่าวไว้ดังนี้ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องมีบุคลิกภาพที่สังคมยอมรับ มนุษย์สามารถปรับปรุงพัฒนาเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของตนเองได้ โดยการสังเคราะห์ตนเองและรับฟังตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี ชาญณรงค์ (2543 : 24 – 25) คือ มนุษย์ต้องรู้จักสำรวจตนเอง คือ บุคคลควรสำรวจบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของตนเองว่าเป็นอย่างไร ควรจะปรับปรุงอย่างไร การสำรวจตนเองทำได้ 2 ทาง คือ

1 การวิเคราะห์ตนเอง คือ ประเมินสรุปบุคลิกภาพของตนเองเพื่อแก้ไขส่วนที่บกพร่อง

2 การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพราะบุคคลมีแนวโน้มที่คิดเข้าข้างตนเอง อยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องอาศัย การมองของคนอื่นด้วยว่ามีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับบุคลิกภาพของเรา

1 กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

การวิเคราะห์ตนเองเพื่อประเมินสรุปบุคลิกภาพของตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง



ภาพประกอบ 6 กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ
ที่มา สุดา ทัพสุวรรณ (2544) กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ 57

การพัฒนาบุคลิกภาพ ประกอบด้วยลักษณะของบุคคล ในส่วนรวมทั้งหมด บุคลิกภาพบางส่วนก็ติดตัวมาแต่เกิด การที่บุคคลมีบุคลิกภาพแบบใด ย่อมต้องสั่งสมมาตั้งแต่เริ่มต้นของชีวิตไปจนตาย บุคลิกภาพจึงเป็นลักษณะเฉพาะตัว ดังที่

วิจิตร อวาทกุล (2545 37 – 39) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลิกภาพไว้ ดังนี้ สิ่งที่ทำให้มนุษย์เรามีบุคลิกภาพที่ดีหรือไม่ดี คือ

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1 รูปร่างหน้าตา ท่าทาง | 2 นิสัย |
| 3 อารมณ์ | 4 เจตคติ ทศนคติ |
| 5 พฤติกรรม | 6 ความถนัดตามธรรมชาติ |
| 7 รสนิยม | 8 สังคม |
| 9 ความสามารถ | 10 สิ่งแวดล้อม |

นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงการพัฒนาบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1 การวางท่าที่ท่าทางให้ดูดี การทรงตัว การวางตัว เป็นการสร้างเสน่ห์และเพิ่มบุคลิก ต้องสังเกตตัวเอง เช่น การยืน การเคลื่อนไหว ฝึกฝนให้สง่างาม วางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2 แต่งกายดี การแต่งกายไม่จำเป็นต้องใช้ของดีราคาแพง แต่อยู่ที่การแต่งกายให้เหมาะสมกับรูปร่าง ความสะอาด

3 ยิ้มแย้มแจ่มใส การยิ้มเป็นการสร้างเสน่ห์

4 ภาษาพูด ใช้ภาษาสื่อความหมาย พูดให้ประทับใจเหมาะสมกับโอกาสต้องพยายามพูดในทางที่ดี ไพเราะ

5 ประพฤติตนอยู่ในกรอบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ของสังคม เช่น ปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบการจราจร ประเพณี เช่น ถ้าจะไปเล่นกอล์ฟ ก็จะต้องไม่ใส่เสื้อคอกลม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ สิริลักษณ์ พงศนาวัน (2544 : 28 – 31) ได้กล่าวถึงการปรับปรุง บุคลิกภาพ ดังนี้ ในการเรื่องการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น วิธีที่จะกระทำได้อผล ก็คือ ต้องปรับปรุงบุคลิกภาพภายนอก และภายใน ภายนอก ได้แก่ การปรับปรุงรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย กริยาท่าทาง การพูดติดตลอสื่อสาร การปรับปรุงบุคลิกภาพภายในได้แก่ ความกระตือรือร้น คือมีความจริงใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คือ ซื่อสัตย์ทั้งการกระทำและคำพูด ความสุภาพ ความร่าเริงแจ่มใส ความยับยั้งชั่งใจ ความจริงใจ เป็นต้น ทั้งนี้การนำปัญหามา พิจารณา ศึกษาสิ่งแวดล้อม หรืออาศัยคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้ และสิ่งสำคัญที่สุด คือ ไม่ เข้าข้างตนเอง พยายามสำรวจตัวเองอย่างยุติธรรม วางแผนปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพที่ บกพร่อง และพัฒนาให้ดีขึ้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคลิกภาพสามารถพัฒนาได้ ถ้าพัฒนาดีแล้วบุคคลจะมี บุคลิกภาพที่เป็นของตนเอง โดดเด่น เป็นสง่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งภายใน และภายนอก คือ มีความมั่นคงทางอารมณ์ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และควรพูดในสิ่งที่ดีเป็น ประโยชน์ และรู้จักฟังอย่างไตร่ตรอง มีเหตุผลจึงจะเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ใครเห็นแล้ว เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา บุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารจะเป็นทั้งเสน่ห์และอำนาจของบุคคล

2.6 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีความพร้อมในการบริหารงาน เนื่องจากต้องประสบกับภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ ผู้บริหารในยุคนี้ต้องปรับปรุงตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยข้อที่สำคัญและ ยุ่งยากซับซ้อนมากที่สุดขององค์กร หากผู้บริหารสามารถจัดการบริหาร “คน” ให้มี ประสิทธิภาพได้มากเท่าใด “งาน” ก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ 2546 : 269) ผู้บริหารยุคใหม่จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี จำเป็นต้องมีคุณลักษณะ อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพ ที่เหมาะสม บุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารย่อมมีส่วนช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การพูดจา การใช้ภาษาท่าทาง ตลอดจน ความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจ อารมณ์มั่นคง และมี ระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน (เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2538 : 87) และสอดคล้องกับ สติติย์ วงศ์สวรรค์ (2544 : 216) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ต้องมีท่าทางสง่า กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว มีอารมณ์มั่นคง มีเหตุผล มีความซื่อสัตย์ เห็นใจผู้อื่น มีความ รับผิดชอบ พูดความจริง วาจาที่แสดงออกเป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็นเช่นเดียวกับ

อัจฉรา สุขารมณ์ (2527 : 210) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของผู้อื่น กล่าวพูดความจริง กล่าวรับผิดชอบ มีความยุติธรรม สอดคล้องกับ สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 55) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป กล่าวคือ กล่าวแสดงออก เป็นผู้ซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อหน้าที่รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และความพยายาม ขยันหมั่นเพียร ไตร่ตรอง และรอบคอบ

ผลจากการประมวลบุคลิกภาพของผู้บริหารที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหาร ควรประกอบด้วย 1) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านการพูด การฟัง ซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญพอสังเขปดังนี้

2.6.1 ความมั่นคงทางอารมณ์

มีผู้ให้ความหมาย ของคำว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

ลาซอร์ซาน (สุรีย์ ห้วยธาร 2535 : 28 , อ้างอิงจาก Lazaerson 1975)

กล่าวว่า ลาซอร์ซานได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Stability) คือ บุคลิกภาพที่มีลักษณะที่มีสุขภาพจิตดี มีสุขภาพของอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ที่ดี รวมทั้งมีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างดี

ศิริวงศ์ ทับสายทอง (2535 : 101) กล่าวถึง บุคคลที่มีความสมบูรณ์ทางอารมณ์ หรือมีความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง บุคคลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และอยู่ในโลกแห่งความจริงทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

อุบลรัตน์ หรั่งเจริญ (2539 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของความมั่นคงทางอารมณ์ คือ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สงบเยือกเย็น เอาใจจริงเอางัง ควบคุมตนเองได้

พรรณี คลังระหัด (2540 : 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มั่นคงไม่อ่อนไหว ยอมรับความเป็นจริงและควบคุมตนเองได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ของบุคคล ยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง มีภาวะอารมณ์ที่ดีมากที่สุด

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอารมณ์

วอร์เชล (Worchel 1989 : 116) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนสำคัญประการหนึ่งของการมีความมั่นคงทางอารมณ์ที่ดี คือ การรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ สำหรับบางคน พบว่าเป็นสิ่งที่ยากที่จะทำเช่นนั้น เนื่องจากเขาอาจจะได้รับความเจ็บปวดและรู้สึกไม่ค่อยพอใจ

อะกิลเลอร่าและเมสสิค (ลลิตา ภูบารุง 2544 : 13 , อ้างอิงจาก Aguilera and Messick 1974 : 63 – 64) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีส่วนช่วยให้คนเราสามารถปรับตัวเพื่อกองไว้ซึ่งความมั่นคงทางอารมณ์ไว้ดังนี้

1 การรับรู้ต่อเหตุการณ์ ถ้าหากบุคคลรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องตามความเป็นจริง การแก้ปัญหาจะทำได้ตรงจุด แต่ถ้ารับรู้เหตุการณ์ผิด ทำให้เข้าใจปัญหาผิดไป การ

แก้ไขยอมไม่ประสบความสำเร็จ ความไม่สบายใจจะยังคงอยู่ต่อไป

2 การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ถ้าบุคคลนั้นมีที่พึ่งพาทิจะขอคำปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาที่ตนไม่สามารถแก้ไขได้ ก็อาจช่วยให้บุคคลนั้นเข้าใจปัญหา และหาทางแก้ไขได้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลใดไม่มีที่พึ่งพาทิปรึกษา จะมีความรู้สึกท้อแท้ มีความเครียดขึ้นมาได้

3 การใช้กลไกในการปรับตัว เป็นวิธีที่ลดความไม่สบายใจ แทนที่จะแก้ไขเหตุการณ์ของอารมณ์ของใจ ซึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบิดเบือนหนีจากความเป็นจริง ที่สร้างความไม่สบายใจหรือความทุกข์แก่เรา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีความมั่นคงทางอารมณ์ที่ดีขึ้น ได้แก่ การที่บุคคลมีที่ปรึกษา มีที่พึ่ง ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคลอื่นแนะแนวทาง ทำให้ได้รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นตามสภาพความเป็นจริง จะทำให้หาทางแก้ไขได้และสามารถใช้กลไกในการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรคได้

การพัฒนาทางด้านอารมณ์

การพัฒนาทางด้านอารมณ์ สกิด วงศ์สวรรค์ (2544 198) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอารมณ์ตนเองให้มั่นคงและรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนได้ เพราะคนเราจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางด้านอารมณ์อย่างเห็นได้ชัดว่า มีอารมณ์ดี อารมณ์ร้าย หรืออารมณ์ขัน ฯลฯ อารมณ์ดี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาทางสีหน้า และดวงตาดูแล้วสดชื่น แจ่มใส หน้าตาผ่องใสเปล่งปลั่ง มีกิริยาท่าทางดี น่าคบค้าสมาคมด้วย ส่วนคนอารมณ์ร้าย หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาทางสีหน้าและดวงตาที่ไม่เป็นสุข ไม่เป็นมิตร มีความโกรธ ขุนมัว ฉุนเฉียว ขี้บ่น จัดเป็นบุคคลที่มีความเครียด พุดเสียงดัง นารำคาญ มีกิริยาท่าทางที่ไม่ดี ไม่น่าคบ ไม่อยากเข้าใกล้ เป็นผู้ทำให้สังคมวุ่นวาย ฉันทนิช อัสวนนท์ (2540 75 – 76) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทางด้านอารมณ์ ไว้ว่า อารมณ์เสียซึ่งเป็นอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ของผู้อยู่ใกล้ชิดใคร ๆ ก็อยากอยู่ไกลคนอารมณ์ดี วิธีสร้างให้เป็นคนอารมณ์ดีมีดังนี้คือ

- 1 การฝึกฝน โดยการฝึกยิ้มและหัวเราะ ส่องกระจกดูหน้าว่าเป็นอย่างไร
- 2 การฝึกฝน คนหน้าอ คนยิ้มยาก ต้องฝึกยิ้มก่อน พยายามฝึกบ่อย ๆ
- 3 การข่มใจ เมื่อมีอารมณ์โกรธ เกลียด ไม่พอใจ ต้องนึกถึงภาพผู้ที่มีบุคลิกภาพทางอารมณ์ที่ดี ล้วนเป็นภาพที่ไม่น่าดูทั้งสิ้น แล้วให้นึกถึงสิ่งดี ๆ ที่พบเห็นมาก่อน อาจใช้ธรรมชาติแวดล้อมทำให้อารมณ์ดีขึ้นได้

4 การลดตน คือ ต้องไม่ทำตนเหนือคน แต่ต้องรู้จักศรัทธา นับถือผู้อื่น ให้เกียรติเขา แล้วตัวเราจะได้สิ่งนี้ตอบแทน เป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข มีความสุขุมรอบคอบ ผ่อนคลาย สงบ ไม่ถึงเครียดเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่มีแรง

กดดัน มองชีวิตเป็นจริง มีสุขภาพจิตดี ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาอารมณ์ของตนเองให้มั่นคงอยู่เสมอ

262 ความรับผิดชอบ

มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ซึ่งต่างก็สอดคล้องกัน เช่น พรรัตน์ แก่นทอง (2529 : 24) กล่าวว่า iva ความรับผิดชอบ หมายถึง ความขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ มีหิริโอตตัปปะ พยายามทำงานของตนให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น รวมทั้งมีการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าด้วย นอกจากนี้ยังรับรู้และยอมรับการกระทำของตนเองไม่ว่าผลการกระทำนั้นจะเป็นอย่างไร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 83 – 95) ได้กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะดังนี้คือ ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีที่สุด และทำเต็มกำลังความสามารถแม้จะพบกับอุปสรรคมากเพียงใดก็ไม่ย่อท้อ ทำงานเสร็จทันเวลา เสร็จทันกำหนดโดยไม่ต้องควบคุม เอาใจจึงเอาใจ ขยันขันแข็งไม่ทิ้งงานกลางคัน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่กล่าวโทษผู้อื่น ตรงต่อเวลาในการทำงานหรือที่ได้นัดหมายไว้ คำนี้ อยูเลิศ (2541 : 20) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นการแสดงความเอาใจใส่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วินัย ธงชัย (2545 : 40) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดีโดยรู้จักหน้าที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ติดตามผลงาน แก้ไขปรับปรุงอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา ตลอดจนรับผิดชอบในผลที่ตนกระทำ สายใจ อาจองค์ (2545) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำตามหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย การทำตามที่ตนเองได้พูดหรือได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ และการยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้พูดหรือกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและด้านที่เป็นข้อบกพร่องทุกครั้ง สุพัตรา สุภาพ (2537 : 9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้จักหน้าที่ที่ตนต้องกระทำ ต้องปฏิบัติไม่คำนึงถึงสิทธิเพียงอย่างเดียว เช่น เป็นนักเรียนมีสิทธิที่จะเรียนหนังสือ ความรับผิดชอบของการเป็นนักเรียนก็คือ ต้องมาเรียนสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบจึงเป็นการกระทำหรือการกระทำตามสถานภาพของบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมากด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เอาใจใส่ รอบคอบ ตรงต่อเวลา ขยันขันแข็ง ยอมรับผลที่กระทำลงไป ติดตามผลงาน ไม่ละทิ้งหน้าที่ และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ประเภทของความรับผิดชอบ

มีผู้กล่าวถึงการแบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ดังนี้

ขวัญฤดี ขำสอนสัตย์ (2542 : 11 – 12) ได้แบ่งความรับผิดชอบของพฤติกรรมความรับผิดชอบไว้ 4 ด้านคือ

1 ความรับผิดชอบตนเองและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์ ปลอดภัยจากอันตรายอยู่เสมอ รู้จักประพฤติดีปฏิบัติให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่าย มีความประหยัด สำนึกในบทบาทและหน้าที่ของตน หมั่นใฝ่หาความรู้ และฝึกฝนตนเองให้มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งผลดี ผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองแก่ผู้อื่น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปจะเกิดผลเสียหายหรือไม่ ปฏิบัติในสิ่งที่ดีและพร้อมที่จะ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

2 ความรับผิดชอบต่อการศึกษาล่าเรียน หมายถึง พฤติกรรมความมุ่งมั่นตั้งใจศึกษาล่าเรียน เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่เรียนในห้อง ปรับปรุงตนเองในการศึกษาล่าเรียนและไม่ท้อจืดในการสอบ

3 ความรับผิดชอบต่อสถาบัน หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน การรักษาผลประโยชน์ เกียรติยศ ชื่อเสียงของสถาบัน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสถาบัน รักษาสาธารณสมบัติของสถาบัน ตลอดจนการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สถาบัน โดยแต่งกายถูกระเบียบ ไม่ทำลายทรัพย์สิน ไม่ทะเลาะวิวาท

4 ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์ และสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ช่วยรักษาสาธารณสมบัติของชาติ ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมชุมชน ประพฤติ และปฏิบัติตามกฎหมาย จดเว้นการกระทำอันจะเกิดผลเสียหายแก่ส่วนรวม รวมทั้งช่วยคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคม

วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ (ปิยนันท์ สีสม 2536 : 30 , อ้างอิงจาก วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ 2527 : 103) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 4 ประเภทคือ

1 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลย ทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น รู้จักวางแผน และป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในวงงานที่ตนรับผิดชอบ

2 ความรับผิดชอบในวงงานของตน หมายถึง ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้น จะเกิดผลเสียหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีและกล้าที่จะเผชิญต่อความเป็นจริง

3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตราย รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตน

อยู่ในศีลธรรม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณตน รู้จักประหยัด ใช้จ่ายสมควรแก่ฐานะ หมั่นศึกษา เล่าเรียนจนประสบความสำเร็จ

4 ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของหมู่คณะ ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน อย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมมือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ประพฤติ และปฏิบัติตามกฎหมาย จดเว้นการกระทำที่เป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสถาบัน รับผิดชอบต่อต่อสังคม รับผิดชอบต่อส่วนรวม อันได้แก่ ครอบครัว ชุมชน เป็นต้น ความรับผิดชอบในทุก ๆ ด้านนั้น ต้องรับผิดชอบในการควบคุมตนเอง ทำดีละเว้นความชั่ว ทำงานเต็มความสามารถ สร้างสรรค์ รักษาและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน

ความสำคัญของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่ง จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540 : 81 – 82) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความสงบสุข เพราะบุคคลย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องกระทำมากมาย ถ้าทุกคนในสังคมมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตร ในประเทศที่มีความเจริญทางเทคโนโลยี ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วนั้น ก็ยังต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบอย่างยิ่ง ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และเสมือนหนึ่งว่า การพัฒนาด้านจิตใจหรือจริยธรรมไม่ได้ก้าวหน้าไปในสัดส่วนที่พอเหมาะกับความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านวัตถุ ทั้ง ๆ ที่การพัฒนาทางด้านจริยธรรมนั้น มีความจำเป็นไม่น้อยกว่า ความเจริญทางวัตถุ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้สังคมเกิดปัญหามากขึ้น การให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านจิตใจนั้น จะพิจารณาได้ว่ายังไม่พัฒนาได้รวดเร็วดังเช่นการพัฒนาเทคโนโลยี ดังนั้น การพัฒนาด้านจริยธรรมด้านความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญมาก ส่วน ชม ภูมิภาค (2525 : 133) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบนั้นเป็นคุณธรรมอันยิ่งใหญ่ จะต้องปลูกฝังให้เกิดเป็นคุณธรรมประจำใจของมนุษย์ทุกคน หากทุกคนมีความรับผิดชอบในใจของตนเองแล้ว ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมก็จะลดน้อยลงไปมาก ปัญหาความทุจริตคอร์รัปชันในวงการต่าง ๆ ก็จะหมดไป กิจกรรมทั้งหลายของบ้านเมือง ก็จะรวดเร็ว และ สกิตย วงศ์สุวรรณ (2544 : 234) ได้กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่เชื่อถือของคนอื่น ๆ เป็นคุณสมบัติอันเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์ คนที่ไม่รับผิดชอบเป็นคนที่ยังคนเรียกว่า ไม่มีความเป็นผู้ใหญ่ไม่มีคนอยากคบหาสมาคมด้วย ไม่มีใครไว้วางใจ นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2533 กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับปรุงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 เป็นหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) โดยมีแนวดำเนินการเพื่อให้ การจัดการศึกษาตามหลักสูตรนี้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จึงได้กำหนดแนวดำเนินการไว้

ข้อหนึ่งว่า ในการเสริมสร้างค่านิยมที่ระบุในจุดหมาย คือ ต้องปลูกฝังค่านิยมพื้นฐาน เช่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีวินัย รับผิดชอบ ฯลฯ ควบคู่ไปด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ 8) และในการประเมินผลการเรียน นอกจากกำหนดให้มีการวัดผลและประเมินผลทางด้าน พุทธพิสัย และทักษะพิสัยในรายวิชาต่าง ๆ แล้ว ยังได้กำหนดให้มีการประเมินคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เช่น ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ ฯลฯ ในทุกรายวิชา โดยแต่ละรายวิชาจะมีคะแนนคุณลักษณะนี้ 10 ส่วนจากคะแนนเต็มในแต่ละวิชาเท่ากับ 100 ส่วน (กระทรวงศึกษาธิการ 2533 18 – 23) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สายใจ อางองค์ (2545 35) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็น คุณลักษณะหนึ่งของคนที่มีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้หน้าที่หรืองานที่มอบหมายให้ รับผิดชอบประสบความสำเร็จและเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นผลที่ทำให้คนมีคุณภาพ ดังนั้นหลักสูตรในปัจจุบันจึงกำหนดให้มีการปลูกฝังและพัฒนาให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งยังกำหนดให้มี การจัดในแต่ละรายวิชาด้วย และขวัญฤดี คำช่อนสัตย์ (2542 34) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญยิ่ง มีความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝัง ให้เกิดกับทุกคน โดยเฉพาะเยาวชนของชาติซึ่งกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

ในปี พ.ศ. 2542 ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมการบริหารสถาบัน อุดมศึกษาด้วยหลักและวิธีปกครองที่ดี (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ คွ่มค่า หลักความรับผิดชอบ นอกจากนี้ รัชนา ศานติยานนท์ และคนอื่น ๆ (2544 6 – 9) ได้กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบว่า การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ตามความสำนึก ในความ รับผิดชอบต่อสังคม เอาใจใส่ปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพในความคิดที่แตกต่าง กล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตน มีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจน การบริหาร จัดการที่ดีมีความรับผิดชอบมีบทบาทต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องรู้กฎหมาย รู้กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการ แก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ยอมรับผลที่กระทำลงไป ไม่ละทิ้งหน้าที่ และปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

2.6.3 ความซื่อสัตย์

มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

วรพรรณ ศรีอุบล (2535 29) ได้ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมหรือความรู้สึก คือ ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนด ตรงต่อเวลา พูดแต่ ความจริง ละอายตอบาป ไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต หรือประพฤติมิชอบ มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ไม่หลอกลวง ไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ

เชียร เจริญวัฒนา (2540 3) ได้กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต

เป็นคุณธรรมที่ทุกคน รวมทั้งนักเรียน นิสิต นักศึกษา จะต้องยึดถือเป็นหลักในการทำงาน และการดำรงตน เพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมที่มีวัฒนธรรมที่ดีงาม นักศึกษาที่มีจิตสำนึก และปฏิบัติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะพัฒนา ประเทศชาติให้ก้าวไปข้างหน้า

กฤตรินทร์ นิมทองคำ (2542 : 15) ได้กล่าวถึงความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่ยึดหลักแห่งคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติด้วยความจริงใจทั้ง กาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

วิจิตร อวะกุล (2542 : 193) ได้กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นนโยบายที่ดีที่สุดของการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษา ที่รับผิดชอบหน้าที่ ตรงต่อเวลา ยอมรับผิดเมื่อทำผิด พูดยุติธรรม เคารพสิทธิของผู้อื่น รักเกียรติยศชื่อเสียง ไม่นำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน

ประเภทของความซื่อสัตย์

ประเสริฐศรี เอื้อนครินทร์ (วินัย ธงชัย 2545 : 41 – 42 , อ้างอิงจาก ประเสริฐศรี เอื้อนครินทร์ 2524 : 22) ได้จำแนกความซื่อสัตย์ของบุคคลออกเป็น 5 ประเภท พอสรุปได้ ดังนี้

1 ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ มีความละเอียดและกระตือรือร้นในการกระทำ ความผิดให้ได้ว่าไม่สุจริต

2 ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง หมู่คณะ คือ การไม่คิดคด ททรยศ ไม่คดโกงและ เอาเปรียบเพื่อนฝูงและหมู่คณะ

3 ความซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน คือ ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่หาผลประโยชน์ ใส่ตนเองจนทำให้เดือดร้อนแก่หน้าที่การงานที่ทำอยู่

4 ความซื่อสัตย์ต่อสังคมและชุมชน คือ ไม่กระทำความผิดต่อกฎเกณฑ์ของสังคม และชุมชนเพื่อหาประโยชน์ต่อตนเอง

5 ความซื่อสัตย์ต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี กฎหมาย วัฒนธรรม คือ รักษาและปฏิบัติต่อระเบียบ กฎเกณฑ์จารีตประเพณี วัฒนธรรมด้วยความซื่อตรง จริงใจ และเที่ยงธรรม

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2529 : 129 – 131) ได้วิเคราะห์โครงสร้าง ของความซื่อสัตย์ว่า แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1 ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความละเอียดเกรงกลัว ต่อการกระทำผิด พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ

1.1 ไม่สลับปล้นกลับกลอก

- 1 2 ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
 - 1 3 มั่นคงต่อการกระทำดีของตน
 - 1 4 ไม่คดโกงมีความตั้งใจจริง
 - 1 5 ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด
 - 2 ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ
 - 2 1 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว
 - 2 2 ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว
 - 3 ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ดอมิตร ดอหัวหน้างาน ต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมที่แสดงออก คือ
 - 3 1 ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น
 - 3 2 ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย
 - 3 3 ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน
 - 3 4 ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง
 - 4 ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคมและประเทศชาติ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก คือ
 - 4 1 ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - 4 2 ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนหรือเอาดีเข้าตน
 - 4 3 ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับของสังคมหรือหมู่คณะ
- นอกจากนี้ยังได้ระบุถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์สุจริตที่มักจะพบอยู่เสมอในชีวิตประจำวันดังนี้
- 1 ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างไม่อยู่ก็ไม่ทำงาน
 - 2 มาทำงานช้าเล็กน้อยก่อนเวลาที่กำหนด
 - 3 ยืมมาแล้วทำเป็นลืมไม่ส่งคืน
 - 4 ทำของผู้อื่นเสียแล้วนิ่งเฉย
 - 5 ทำงานแต่เฉพาะหน้า ทำงานลวก ๆ
 - 6 ซื่อของเงินทองเกินก็เฉยเสีย
 - 7 เอาของของคนอื่นมาเป็นของตน
 - 8 ฉ้อโกง ลักลอบ ยักยอก
 - 9 ไม่ซื่อซื่อ
 - 10 ไม่รักษาคำมั่นสัญญา
 - 11 ทุจริตต่อหน้าที่ คดโกง
 - 12 กลาวเท็จ การบิดพลิ้ว การหลอกลวง
 - 13 การหลอกลวง

14 ไม่ตรงต่อเวลา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์มีหลายประการ เช่น ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความซื่อตรงต่อเวลา ซื่อตรงต่อการทำงาน ซื่อตรงต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์ ซึ่งแสดงออกได้ทั้งทางกาย วาจา และใจ เป็นที่ศรัทธา เชื่อถือ และไว้วางใจได้

ความสำคัญของความซื่อสัตย์

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีฐานะเป็นผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น พฤติกรรมของผู้บริหารมักได้รับการเพ่งเล็งจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้เป็นแบบอย่างต่อคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน เช่น การมาปฏิบัติงานแต่เช้าไม่สาย ตรงต่อเวลา รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ 2534 101) ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำในการสร้างความตระหนักและจิตสำนึก ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้เน้นการสร้างจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นจนเป็นการเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมในสถาบันการศึกษา อันจะส่งผลให้เด็กนักเรียนได้มีความนิยมชมชอบในความซื่อสัตย์สุจริต และมีความเชื่อในบาปบุญคุณโทษ (ประสิทธิ์ ดำรงชัย 2540 95) ความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นคุณธรรมที่ทุกคนจะต้องยึดถือเป็นหลักในการทำงาน และการดำรงตนเพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้น (เชียร เจริญวัฒนา 2540 3) สำหรับสถานศึกษา พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 73) ได้กล่าวว่า โรงเรียนและสถานศึกษาเป็นสถาบันสำคัญที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาอบรม บ่มนิสัย คือ ให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง การสร้างนิสัย การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง หัวใจสำคัญของการศึกษา คือ การทำให้คนเป็นคนดี ฉะนั้น การปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่สถานศึกษาต้องเอาใจใส่ดูแล ไม่น้อยกว่าการทำให้ผู้เรียนมีความรู้ และลักษณะอื่น ๆ ที่พึงประสงค์และทำให้ผู้เรียนเกิดศรัทธาและสร้างนิสัยความซื่อสัตย์ ผู้บริหารจึงต้องคอยกำกับดูแลติดตามอย่างใกล้ชิด การจัดกิจกรรมทุกอย่างต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ อัปสร วังสะวิบูลย์ (2540 29 – 30) ได้กล่าวว่า การปลูกฝังจิตสำนึกในด้านความซื่อสัตย์ มี 3 ประเด็นคือ

- 1 เรื่องของการสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ขึ้นอยู่กับ 2 องค์ประกอบคือ สิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ บุคคลต่าง ๆ บิดามารดา ครูอาจารย์ จะเป็นผู้คอยชี้แนะให้คำแนะนำที่ดีได้ องค์ประกอบที่ 2 คือ สร้างจิตสำนึกภายใน คือ เรื่องของปัญญา ความคิดของคนว่า จะทำอย่างไรถึงจะให้คนรู้จักคิด ทั้ง 2 องค์ประกอบนี้จะช่วยให้เด็กรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดกับเด็กนักเรียน

- 2 เรื่องเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ควรมีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมในทุกครั้ง โดยครูต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษมิใช่เขียนไว้ในโครงการอย่างสวยงามเท่านั้น ค่ะ เน้นความซื่อสัตย์มีหรือไม่ ฉะนั้นครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

ให้แก่เด็ก บรรยากาศในโรงเรียนกำลังได้รับการพัฒนาไปในทางที่ทันสมัย สวยงาม มีเครื่องอำนวยความสะดวกครบครัน แต่ความสัมพันธ์ความอบอุ่น ระหว่างบ้าน โรงเรียน ไม่ควรจะมองผ่านไป ผู้บริหารและครูควรจัดให้มีสัมพันธ์ภาพของเด็ก ครู บ้าน โรงเรียนให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

3 พฤติกรรมความไม่ซื่อสัตย์ในสถานศึกษา เช่น ความไม่ซื่อสัตย์ของนักเรียน เช่น การลอกการบ้าน ข้อสอบ การลักขโมย ความไม่ตรงต่อเวลาของครู การพูดเท็จ เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องให้ความสนใจในการปลูกฝังความซื่อสัตย์ให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ดีของนักเรียนให้ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมมาตรฐานของพฤติกรรมให้กับผู้อื่น จึงต้องเป็นคนตรงต่อเวลา เป็นผู้คอยชี้แนะ และกำกับดูแล ผู้ได้บังคับบัญชา พูดความจริง มีความยุติธรรม และสร้างจิตสำนึก ปลูกฝังจิตสำนึกในด้านความซื่อสัตย์ให้เกิดขึ้นในองค์กร

2 6 4 การพูด การฟัง

การพูดกับการฟังเป็นของคู่กัน เมื่อมีผู้พูดก็ต้องมีผู้ฟัง ลักษณะของผู้ฟังมีความสำคัญต่อผู้พูดเป็นอันมาก การเป็นผู้ฟังที่ดีสามารถทำให้ผู้พูดเตรียมการล่วงหน้าได้ดี และสามารถแสวงหาวิธีการพูดตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น กลมกลืน (ฉันทนิช อัสวนนท์ 2546 : 334) และได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพูด การฟังไว้หลายท่าน ดังนี้

การพูด

มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สก๊อต (Scott 2524 : 70) กล่าวว่า การพูดเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งรวมทั้งผู้พูด และผู้ฟัง มีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งที่ได้ยิน ผู้ร่วมสนทนาแต่ละคนต้องสามารถตีความในสิ่งที่ได้ฟัง ซึ่งไม่สามารถทำนายได้ล่วงหน้าว่ามีรูปแบบภาษาใด (Form) และมีความหมายแบบใด รวมถึงการโต้ตอบด้วยภาษาที่ทำให้เกิดประโยชน์ และสะท้อนความตั้งใจในการปฏิสัมพันธ์

สุวัฒนา พรหมหล่อ (2541 : 46) ได้กล่าวว่า การพูด หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้เสียงภาษา อากัปกริยาที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับของเจ้าของภาษาเป็นสื่อถ่ายทอดความรู้สึกหรือจุดประสงค์ของผู้พูดสู่ผู้ฟัง

วิจิตร อวทะกุล (2542 : 187) กล่าวว่า การพูดเป็นสิ่งที่โฆษณาบุคลิก ลักษณะของผู้พูด อย่าทำเสียงให้คนรำคาญ หรือเกิดอารมณ์โกรธ เช่น พูดดัง พูดถึยิบเป็นที น่ารำคาญ หนวกหู แต่ต้องหัดทำเสียงให้เป็นทีประทับใจของคนทั่วไป

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 129) กล่าวว่า การพูดดีมีวาทศิลป์ทำให้ผู้ฟังเกิดความพอใจในตัวผู้พูด และทำให้การพูดได้ผลสำเร็จอย่างที่ต้องการ การพูดจึงเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้พูดที่จะสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ฟัง นับเป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพให้โดดเด่นยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพูดเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกของแต่ละบุคคล การพูดดีมีวาทศิลป์ ทำให้ผู้ฟังเกิดความพอใจในตัวผู้พูด ทำให้การพูดประสบความสำเร็จ การใช้เสียง อากัปกริยาต้องมีความพอดีเหมาะสมเพราะเป็นสื่อถ่ายทอดความรู้สึกของผู้พูดสู่ผู้ฟัง ผู้บริหารจึงต้องรู้จักพูดโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร

องค์ประกอบการพูด

องค์ประกอบการพูดได้มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน คือ นันทนา ขุนภักดี (2529 : 2-4) ได้เน้นเรื่องการพูดมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1 ผู้พูด หมายถึง ผู้ถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความรู้สึก และความต้องการต่าง ๆ ไปยังผู้ฟัง ทำให้ผู้ฟังเกิดปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งตามจุดประสงค์ของตน ผู้พูดที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1.1 ควรมีความน่าประทับใจ ได้แก่ มีความรู้จริงในเรื่องที่พูด สามารถถ่ายทอดสาระของเรื่องให้ผู้ฟังเข้าใจอย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถตอบหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีจรรยาบรรณและคุณธรรมในการพูด และมีเจตนาดีต่อผู้ฟัง เป็นต้นว่าสร้างบรรยากาศการพูดเป็นกันเองกับผู้ฟัง

1.2 มีเหตุผลที่ดีในการพูด หมายถึง มีการเสนอเรื่องราวหรือแนวความคิดที่มีเหตุผลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ซึ่งจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ คือ ข้อเท็จจริง หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการในการพิจารณาเหตุผล

1.3 มีอารมณ์ร่วมกับผู้ฟัง ได้แก่ มีวิธีการพูดที่สนุกสนาน สามารถแทรกอารมณ์ขันได้เหมาะสม หรือแทรกตัวอย่างแปลก ๆ ใหม่ ๆ เข้าไปทำให้ผู้ฟังไม่เบื่อหน่าย ใช้ภาษาหรือถ้อยคำได้กระชับ และสื่อความหมายได้กระจ่าง รวมทั้งจัดเนื้อเรื่องให้ตรงกับ ความคาดหวัง หรือความต้องการของผู้ฟัง

2 สาร หมายถึง ถ้อยคำหรือเรื่องราวที่เป็นสาระรวมทั้งเป็นน้ำเสียงและกิริยาท่าทางต่าง ๆ ของผู้พูดที่แสดงออกควบคู่กันไป เพื่อใช้เป็นสื่อหรือเครื่องมือถ่ายทอดสู่ผู้ฟังตามความประสงค์ของตน สารที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

2.1 มีการใช้ภาษาที่มีความหมายเดียวไม่ควรใช้ภาษาที่มีหลายความหมาย

2.2 มีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง และมีตัวอย่างหรือหลักฐานสนับสนุนอย่างเหมาะสม

2 3 มีความชัดเจนตลอดเรื่องไม่กำกวม ไม่สับสน ไม่วกวนและไม่ออกนอกเรื่อง

2 4 มีการใช้ภาษาได้เหมาะสมกับเวลา โอกาส สถานที่ และกลุ่มผู้ฟัง

2 5 มีลักษณะสร้างสรรค์ ให้แนวความคิดแปลกใหม่ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์

2 6 มีความสัมพันธ์กันประดุจลูกโซ่ในแต่ละตอน และมีความสั้นยาวพอเหมาะกับเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3 สื่อหรือเครื่องมือที่ใช้พูด หมายถึง สิ่งที่จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด หรือความต้องการของผู้พูดไปยังผู้ฟังเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วและแจ่มแจ้งยิ่งขึ้น ได้แก่ น้ำเสียงการแสดงสีหน้า แววตา กิริยามารยาทและท่าทางของผู้พูด รวมไปถึงโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เช่น รูปภาพ ของจริง หรือเครื่องเสียง เป็นต้น สื่อหรือเครื่องมือที่ใช้พูดได้เป็น 2 ประเภท คือ สื่อธรรมชาติ ได้แก่ อากาศ คลื่นเสียง และแสงสว่าง เป็นอาทิ กับสื่อที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ ไมโครโฟน วิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น สื่อหรือเครื่องมือที่ใช้พูดที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

3 1 อยู่ในสภาพที่พร้อมจะนำสารไปสู่ผู้ฟังอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ

3 2 อยู่ในสภาพที่ไม่มีสิ่งต่าง ๆ รบกวน เป็นต้นว่า เสียงดังจากบริเวณใกล้เคียง

4 ผู้ฟัง หมายถึง ผู้ได้ยินหรือได้ฟังสารจากผู้พูด แล้วมีการแสดงออกโต้ตอบซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับเรื่องราวที่กำลังพูดอยู่ ผู้ฟังที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

4 1 มีประสาทหูไว สามารถรับฟังถ้อยคำต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และรู้เรื่อง

4 2 มีสมาธิมั่นคง ทนต่อเสียงรบกวนได้

4 3 มีความรู้ในเรื่องที่กำลังฟังอยู่บ้าง ช่วยให้สามารถติดตามเรื่องและเข้าใจเรื่องได้ดี

4 4 มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ถ้อยคำมากพอสมควร ทำให้เข้าใจเรื่องที่กำลังฟังอยู่ ดีขึ้น

4 5 มีจิตใจกว้างขวางพอที่จะรับฟัง ความคิดเห็นในแนวที่ตนไม่เห็นด้วย

4 6 มีความสนใจในเรื่องที่กำลังพูดหาประโยชน์และพิจารณาคุณค่าของความคิด ที่แปลกใหม่

4 7 มีความสามารถจับใจความสำคัญที่ผู้พูดพูดได้ ควรจดบันทึกไว้เพื่อกลั่น และสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน

4 8 มีความสามารถตั้งคำถามเพื่อเสริมความเข้าใจให้แจ่มแจ้งยิ่งขึ้น

5 ผลการพูด หมายถึง การกระทำตอบโต้ของผู้ฟังที่แสดงให้ผู้พูดทราบระหว่างพูด หรือพูดจบแล้วว่า ผลการพูดครั้งนั้น เป็นอย่างไรเป็นต้นไป ไม่เข้าใจหรือน่าเบื่อหน่าย ผลการพูดควรมีลักษณะ ดังนี้

5 1 มีความตรงไปตรงมาปราศจากอคติ

5 2 มีเจตนาไปในทางสร้างสรรค์ ไม่คิดทำลายกัน

6 ประสพการณ์ร่วม หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา ทั้งผู้พูดและผู้ฟัง เช่น พื้นฐานด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม เป็นต้น ถ้าผู้พูดหรือผู้ฟังมีประสบการณ์ร่วมที่คล้ายคลึงกัน หรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน จะทำให้เข้าใจตรงกันและง่ายขึ้น ประสพการณ์ร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสิ่งที่สำคัญซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพูดอย่างยิ่ง ช่วยให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ของผู้พูดอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมา การพูดดีทุกครั้งจะสมบูรณ์ได้ต้องพร้อมด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ทั้ง 6 ประการ ดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า ในการพูดแต่ละครั้งจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1 ผู้พูด ซึ่งเป็นผู้ที่กล่าวคำพูดออกไป การกล่าวคำพูดออกไปแต่ละครั้งจะต้องมีจุดประสงค์ในการสื่อสาร

2 เนื้อหา เนื้อหาที่จะต้องการกล่าวออกไปควรมีความเหมาะสม หรือสอดคล้องกับสถานการณ์หรือบุคคลที่พูดด้วย

3 ผู้ฟัง ผู้ฟังจะต้องทราบว่าจะฟังเรื่องอะไร และใครเป็นผู้พูด

ความสามารถในการพูด แฮริส (สุวัฒนา พรหมหล่อ 2541 38 - 39 , อ้างอิงจาก Harris 1969) กล่าวว่า ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการนำองค์ประกอบ 5 ประการ ต่อไปนี้มาใช้ในกระบวนการพูด

1 เสียง

2 ไวยากรณ์

3 คำศัพท์

4 ความคล่องแคล่ว

5 ความเข้าใจ

บาร์ทซ์ (Bartz 1979 18 - 22) กล่าวว่า ความสามารถในการพูดจะต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1 ความคล่องแคล่ว หมายถึง ความราบรื่นและความต่อเนื่องตลอดจนความเป็นธรรมชาติในการพูด

2 ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถที่จะพูดให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ตนพูด

3 ปริมาณข้อมูลที่สามารถสื่อสารได้ หมายถึง ปริมาณของข้อความหรือข้อมูลที่สามารถพูดให้ผู้ฟังเข้าใจ

4 คุณภาพในการสื่อสาร หมายถึง ความถูกต้องทางภาษาของข้อความที่พูด

5 ความพยายามในการสื่อสาร หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้ผู้ฟังเข้าใจในสิ่งที่ตนพูดโดยใช้คำพูดหรือทาทาทางเพื่อการสื่อสาร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพูดที่ดีต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ ผู้พูด ถ้อยคำ ภาษาหรือเรื่องราวที่จะพูด มีสื่อที่ดีสามารถให้การถ่ายทอดจากผู้พูดสู่ผู้ฟังเป็นไปได้อย่างดี

ผู้ฟัง ซึ่งกำลังฟังผู้พูด จะแสดงอาการโต้ตอบ สอดคล้องกับเรื่องราวที่พูด ผู้พูดต้องมีความสามารถในการพูด สามารถใช้เสียง หลักไวยากรณ์ ความคล่องแคล่ว สื่อให้ผู้ฟังเข้าใจในสิ่งที่ตนพูด โดยใช้ภาษาท่าทางเข้าช่วยด้วย จะทำให้ผู้ฟังเข้าใจยิ่งขึ้น

การพูดในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อได้รับเชิญไปงานสังสรรค์ต่าง ๆ บางครั้งผู้รับเชิญอาจถูกเชิญขึ้นไปกล่าวแทนแขกผู้มีร่วมงานหรือในฐานะอื่น ๆ หากได้รับการฝึกฝนมาบ้างก็จะเป็นการดี โอกาสที่จะต้องพูดหรือกล่าวในงาน ฉันทนิช อัครนันท์ (2546 : 345 - 346) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1 การพูดในหน้าที่โฆษก คือ เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางติดต่อสื่อความหมายระหว่างเจ้าของงานกับผู้รับเชิญ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในงานหรือพิธีการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย การเป็นโฆษกที่ดีต้องมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี คล่องแคล่วว่องไว แจ่มใส รู้จักใช้ถ้อยคำ ไม่พูดซ้ำซากหรือยาวเกินไป หลีกเลียงคำบางคำ เช่น เอ้อ อ้า นะคะ นะครับ ฯลฯ บ่อย ๆ

2 การพูดในหน้าที่พิธีกร หน้าที่ของพิธีกรคล้ายกับโฆษกต่างกันตรงที่ว่าพิธีกรใช้ในงานที่เป็นพิธีการมากกว่า และมีผู้ได้รับเชิญให้พูดมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป และต้องกล่าวแนะนำบุคคลเหล่านั้น เกี่ยวกับประวัติผู้ได้รับเชิญให้พูด ข้อสำคัญพิธีกรต้องประสานกับผู้พูด ผู้กำกับรายการ และเจ้าของงานให้เรียบร้อย และศึกษา Script หรือรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมและเวลา ให้สัมพันธ์กัน

3 การกล่าวแนะนำผู้พูด เป็นหน้าที่ของพิธีกรที่ใช้ในโอกาสการแสดงปาฐกถาที่เป็นพิธีการหรือแนะนำวิทยากร องค์ปาฐกถา องค์อภิปราย การกล่าวแนะนำควรมีสาระที่สำคัญอย่าเยิ่นเย้อผู้พูดมากจนเกินไปจะทำให้เขากระตาคาย และประการสำคัญอย่าพูดจนเพลินไป

4 การกล่าวขอบคุณผู้พูดหรือวิทยากร ผู้กล่าวขอบคุณจะบอกว่ากล่าวในนามใคร และกล่าวถึงความสำคัญของเรื่องที่พูดอย่างสั้น ๆ พร้อมทั้งเน้นประโยชน์ที่ผู้ฟังได้จากการฟัง ครั้นนี้ ข้อควรระวังอย่าพูดถึงความสำคัญของเรื่องยืดเยื้อ จนเกินกว่าคนอื่นไม่ได้ร่วมฟังด้วย และไม่ควรรีบบอกขอบคุณอีกครั้งหนึ่ง พร้อมเชิญชวนให้ผู้ฟังร่วมปรบมือเป็นเกียรติแก่ผู้พูด

5 การกล่าวต้อนรับ ในโอกาสที่มีผู้มาเยี่ยม หรือผู้มาร่วมงานคนใหม่ มักจะจัดงานต้อนรับเป็นการแสดงอหิยาตย์ไมตรีอันดียิ่ง และเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กัน การกล่าวต้อนรับเป็นการแสดงออกถึงการให้เกียรติผู้มาเยือนหรือผู้มาใหม่ ก่อให้เกิดความอบอุ่นเป็นกันเองต่อผู้มาใหม่ การพูดเพื่อต้อนรับประกอบด้วยคำปฏิสันถารเพื่อกล่าวทักทาย เช่น "ท่านอธิการบดี ท่านรองอธิการบดี คณะจารย์และท่านผู้มีเกียรติทุกท่าน " ต่อด้วยความรู้สึกยินดีของผู้ต้อนรับ ตามด้วย เนื้อเรื่องความเกี่ยวพันของผู้มาเยือนหรือผู้มาใหม่ สรุปด้วยความปรารถนาดีของเจ้าภาพหรือเจ้าของสถานที่ หากเป็นการเยี่ยมเยียนจงกล่าวอย่างมีความหวังว่าจะได้ต้อนรับการกลับมาของผู้มาเยี่ยมอีกในอนาคต

6 การกล่าวตอบการต้อนรับหรือกล่าวอำลา การกล่าวนี้ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน แต่ที่ถือปฏิบัติกันก็คือ คำปฏิสันถาร กล่าวขอบคุณและประทับใจในไมตรีจิตของเจ้าภาพ ปิดท้ายด้วยการเชื้อเชิญให้ไปเยือนบ้าง (เพื่อเป็นการตอบแทน)

7 การกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับตำแหน่ง เมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่งของหน่วยงาน หรือองค์การตัวแทนเจ้าของสถานที่ เท่าที่ปฏิบัติกันมาก็มีการกล่าวดังนี้ คำปฏิสันถาร ตลอดจนความรู้สึกยินดีต้อนรับกล่าวถึงประวัติผู้เข้ารับตำแหน่งอย่างย่อ ๆ พูดถึงผลงานความสามารถ ความดีของเขา สุดท้ายหวังว่าผู้ดำรงตำแหน่งจะมีความสุขความพอใจ และร่วมมือกันฉันท์มิตร เพื่อพัฒนาหน่วยงานที่มาอยู่

8 การกล่าวตอบในโอกาสเข้ารับตำแหน่ง เป็นการกล่าวตอบจากข้อ 7 คือ กล่าวคำปฏิสันถารตามด้วยความยินดีที่ได้มาร่วมงานพร้อมยกย่องสถาบันองค์การที่ตนจะมา ทำงาน แสดงให้รู้ถึงจุดยืนหรือหลักการของตน พูดให้ทุกคนเกิดความรับผิดชอบและรู้สึกว่าเขาเป็นคนที่มีความสำคัญต่อองค์การด้วยเช่นกัน

9 การกล่าวอำลา การออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยการเกษียณอายุราชการให้ โยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่น ย่อมมีการจัดงานเป็นพิธีการสำหรับการอำลาตำแหน่ง ในโอกาสเป็นผู้กล่าวคำอำลามีข้อแนะนำดังนี้ กล่าวคำปฏิสันถาร และพูดถึงสาเหตุที่ต้องจากไปแสดงถึงความอาลัยที่ต้องจากไป เน้นความสัมพันธ์อันดี ความอบอุ่นความร่วมมือที่อยูสถานที่เดิม กล่าวขอบคุณผู้มาร่วมงาน ความช่วยเหลือคณะผู้เกี่ยวข้องในการจัดงาน ปิดท้ายด้วยการ เชื้อเชิญให้ไปเยี่ยมเยียนหรือความยินดีที่จะมีโอกาสได้พบกันอีก

10 การกล่าวมอบรางวัลหรือของขวัญ การมอบรางวัลหรือของขวัญเนื่องใน โอกาสแสดงความยินดีได้รับยกย่องว่ามีผลงานดีเด่น หรือจากการเสียสละและช่วยเหลือ กิจกรรม การกล่าวพยายามให้สั้นที่สุด(ไม่ควรเกิน 10 นาที) โดยกล่าวปฏิสันถารแล้วแสดง ความรู้สึกยินดีต่อผู้รับรางวัลในวาระนั้น และยกย่องผู้ได้รางวัลอันเป็นที่ระลึกถึงคุณความดี ที่กระทำได้ กล่าวจบ จึงเชิญผู้รับออกมารับของขวัญด้วยการส่งมอบและสัมผัสมือกับผู้รับตาม แบบสากลนิยมก็ได้

11 การกล่าวตอบเมื่อได้รับรางวัลหรือของขวัญ บางโอกาสเมื่อรับของขวัญ หรือรางวัลแล้วไม่จำเป็นต้องกล่าวตอบก็ได้ แต่หากจำเป็นต้องกล่าวตอบด้วยคำปฏิสันถาร แสดงความรู้สึกยินดีและขอบคุณที่มีส่วนช่วยให้ตนประสบความสำเร็จ และควรพูดถึงความรู้สึกว่าของขวัญหรือของรางวัลนั้นมีความหมายสำหรับตนเป็นอันมาก และต้องไม่ลืมกล่าว ขอบคุณอีกครั้ง

12 การกล่าวอวยพร การกล่าวอวยพรมีด้วยกันหลายโอกาส แต่ที่พบเห็นกัน เสมอ ก็คือการอวยพรวันเกิด วันขึ้นปีใหม่ งานมงคลสมรส ฯลฯ การกล่าวอวยพรในโอกาส ต่าง ๆ มีขอบเขตดังนี้

12 1 การกล่าวอวยพรวันเกิด

12 1 1 คำปฏิสันถาร

- 12 1 2 กล่าวความรู้สึกที่มีโอกาสกล่าวอวยพร
- 12 1 3 อ้างความสัมพันธ์กับเจ้าของวันเกิด
- 12 1 4 อวยพรขอให้เขามีความสุข
- 12 2 การกล่าวอวยพรวันขึ้นปีใหม่
 - 12 2 1 คำปฏิสันถาร
 - 12 2 2 พูดถึงโอกาสและขอบคุณที่ให้เป็นผู้กล่าว
 - 12 3 3 ผู้พูดพูดในนามใคร
 - 12 3 4 อวยพรให้ทุกคนมีชีวิตที่ดีและมีความสุขในปีใหม่

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2541 : 88 – 90) ได้กล่าวถึง มรรยาทในการพูดคุยว่า ผู้ที่มีความสามารถในการพูดคุยกับผู้อื่นได้อย่างสนุกสนาน มีเรื่องราวต่าง ๆ มาเล่าสู่กันฟัง ทำให้ผู้พูดคุยด้วยรู้สึกเป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียด นับว่าเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในการพูดคุย ทั้งนี้ ผู้พูดควรมีมรรยาทในการพูด การพูดคุยที่ไม่มีมรรยาทอาจกลายเป็นอุปสรรคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้มีมารยาทดี ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 194 – 203) ได้กล่าวถึงการพูดไว้ว่า

- 1 ผู้ดีเยี่ยมรักษาความเรียบร้อย มีวจีจรรยา คือ
 - 1 1 ย่อมไม่สอดสวนวาทาหรือแย้งชิงพูด
 - 1 2 ย่อมไม่พูดด้วยเสียงอันดัง
 - 1 3 ย่อมไม่ใช้เสียงตวาด หักหาญ ดึงดัน
- 2 ผู้ดีเยี่ยมไม่ทำอุจาดลามก มีวจีจรรยา คือ
 - 2 1 ย่อมไม่พูดจาล้อเลียน หลอกลวงผู้ใหญ่
 - 2 2 ย่อมไม่กล่าวร้ายถึงญาติมิตรที่รักใคร่นับถือของผู้ฟัง แก่ผู้ฟัง
 - 2 3 ย่อมไม่กล่าววาทาอันดิเตียนสิ่งเคารพหรือที่เคารพของผู้อื่น แก่ตัวเขา
 - 2 4 เมื่อตนทำพลาดพลั้งสิ่งใด แก่บุคคลใด ควรอวาทาขอโทษ
- 3 ผู้ดีเยี่ยมมีกริยาเป็นที่รัก มีวจีจรรยาดังนี้คือ
 - 3 1 ไม่กล่าวสรรเสริญ รูป กาย บุคคล แก่ตัวเขาเอง
 - 3 2 ไม่พูดเปรียบเปรยเคาะแคะสตรีกลางที่ประชุม
 - 3 3 ไม่ทักท้วงถึงสิ่งอันน่าอายโดยเปิดเผย
 - 3 4 ไม่กล่าวถึงเรื่องที่เข่าฟังซ่อนเร้นมากล่าวให้อับอายหรือเจ็บใจ
 - 3 5 ไม่กล่าวถึงการอับมงคลในเวลามงคล
- 4 ผู้ดีเยี่ยมเป็นผู้มีสง่า มีวจีจรรยา คือ
 - ย่อมพูดจาฉะฉานชัดถ้อยความ ไม่อุปฮิตฮ้อมแอ้ม
- 5 ผู้ดีเยี่ยมปฏิบัติงานดี มีวจีจรรยาดังนี้คือ
 - พูดสิ่งใดย่อมเป็นที่เชื่อถือได้
- 6 ผู้ดีเยี่ยมไม่เห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว มีวจีจรรยา ดังนี้คือ

- 6 1 ไม่ขอแยกผู้หนึ่งจากผู้ใดเพื่อจะพาไปพูดจาในที่ลับ
- 6 2 ไม่สนทนาแต่เรื่องของตนฝ่ายเดียวจนคนอื่นไม่มีของที่จะสนทนาเรื่องอื่นได้
- 7 ผู้ดีย่อมรักษาความสุจริตซื่อตรง มีวจีจริยา ดังนี้คือ
 - 7 1 ไม่ซอกแซกไต่ถามธุระส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับตน
 - 7 2 ไม่เอาความลับของผู้อื่นมาเที่ยวพูดให้คนอื่นฟัง
 - 7 3 ไม่พูดสับปลับกลับกลอกตลบตะแลง
 - 7 4 ไม่ใช่คำสบถติดปาก
- 8 ผู้ดีย่อมไม่ประพฤติดชั่ว มีวจีจริยา ดังนี้คือ
 - 8 1 ไม่นินทาว่าร้ายซึ่งกันและกัน
 - 8 2 ไม่เป็นผู้สอพลอประจบประแจง
 - 8 3 ไม่พูดส่อเสียดยุยง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพูดที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้สึก ข้อเท็จจริง พูดสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดให้กำลังใจ พูดด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่พูดขณะมีอารมณ์โกรธ ไตร่ตรอง คิดก่อนพูด จึงสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การฟัง

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการฟังไว้หลายท่าน ดังนี้

วิดโดว์สัน (Widdowson 2524 60) ได้กล่าวว่า การฟัง หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจว่า ประโยคหนึ่งประโยคใดนั้นมีความสัมพันธ์กับประโยคอื่น ๆ และเข้าใจว่า ประโยคดังกล่าว มีหน้าที่อย่างไรในการสื่อสารโดยที่ผู้ฟังจะเลือกฟังแต่เฉพาะสิ่งที่สัมพันธ์หรือตรงกับจุดประสงค์ในการฟังและจะไม่สนใจกับสิ่งที่ไม่ต้องการ

อันเดอร์วูด (Underwood 2536 1) ได้ให้ความหมายของการฟังไว้ว่า การฟัง หมายถึง การที่ผู้ฟังให้ความสนใจและความพยายามเพื่อเข้าใจความหมายของสิ่งที่ฟังรวมทั้งพยายามที่จะเข้าใจ ความหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารด้วย

วิจิตร อาวะกุล (2542 216 – 217) ได้กล่าวว่า การฟังหมายถึงการแสดงออก การพูดและพฤติกรรมอื่น ๆ การฟังมีผลต่อความคิด ยิ่งฟังมากยิ่งรู้มาก

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 86) ได้กล่าวว่า การรับฟังเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้รับฟังจะต้องเข้าใจจิตใจของผู้พูด เป็นการรับฟังอย่างตั้งใจตั้งใจ สนใจ เพื่อหาข้อมูลให้ได้มากที่สุด ซึ่งในการรับฟังของผู้บริหารต้องรู้จักการโต้ตอบด้วย เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสนใจในเรื่องราวที่ได้รับฟัง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฟังเป็นกระบวนการในการทำความเข้าใจเสียงที่ได้ยินเพื่อให้เกิดความหมาย เข้าใจถึงจิตใจของผู้พูด ฟังอย่างตั้งใจตั้งใจเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ เช่น ประสพการณ์ ความรู้ ความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นอันจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีและถูกต้อง

ความสำคัญของการฟัง

การฟังเป็นทักษะทางภาษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการติดต่อสื่อความหมายซึ่งกันและกัน มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการฟังไว้ดังนี้

วิจิตร อวาทกุล (2542 : 216 - 217) ได้กล่าวว่า มนุษย์ใช้การฟังเฉลี่ยมากที่สุด การฟังมีผลในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

1 การฟังมีผลต่อความคิด การแสดงออก การพูด และพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น เกิดอารมณ์เสีย ขาดสมาธิ ขาดความอดกลั้น

2 การฟังที่ดี เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีที่มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรม การแสดงออกและการพูด

3 คนเรามักปล่อยให้สิ่งที่ได้ยิน มีผลต่อพฤติกรรมของตนเอง แสดงออกในทางที่ไม่ดี คืออารมณ์ไม่ดี เป็นการทำลายบุคลิกภาพของตนเอง

4 การฟังต่างกับการได้ยิน การได้ยินอาจเป็นลักษณะเข้าหูซ้ายออกหูขวา แต่การฟัง หมายถึง การฟังที่กลั่นกรองเอาสาระประโยชน์ไม่ทำให้เกิดอารมณ์โกรธ ฟังด้วยการไตร่ตรอง พิจารณาวิเคราะห์เหตุผลตามไปด้วย ข้อขัดแย้งมักเกิดจากการไม่พยายามตั้งใจฟัง การฟังหรือสนใจเรื่องที่เป็นการสนทนาจะมีประโยชน์ต่อตนเองและพฤติกรรมของตนเอง

ศิริยา นิยมธรรม (ม ป ป 104) ได้กล่าวว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการฟังและการพูดเป็นเรื่องจำเป็นมาก เริ่มตั้งแต่การให้การศึกษาตั้งแต่เด็ก คือจำต้องอาศัยสมรรถภาพในการฟังและการพูดให้ดี หากการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการฟังและการพูดได้ดีเพียงใด ก็จะทำให้เข้าใจในการฟังและการพูดดียิ่งขึ้น อันเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการพูดได้ ทำให้การสนทนาเข้าใจได้ง่ายขึ้น

ดอฟฟ์ (Doff 2534 : 198) ได้กล่าวว่า ถึงความสำคัญของการฟังที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการสนทนาว่า ในการสื่อสารนั้น ผู้ฟังจะต้องเข้าใจก่อนว่า ผู้พูดได้พูดสิ่งนั้นหมายความว่าอย่างไร เมื่อเข้าใจดีแล้ว ก็ควรตระหนักว่า จะพูดตอบไปอย่างไร เป็นการพัฒนาการพูดของตนเองไปด้วย จึงจำเป็นต้องฝึกทักษะในการฟังให้มาก โดยเฉพาะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ นอกจากภาษาของตนเองแล้ว และจะต้องฟังจนสามารถเข้าใจได้ดี และสามารถพูดให้ได้

แมคโดนัลด์ (สุตารัตน์ พญาพรหม 2543 : 8 , อ้างอิงจาก McDonald 1992 : 58 - 59) กล่าวถึงความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ผู้ที่มีความสามารถในการฟัง จะสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะในการฟังมีความสำคัญมาก เพราะว่าการฟังมีผลต่อความคิด การแสดงออก การพูด มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรม การแสดงออกให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่งผลต่อการสนทนา ตลอดจนการสื่อสารจนสามารถเข้าใจได้ดี ผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการฟัง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในความคิดเห็น ความรู้สึก

ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จ ทุกคนให้ความร่วมมือ เพราะทุกคนฟังเข้าใจตรงกัน

ประโยชน์ของการฟังที่ดี

วิจิตร อวทะกุล (2542 : 221) ได้กล่าวไว้ดังนี้

- 1 การฟังที่ดีเป็นกุญแจไปสู่การมีอารมณ์ที่ดี มีบุคลิกภาพมีมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมที่ดี
- 2 จากการฟังที่ดีจะได้รับประโยชน์จากผู้พูด เช่น ประสพการณ์หรือเรื่องราว ความรู้ ความต้องการของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือความรู้สึกของผู้อื่น
- 3 การฟังช่วยให้รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้ตัดสินใจได้ดี และถูกต้องขึ้น
- 4 โดยการฟัง ควรหัดฟังข้อขัดข้อง ข้อเสนอแนะ ข้อวิพากษ์วิจารณ์และคำร้องทุกข์ จะต้องรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความสนใจ และรับไปพิจารณาแก้ไขอย่างแท้จริง
- 5 เป็นนโยบายเปิดประตู (Open door policy) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความสนใจและรับไปพิจารณาแก้ไขอย่างแท้จริง
- 6 ปฏิกริยาของผู้อื่น เช่น เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์รุนแรงและกดดัน การฟังจะเป็นเสมือนเครื่องผ่อนคลายความกดดัน (Safety Value) ทำให้อารมณ์ของคนไม่ถึงจุดระเบิด
- 7 ได้รับทราบพฤติกรรมทางการพูดของผู้อื่น เช่น โรคจิต เพื่อเจอ สื่อเสียคนินทา พูดเท็จ เพื่อรู้ตัว เข้าใจและหาทางแก้ไขหลีกเลี่ยงซึ่งสอดคล้องกับ สถิต วงศ์สุวรรณ (2544 : 204 - 205) ได้กล่าวไว้ว่า การฟังที่ดีเป็นการแสดงความมีใจกว้างที่จะยอมรับความจริง เพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นตัวเราเอง จึงต้องอาศัยเสียงสะท้อนจากคนอื่น ถ้าใครใจเย็น นำคำวิจารณ์ไปพิจารณาจะได้ประโยชน์มาก คำวิจารณ์ที่ได้รับจากการฟังนั้นเป็นข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตนเอง

นอกจากนี้ บันลือ พงกษะวัน (ศรีสวัสดิ์ น่วมจะโป๊ะ 2542 : 25 - 26 , อ้างอิงจาก บันลือ พงกษะวัน 2522) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฟังที่ดีว่า สมานธิ หมายถึงความตั้งใจสนใจเรื่องที่ฟัง ติดตามเรื่องที่ฟัง สามารถลำดับเหตุการณ์ที่ฟังได้อย่างถูกต้อง สามารถย่อเรื่องที่ฟังได้ พร้อมทั้งอาจเห็นด้วยหรือโต้แย้งโดยการสอดแทรกความคิดเห็นส่วนตัวและบันทึกไว้ รู้จักเสนอแนะ และหาทางยุติข้อขัดแย้งต่าง ๆ รู้จักฟังอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประเมินเรื่องราวได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฟังที่ดีนั้นต้องฟังอย่างตั้งใจ ไตร่ตรอง รู้จักควบคุมอารมณ์ในการฟัง เพราะการฟังที่ดีทำให้ทราบข้อเท็จจริงทั้งหมด อันจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีได้ และรู้จักโต้ตอบเพื่อแสดงความสนใจในเรื่องที่ทำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จำรัส ดลับทอง (2529 : 25) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาประสงค์จะให้ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมแต่ละด้าน ดังนี้

1 ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรับผิดชอบ มีอำนาจและมีเข้าสังคมได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์

2 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา และด้วยลายลักษณ์อักษร

เสาวลักษณ์ รัตนวิชัย (2531 : 83 – 84) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาทักษะการฟังและการพูด ดังนี้ คือการเริ่มให้ปัจจัยป้อนทางภาษาซึ่งเป็นที่เข้าใจให้แก่ผู้เรียนเป็นสิ่งแรกในการฝึกทักษะการฟังของผู้เรียน ซึ่งอาจเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ วัย และความต้องการ ของผู้เรียนในการฝึกการฟังต้องใช้เวลาพอสมควรจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจมากพอและพร้อมที่จะพูดในระยะต่อมาในการฝึกพูดอาจจะทำเป็นขั้นตอนจากง่ายไปหายาก คือ จากการฝึกรูปแบบประโยคง่าย การซักถาม หรือการตอบคำถามง่าย ๆ โดยการชี้มาจากผู้สอน จากผู้เรียนหรือจากทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนมั่นใจขึ้นการจัดเนื้อหาให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์การฟัง เสียงศัพท์ และรูปประโยคพื้นฐานจากกิจกรรม การฟังควรจัดให้ต่อเนื่องกับกิจกรรมการพูด เพราะผู้เรียนจะใช้ประสบการณ์การฟังมาใช้พูดหลังจากการฟังมามากพอแล้ว

บุปผา เสนาวิน (2535 : 78) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะที่เป็นจริง และลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนของหัวหน้าหมวด และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูผู้สอนมีทัศนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ศิริลักษณ์ มโนรมย์ (2537 : 43 – 58) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนเอกชนที่มาตรฐานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั่วไปมีสติปัญญาปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนทั่วไปมีสติปัญญาปานกลางค่อนข้างต่ำ

2 ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรฐานอันดีปฏิบัติ รักษาสิทธิตน ทำตนตามสบาย อารมณ์ดี เครียด ฟุ้งกลุ่ม ส่วนครูในโรงเรียนที่มีมาตรฐานอันดีปฏิบัติ รักษาสิทธิของตน ทำตนตามสบาย อารมณ์ดี เครียด ฟุ้งกลุ่ม ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานควรปรับปรุงมีความไว้วางใจ และไม่มีกฎเกณฑ์ ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานอันดับควรปรับปรุง มีความไว้วางใจ และไม่มีกฎเกณฑ์ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

4 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานอันดับดี มีอารมณ์ดีเคร่งเครียด สุขุม มีสติ จิตใจสงบราบเรียบ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานอันดับควรปรับปรุงสุขุมมีสติ จิตใจสงบราบเรียบ อารมณ์ผ่อนคลาย ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544 บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในองค์การธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับกลาง ในองค์การธุรกิจ จำนวน 303 คน พบว่า เชาวน์อารมณ์ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กัมพล สุภาแผ้ว (2545 64) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สายใจ อาจองค์ (2545 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยบางประการกับบุคลิกภาพการเข้าสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพการเข้าสังคมของนักเรียนจำนวน 530 คน โดยสอบถามด้านบุคลิกภาพการเข้าสังคม มนุษย์สัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการอบรมเลี้ยงดูที่วิเคราะห์จากนักเรียนชายและนักเรียนหญิงซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์ และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อบุคลิกภาพการเข้าสังคมที่วิเคราะห์จากนักเรียนหญิงและรวมทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 นอกจากนี้น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่วิเคราะห์จากนักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

อิง (Ng 1981 4208 – A) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาด้านความเป็นผู้นำชุมชนของหมู่บ้านในแทนซาเนีย พบว่า ครูประถมในแทนซาเนียซึ่งต้องไปเข้าร่วมเป็นผู้นำชุมชนในหมู่บ้าน อันเนื่องจากสถานการณ์บีบบังคับมีปัจจัยที่ไม่ก่อความตึงเครียดให้ครู คือ ครูต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่คำนึงถึง สถานที่

เศรษฐกิจ เช่น สถานะ ขนาดของโรงเรียน เศรษฐกิจหรือประโยชน์ที่จะได้รับ จึงทำให้ครูอยากเข้าร่วมการเป็นผู้นำชุมชน นอกเหนือจากการสอน

ฮิโนโจซา (Hinojosa 1998 122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการสั่งการของผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมุ่งเน้นความสำคัญของการสร้างทักษะการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความไว้วางใจ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์และการมีอารมณ์ขัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลิกภาพ และการจัดการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนมีค่าเป็นบวกนั่นคือ บุคลิกภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นสิ่งที่กำหนดการสื่อสารในโรงเรียน

มอติเมอร์ (Mortimore 1999 2910) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้โรงเรียนคาทอลิกเสมือนชุมชนที่เป็นแหล่งรวมความศรัทธาอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมและมัธยมคาทอลิกมีปัญหาในการสอนนักเรียนให้มีความซื่อสัตย์ เพราะวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปมากของชาวอเมริกัน ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องสร้างความศรัทธาโดยยกตัวอย่างผู้มีความศรัทธาในคาทอลิกแล้วประสบความสำเร็จในชีวิต จนนักเรียนเชื่อจากนั้น จึงปลูกฝังคุณธรรมด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องความซื่อสัตย์ไม่หลอกลวง ไม่พูดเท็จ ไม่ลักทรัพย์ ทำให้สังคมน่าอยู่

สมอลล์ (Small 2001 62 – 02A) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ที่อยู่ในวาระการทำงานมานาน ในประเด็นลักษณะบุคลิกภาพและรูปแบบความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในหน้าที่มานานจะปรับปรุงบุคลิกภาพตนเองให้สามารถรับภาระหน้าที่ได้ดีขึ้น รู้จักวางแผนงาน เพื่อจัดความผิดพลาด และไม่ทิ้งความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง สามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับคณะกรรมการของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ปาเชโก (Pacheco 2002 6310 – A) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศของโรงเรียน ในการรับรู้ของครูในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะของบุคลิกภาพโดยเฉพาะ ซึ่งศึกษาจากครูประถม ศึกษาชาวเม็กซิกัน – อเมริกัน จำนวน 290 คน พบว่า ครูรับรู้ถึงบรรยากาศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และลักษณะบุคลิกภาพของครูเอง ในด้านพฤติกรรมการสั่งการ ด้านการให้คำแนะนำ การให้อิสระขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของครูทั้งสิ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและในต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการดำรงชีวิตอยู่ให้มีความสุข และประสบผลสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำขององค์กร ที่จะต้องควบคุมดูแลให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และคนทั่วไปให้ความเคารพ เชื่อถือ ไม่ว่าจะแสดงออก หรือไม่แสดงออกก็ตามหรือบุคลิกภาพภายในก็ดี ภายนอกก็ดี ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน บุคลิกภาพย่อมเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้เกิดความสำเร็จเสมอ ซึ่งจากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยได้ศึกษา

บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวโดยสรุปแล้วบุคลิกภาพมีผลต่อการทำงานทุก
องค์กร ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดง
ออกต่อการทำงานและการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยผู้ค้นคว้าดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 3 การสร้างเครื่องมือ
- 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 400 คน จาก 15 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 196 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 608) ต่อจากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและคำนวณจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางดังนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากรข้าราชการครู ในโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู ในโรงเรียน
1	โรงเรียนคชเผือกอนุสรณ์	16	8
2	โรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี	42	21
3	โรงเรียนคลองมะขามเตศ	13	6
4	โรงเรียนสุพรรณพิทยัง	12	6
5	โรงเรียนสุพรรณพิทยัง	13	6
6	โรงเรียนงามมานะ	26	13
7	โรงเรียนสุพรรณพิทยัง	28	14
8	โรงเรียนคลองปากหลัก	24	12
9	โรงเรียนสุพรรณพิทยัง	51	25
10	โรงเรียนสุพรรณพิทยัง	21	10
11	โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา	52	25
12	โรงเรียนสุพรรณพิทยัง	23	11
13	โรงเรียนสุพรรณบ้านม้า	12	6
14	โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์	14	7
15	โรงเรียนวัดตะกล้า	53	26
	รวม	400	196

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง โดยผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามเป็นลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ตามขั้นตอนดังนี้

1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดจากตำรา และค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง

2 ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ นุดตะโร (2546 163 – 165) เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง

3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง ครอบคลุมความมุ่งหมายและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

4 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วนั้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ในแต่ละข้อนำไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความเที่ยงตรง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ได้ปรากฏผลดังนี้

4 1 ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ จากจำนวน 15 ข้อ ใช้ได้ 10 ข้อ

4 2 ด้านความรับผิดชอบ จากจำนวน 14 ข้อ ใช้ได้ 10 ข้อ

4 3 ด้านความซื่อสัตย์ จากจำนวน 13 ข้อ ใช้ได้ 10 ข้อ

4 4 ด้านการพูดการฟัง จากจำนวน 13 ข้อ ใช้ได้ 10 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็นดังนี้ (ล้วน สายยศ และ
อังกณา สายยศ 2539 248 – 249)

+1	หมายถึง	ข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
-1	หมายถึง	ข้อความไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วหาความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

6 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้คือ โรงเรียนคชเผือกอนุสรณ์ โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ โรงเรียนคลองมะขามเตต โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย โรงเรียนงามมานะ โรงเรียนสุเหร่าจรเข้ขบ โรงเรียนคลองปึกหลัก โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าทางควาย โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา โรงเรียนสุเหร่าบึงหนองบอน โรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดตะกล่ำ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1 ผู้ศึกษาขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
- 2 ผู้ศึกษานำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยตนเอง
- 3 ผู้ศึกษาดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 196 ฉบับ ได้รับคืน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เป็นฉบับที่มีข้อมูลสมบูรณ์ นำมาจัดกระทำ ดังนี้

- 1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของข้าราชการครู จำแนกข้อมูลตามตัวแปรที่ต้องศึกษา คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อหาความถี่ และค่าร้อยละ
- 2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์ ดังนี้
 - ให้ คะแนน 5 เมื่อข้าราชการครูตอบช่อง มากที่สุด
 - ให้ คะแนน 4 เมื่อข้าราชการครูตอบช่อง มาก
 - ให้ คะแนน 3 เมื่อข้าราชการครูตอบช่อง ปานกลาง
 - ให้ คะแนน 2 เมื่อข้าราชการครูตอบช่อง น้อย
 - ให้ คะแนน 1 เมื่อข้าราชการครูตอบช่อง น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบ ความเรียง

2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารศึกษาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม

3 เปรียบเทียบความคิดเห็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ จำแนกตามตัวแปร เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t - test)

4 เปรียบเทียบความคิดเห็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ จำแนกตามตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One Way ANOVA

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

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

2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)

3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ

3.1 สมมุติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีบุคลิกภาพที่แสดงออกในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 สมมุติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบที (t - test)

3.3 สมมุติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบที (t – test)

3.4 สมมุติฐานที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One Way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t – distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ Degree of Freedom
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง Sum of Square
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F - distribution
P	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	43	21.9
หญิง	153	78.1
รวม	196	100
2 ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	183	93.4
สูงกว่าปริญญาตรี	13	6.6
รวม	196	100
3 ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 10 ปี	78	39.8
11 – 20 ปี	39	19.9
20 ปีขึ้นไป	79	40.3
รวม	196	100
รวมทั้งสิ้น	196	100

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่เป็นเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 เป็นเพศหญิง

จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ระดับปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 93.4
 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ประสพการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 10
 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ประสพการณ์การทำงานของข้าราชการครู
 กรุงเทพมหานคร 11 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และประสพการณ์การทำงาน
 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ต่อบุคลิภาพ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู
 กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมั่นคงทางอารมณ์
 โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ	3.81	0.82	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ ในการทำงานให้เกิดความผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด	3.58	1.05	มาก
3	ผู้บริหารอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะที่มี การประชุม	3.76	0.94	มาก
4	ผู้บริหารเอาจริงเอาจังในการทำงาน	4.11	0.82	มาก
5	ผู้บริหารมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขันมองโลก ในแง่ดี	3.78	1.02	มาก
6	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.66	0.93	มาก
7	ผู้บริหารโกรธง่ายไม่มีเหตุผล	3.52	1.24	มาก
8	ผู้บริหารตื่นตระหนกเมื่อพบกับสถานการณ์การ ขัดแย้งที่เกิดขึ้น	3.57	1.15	มาก
9	ผู้บริหารมองชีวิตในสภาพที่เป็นจริง	3.77	0.85	มาก
10	ผู้บริหารเป็นคนชอบเพ้อฝัน	3.73	1.06	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.73	0.99	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารเอาใจจริงเอาใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) ผู้บริหารสุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.81$) และ ผู้บริหารมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S D	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.99	0.80	มาก
2	ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร	4.13	0.76	มาก
3	ผู้บริหารติดตามเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.74	มาก
4	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.92	0.82	มาก
5	ผู้บริหารกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา	3.95	0.85	มาก
6	ผู้บริหารเป็นคนตรงต่อเวลา	4.07	0.80	มาก
7	ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง	3.65	0.95	มาก
8	ผู้บริหารมีระบบการทำงานที่ทันสมัย	3.97	0.85	มาก
9	ผู้บริหารพยายามปรับปรุงการงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.05	0.77	มาก
10	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับทางราชการเข้าร่วมงานสังคมหรือชุมชนอยู่เสมอ	3.99	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.79	0.82	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 4.13$) ผู้บริหารเป็นคนตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.07$) และผู้บริหารพยายามปรับปรุงการงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวม
และรายข้อ

ข้อที่	ด้านความซื่อสัตย์	$\bar{X}$	S D	ระดับ
1	ผู้บริหารซื่อตรงต่อกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.97	0.78	มาก
2	ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง	4.09	0.82	มาก
3	ผู้บริหารรับผิดชอบในการกระทำของตน	3.93	0.87	มาก
4	ผู้บริหารรักษาคำพูดของตนเอง	3.86	0.91	มาก
5	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	3.77	0.93	มาก
6	ผู้บริหารเคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน	3.86	0.90	มาก
7	ผู้บริหารยกย่องผู้กระทำความดีด้วยความจริงใจ	4.05	0.84	มาก
8	ผู้บริหารรักษาความลับของผู้ร่วมงาน	3.94	0.88	มาก
9	ผู้บริหารชอบนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	3.91	1.19	มาก
10	ผู้บริหารพิจารณาโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงตรง	3.72	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.91	0.90	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.09$) ผู้บริหารยกย่องผู้กระทำความดีด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.05$) และผู้บริหารซื่อตรงต่อกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพูด การฟัง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการพูด การฟัง	$\bar{X}$	S D	ระดับ
1	ผู้บริหารพูดกับครูด้วยถ้อยคำสุภาพ	4 08	0 84	มาก
2	ผู้บริหารมักใช้คำพูดข่มผู้ใต้บังคับบัญชา	3 81	1 19	มาก
3	ผู้บริหารให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3 75	0 96	มาก
4	ผู้บริหารพูดโอ้อวดถึงความเก่งของตนอยู่เสมอ	3 80	1 15	มาก
5	ผู้บริหารพูดตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา	3 46	1 12	ปานกลาง
6	ผู้บริหารกล่าวพูดเมื่ออยู่ในสังคม	4 11	0 88	มาก
7	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดีในการรับข้อมูลจากผู้อื่น	3 79	0 83	มาก
8	ผู้บริหารฟังความคิดเห็นของคณะครู	3 74	0 99	มาก
9	ผู้บริหารรับฟังอย่างตั้งใจ	3 80	0 89	มาก
10	ผู้บริหารวิเคราะห์เรื่องที่ได้รับฟัง	3 89	0 83	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3 82	0 97	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพ ด้านการ พูดการฟัง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกล่าวพูดเมื่ออยู่ในสังคม ($\bar{X} = 4 11$) ผู้บริหารพูดกับครูด้วยถ้อยคำสุภาพ ($\bar{X} = 4 08$) ผู้บริหารวิเคราะห์เรื่องที่ได้รับฟัง ($\bar{X} = 3 89$) ยกเว้น ผู้บริหารพูดตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3 46$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S D	ระดับ
ความมั่นคงทางอารมณ์	3.73	0.99	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.82	มาก
ด้านความซื่อสัตย์	3.91	0.90	มาก
ด้านการพูดการฟัง	3.82	0.97	มาก
รวมทุกด้าน	3.86	0.92	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการพูด การฟัง ($\bar{X} = 3.82$) และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.73$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถาน โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 8 – 10

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	P
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	ชาย	43	3.73	0.79	0.06	-
	หญิง	153	3.73	1.71		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	43	3.95	0.74	0.27	-
	หญิง	153	3.98	0.64		
ด้านความซื่อสัตย์	ชาย	43	3.91	0.73	0.03	-
	หญิง	153	3.91	0.68		
ด้านการพูด การฟัง	ชาย	43	3.80	0.87	0.26	-
	หญิง	153	3.83	0.71		
รวมทุกด้าน	ชาย	43	3.84	0.75	0.16	-
	หญิง	153	3.86	0.64		

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่ม	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	P
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	ปริญญาตรี	183	3.75	0.69	0.77	-
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.49	1.19		
ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	183	3.97	0.65	0.17	-
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.00	0.90		
ด้านความซื่อสัตย์	ปริญญาตรี	183	3.91	0.67	0.20	-
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.95	0.93		
ด้านการพูด การฟัง	ปริญญาตรี	183	3.84	0.72	0.97	-
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.63	1.02		
รวมทุกด้าน	ปริญญาตรี	183	3.87	0.63	0.36	-
	สูงกว่าปริญญาตรี	13.00	3.77	0.98		

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีต่อบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	0.32	73
	ภายในกลุ่ม	103.44	193	0.54		
	รวม	103.78	195			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	0.71	1.62	20
	ภายในกลุ่ม	84.47	193	0.44		
	รวม	85.89	195			
ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.72	1.52	22
	ภายในกลุ่ม	91.00	193	0.47		
	รวม	92.43	195			
ด้านการพูด การฟัง	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	1.75	18
	ภายในกลุ่ม	106.17	193	0.55		
	รวม	108.09	195			
	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.56	1.28	28
	ภายในกลุ่ม	83.84	193	0.43		
	รวม	84.95	195			

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงาน
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้สรุปโดยลำดับดังต่อไปนี้

- 1 ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
- 2 สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า
- 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 5 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 7 อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง

- 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการในการศึกษาค้นคว้า

- 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีบุคลิกภาพที่แสดงออกในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

- 2 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกัน

- 3 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

- 4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต
 ประเวศ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 400 คน จาก 15 โรงเรียน
 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตประเวศ
 กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 196 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งได้มา
 จากตารางเจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 608) ต่อจากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่าง
 โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น
 และทำการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน (Simple Random Sampling)

เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเมื่อศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของข้าราชการครู
 กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ
 ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง โดยผู้ศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามเป็นข้อ
 คำถาม เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง
 เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้า ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
 โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยกำหนดโปรแกรมเป็นไปตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานใน
 การวิจัยดังนี้

- 1 หาค่าร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) วิเคราะห์ความคิดเห็นของ
 ข้าราชการครูเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านคือ ด้านความมั่นคงทาง
 อารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง และโดยรวมและ
 รายด้าน
- 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามตัวแปร เพศ และระดับการศึกษาใช้สถิติ t-test
 ตัวแปรประสบการณ์การทำงานใช้สถิติ One Way ANOVA

สรุปการศึกษาค้นคว้า

1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเอาใจจริงเอาใจในการทำงาน ผู้บริหารสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ และผู้บริหารมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี ตามลำดับ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร รองลงไปคือ ผู้บริหารเป็นคนตรงต่อเวลา และผู้บริหารพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอตามลำดับ

1.3 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง รองลงไปคือ ผู้บริหารยกย่องผู้กระทำความดีด้วยความจริงใจ และผู้บริหารซื่อตรงต่อกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

1.4 ด้านการพูดการฟัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกล้าพูดเมื่ออยู่ในสังคม รองลงไปคือ ผู้บริหารพูดกับครูด้วยถ้อยคำสุภาพ และผู้บริหารวิเคราะห์เรื่องที่ได้รับฟังตามลำดับ ส่วนข้อที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารพูดตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา

2 เปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูดการฟัง จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญอภิปรายผลได้ดังนี้

1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร จากการวิจัย พบว่า โดยรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กรเป็นต้นแบบของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และต้องรับผิดชอบทุกเรื่อง ทุกงานที่บริหารจัดการ ทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายาม เอาใจใส่รอบคอบ ตรงต่อเวลา ขยันขันแข็ง มีการวางแผน ติดตามผลงานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา และยอมรับผลที่กระทำลงไป โดยไม่ละทิ้งงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพมาตามลำดับ โดยจะต้องผ่านหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามาก่อนเป็นเวลาอย่างน้อยก็ 4 ปี จนเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาอีกครั้ง นอกจากนี้งานในตำแหน่งหน้าที่ยังทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบปะกับบุคคลภายนอกอยู่ตลอดเวลา ประสบการณ์ดังกล่าวนี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้สมบูรณ์เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ดังที่ สกิด วงศ์สวรรค์ (2544 : 216) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ต้องมีท่าทางสง่า กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว มีอารมณ์มั่นคง มีเหตุผล มีความซื่อสัตย์ เห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ พุดความจริง วาจาที่แสดงออกเป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพโดยรวมและรายด้านมีค่าอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในโรงเรียน ต้องรับรู้เรื่องราวทุกเหตุการณ์ ตลอดจนต้องแก้ปัญหาทุกเรื่องและช่วยเหลืองานทุกงานภายในโรงเรียน บางครั้งอาจได้รับข้อมูลปัญหาไม่ตรงจุด ทำให้เกิดความล่าช้าและเข้าใจผิดในการแก้ปัญหาเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตึงเครียดในการบริหารงาน ดังที่ สุภาพรรณ โคตจรัส (2527 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงทางอารมณ์เป็นความพยายาม ที่จะแก้ไขความคับข้องใจ และแสวงหาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง จึงทำให้บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

2 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง ของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการศึกษา อบรม และประสบการณ์ในการทำงานมากเกิน 10 ปี

ขึ้นไป ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นผู้มี ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ และมีศิลปะในการพูด การฟัง ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมอลล์ (Small 2001 62 – 02 A) ที่ได้ศึกษา พบว่าผู้บริหาร ที่อยู่ในหน้าที่ยาวนานจะปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้สามารถรับภาระหน้าที่ได้ดีขึ้น รู้จักวางแผนงาน เพื่อจัดความผิดพลาดและไม่ละทิ้งความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีบุคลิกภาพที่ดี จะสามารถวางตนให้เป็นที่เชื่อถือของสังคม อารมณ์เยือกเย็น สุขุม รอบคอบ ให้ความยุติธรรม ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระบบบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาของ กรุงเทพมหานคร กำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจสูงสุดในการบริหาร การศึกษา โดยมีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ปรึกษา สนับสนุนระดับกรุงเทพมหานคร และ งานศึกษาธิการเขต เป็นหน่วยงานที่ปรึกษา สนับสนุนระดับเขต (กองวิชาการ สำนักการศึกษา 2545 31) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องยึดนโยบายของ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา และศึกษาธิการเขตเป็นหลักในการบริหาร การศึกษา ทำให้เกิดเอกภาพด้านนโยบาย ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ต้องมาปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายเดียวกัน จึงได้รับ อิทธิพลจากตัวแปรและสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล สุภาแพ่ง (2545 63 – 64) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร จันทรทองอ่อน (2536 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นจริงและพึงประสงค์ตามทัศนะของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง โดยส่วนรวม ด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพยมรัตน์ บุญเรืองศรี (กัมพล สุภาแพ่ง 2545 32 , อ้างอิงจาก ไพยมรัตน์ บุญเรืองศรี 2542 บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตาม ทรรศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด อุตรธานี ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาต่ำกว่าปริญญาตรีกับครูผู้สอนที่มี วุฒิปริญญาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร สามารถพิจารณานำข้อมูลความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การพูด การฟัง ไปใช้ในการตรวจสอบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หรือพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารระดับสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถนำข้อมูลความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นเรื่องบุคลิกภาพ โดยเฉพาะด้านความมั่นคงทางอารมณ์

1.3 สำนักงานเขตประเวศ สามารถนำข้อมูลความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสังกัดอื่นเปรียบเทียบกับผู้บริหารสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการศึกษาซ้ำอีกครั้ง แต่ใช้กลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกโรงเรียนของสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรมีการศึกษามุมมองของผู้บริหาร โดยใช้ตัวแปรอื่น เช่น คุณธรรม จริยธรรม การปกครองบังคับบัญชา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ กรีทอง (2540) เอกสารประกอบการบรรยายวิชาบุคลิกภาพ จศ 514 กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กฤตรินทร์ นิมทองคำ (2542) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ กรุงเทพมหานคร ปรินซ์นิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- กัมพล สุภาแพ่ง (2545) ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ปรินซ์นิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541) มหาวิทยาลัยที่ทางแยก จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทยในอนาคต กรุงเทพฯ ชัสเชสมิเดีย
- เกรียงศักดิ์ นุตตะโร (2546) เครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ปรินซ์นิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ขวัญฤดี ขำช่อนลัดด์ (2542) การศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาวิทยาลัยมหิดล ปรินซ์นิพนธ์ กศ ม (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535) คู่มือการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา สำหรับครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา
- คำนิง อยู่เลิศ (2541) ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดเศวตฉัตร เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ปรินซ์นิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- จรัส ดลับทอง (2529) พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ปรินซ์นิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

- จินตนา ธนินุบลชัย (2540) คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิง
จริยธรรมด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไคด์
ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ฉันทนิช อัครนนท์ (2546) การพัฒนาบุคลิกภาพ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
เจเลียว เพชรแก้ว (2542) เอกสารรายงานการศึกษาวิชาการพัฒนางานองค์การทางการศึกษา
กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ
เทพเนรมิตการพิมพ์
- ดุขฎี ทรัพย์ปรง (2529) ผลการใช้บทบาทสมมุติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อหน้าที่การ
งานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร
ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ถ่ายเอกสาร
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร กรุงเทพฯ อินเฟอร์มีเดีย
บุ๊คส์
- เชียร เจริญวัฒนา (2540) รายงานผลการสัมมนาระดับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาใน
ภาคใต้ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ปิยะวรรณ
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2543) หลักการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ บพิธการพิมพ์
----- (2540) ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา กรุงเทพฯ โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์
- นันทนา ขุนภักดี (2529) การพูด นครปฐม โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวัง
สนามจันทร์ นครปฐม
- นิลวรรณ ศิริอังกุล (2535) สุขภาพจิตของนักเรียนในชุมชนแออัด เขตห้วยขวาง
กรุงเทพมหานคร ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- บุปผา เสนาวิน (2535) คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตาม
ทัศนะหัวหน้าหมวดและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด
นครสวรรค์ วิทยานิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) พิษณุโลก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถ่ายเอกสาร
- ประสิทธิ์ ดำรงชัย (2540) รายงานการสัมมนาระดับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาในภาคใต้
กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ปิยะวรรณ
- ประเสริฐศรี เอื้อนครินทร์ (2524) การทดลองใช้เทคนิคแม่แบบเพื่อพัฒนาจริยธรรมด้าน
ความซื่อสัตย์ ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

- ปราณี ชาญณรงค์ (2543) ดัชนีแบบการพัฒนาบุคลิกภาพแบบกลุ่ม วิทยานิพนธ์ วท ม (จิตวิทยาคลินิก) กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พศ 2525 (2539) กรุงเทพฯ อักษรเจริญทัศน์
- พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540) รายงานการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาในภาคใต้ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ปิยะวรรณ
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2541) มนุษย์สัมพันธ์ กรุงเทพฯ ด้านสุขภาพการพิมพ์
- พรรณี คลังระหัด (2540) บุคลิกภาพของนักศึกษาสาขารัตนที่ 48 ของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กรมตำรวจ กรุงเทพมหานคร รายงานการวิจัย กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- พรรรัตน์ แก่นทอง (2529) การใช้บทบาทสมมุติพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง กรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ไพยมรัตน์ บุญเรืองศรี (2542) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปริญญาโท กศ ม (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ไพบูลย์ ตั้งมีลาภ (2531) ธรรมะกับการพัฒนา กรุงเทพฯ โรงพิมพ์สามเจริญพานิช
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, สมเด็จพระ (2527) บทสร้างนิสัย กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- รัชนา ศานติยานนท์ และคณะ (2544) รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาโท วท จ (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ลลิตา ภูบำรุง (2544) รูปแบบพฤติกรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในชีวิตสมรสของบิดา มารดา กับความมั่นคงทางอารมณ์ของบุตรวัยรุ่นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ ม (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2539) เทคนิคการวิจัยผ่านการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ สุวีริยาสาส์น

- วรรณ ศรีอุบล (2535) ผลการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้สไลด์เทปเป็นเทคนิค “แม่แบบ” ที่มีต่อเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
 ปรินญาณพนธ์ กต ม (จิตวิทยาการแนะแนว) พิษณุโลก บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยนเรศวร ถ่ายเอกสาร
- วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ (2527) การสร้างแบบทดสอบวัดจริยธรรมทางด้านความรับผิดชอบ
 สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปรินญาณพนธ์ กต ม (จิตวิทยาการศึกษา)
 กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- วัลลภ ปิยะมโนธรรม (2528) เทคนิคการรักษาโรคประสาทด้วยตนเอง กรุงเทพฯ
 เบียร์บุ๊คพับลิชเชอร์
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และคณะ (2527) รายงานการวิจัยเรื่อง นิสิตนักศึกษาใน
 สถาบันอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิตร อาวะกุล (2534) เพื่อการพูด การฟัง และการประชุมที่ดี กรุงเทพฯ โรงพิมพ์
 ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- (2542) เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์
- (2545) พัฒนาบุคลิกภาพหลักการและเทคนิค กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ โอ เอส
 พรินต์ติ้งเฮาส์
- วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) ความลับขององค์กร กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ธรรมนิติ
- วิเชียร เกตุสิงห์ (2530) หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กรุงเทพฯ
 ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- วินัย ธงชัย (2545) ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ
 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ปรินญาณพนธ์ กต ม
 (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ถ่ายเอกสาร
- ศรีธรรม ฐานะภูมิ (2535) พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์
 ชวนพิมพ์
- ศรียา นิยมธรรม และ ประภัศร นิยมธรรม (2542) พัฒนาการทางภาษา กรุงเทพฯ
 ไร่ไทยเพรส
- ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544) ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา) พิมพ์ครั้งที่ 10
 กรุงเทพฯ พิมพ์ดี
- ศรีสวัสดิ์ น่วมจะโป๊ะ (2542) การเปรียบเทียบความสามารถทางการฟังของเด็กที่มีความ
 บกพร่องทางสติปัญญาระดับเรียนได้ ที่ได้รับการฝึกทักษะโดยการใช้เกมการศึกษา
 และแบบฝึกหัด ปรินญาณพนธ์ กต ม (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

- ศิริลักษณ์ มโนรมย์ (2527) การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนที่มี
มาตรฐานต่างกัน ปรินญานิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543) ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน กรุงเทพฯ สุวีริยาสาส์น
สถิต วงศ์สวรรค์ (2544) การพัฒนาบุคลิกภาพ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์อักษร
พิทยา
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) สารสำคัญของพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี
- สายใจ อางองค์ (2545) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับบุคลิกภาพ
การเข้าสังคมกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรินญานิพนธ์ กศ ม
(การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2545) รายงานสถิติการศึกษาปี 2545 ของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร (2546) รายงานความก้าวหน้าการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพฯ สำนักงานเขตประเวศ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ ศ
2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ ศ 2545 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ ศ 2542
กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- ศิริลักษณ์ พงศ์นาวิน (2544) การศึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขายของบริษัท
ซีอาร์ ซี ครีเอชัน จำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการแนะแนว)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- สุดใจ ผาแก้วมณี (2542) การศึกษาเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพของนักเรียนพยาบาลสีหะลำทัพ
ปรินญานิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- สุดา ทัพสุวรรณ (2541) หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- สุดารัตน์ พญาพรหม (2543) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีที่ใช้ในการฟังและความ
สามารถในการฟังภาษาอังกฤษของนิสิตวิชาเอกภาษาอังกฤษชั้นปี 4 มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ปรินญานิพนธ์ ศศ ม (ภาษาอังกฤษ) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

- สุพัตรา สุภาพ (2537) สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ ไทยพัฒนาพานิช
- สุภาพรรณ โคตรจรัส (2527) สุขภาพจิต จิตวิทยาในการดำรงชีวิต เล่ม 1 พิมพ์ครั้งที่ 2 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรีย์ ห้วยธาร (2535) บุคลิกภาพกับความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม วิทยานิพนธ์ วท ม (พยาบาล) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- สุวัฒนา พรหมหล่อ (2541) การเปรียบเทียบผลของการใช้เทคนิคแม่แบบควบคู่กับการเสริมแรงทางสังคม และการใช้เทคนิคแม่แบบควบคู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนโคกเจริญวิทยา อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี ปรินญาณินพนธ์ กต ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เสาวลักษณ์ รัตนวิษฐ์ (2536) การพัฒนาการสอนภาษาไทยแบบมุ่งประสบการณ์ภาษา เล่ม 3 กรุงเทพฯ ประยูรวงศ์ พรินดี
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2529) การปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาเล่มที่ 1 หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังสร้างเสริมจริยธรรม กรุงเทพฯ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- อภิวัดน์ ภูไชยแสง (2542) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ปรินญาณินพนธ์ กต ม (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร
- อัจฉรา สุขารมณ (2527) พื้นฐานจิตวิทยาการศึกษา (เอกสารคำสอนวิชาศึกษา 503) สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ มคอ
- อัปสร วัชระวิบูลย์ (2540) รายงานการสัมมนาระดับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาในภาคใต้ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ปิยะวรรณ
- อุบลรัตน์ หวายเจริญ (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF φόρμ B วิทยานิพนธ์ วท ม (จิตวิทยาคลินิก) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร
- เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538) การบริหารทักษะและการปฏิบัติ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์สุขภาพใจ
- Davis, Elton Ray (2001) "Levels of Career Indcision And Preminent Dimensions of High School And Community College Dual – Enrollment Students," *Dissertation Abstracts International* 57(6) 6202 - A

- Doff, Adrian (1991) *Teach English* Cambridge Cambridge University Press
- Gaines, Maryann Collier (1998, June) "The Effects of (Leadership, Organizational Climate, Principals)," *Dissertation Abstracts* 58(12) 4506
- Hinojosa, Cathay Bloomfield (1998) *The Relationship Practiees of Superntenoents* Taxas umi Company, 1999
- Krejcie, Robert V and Morgan, Garyle W (1970, Autumn) "Determining Sample Size for Research Activities," *Education and Psychological Measurement* 30 (3) 607 – 610
- Mortimore, Mary Camile (1999, February) "Making faith accessible The Catholic school as faithful, effective, inclusive community," *Dissertation Abstracts International* 59(8) 2910
- Pacheco, Mary Carmen (2002, February) "Teachers' Perception of School Climate as a Funtion of Personality Traits," *Dissertation Abstracts International* 40(3) 6310 – A
- Small, Chad B (2001, February) "A study of the relationship among long – term independent school heads in terms of their personality types and leadership styles," *Dissertation Abstracts International* 59(7) 6202 – A
- Underwood, Mary (1993) *Teaching Lestening* New York Longman
- Worehel, Stephen (1989) *Adjustment Pathways to personal Growth* New Jersey Rewtree – Hall Inc

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษานุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1 แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

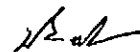
2 แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการพูด การฟัง

3 ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบคุณข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตประเวศทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมิได้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด



(นางประณาลี ยีร์ณศิริ)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำ / ลงใน ☒ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1 เพศ

☒ ชาย

☒ หญิง

2 ระดับการศึกษา

☒ ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี

☒ สูงกว่าปริญญาตรี

3 ประสบการณ์การทำงาน

☒ 1 - 10 ปี

☒ 10 - 20 ปี

☒ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อระดับการแสดงออกด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการพูดการฟัง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความซึ่งเป็นการแสดงความเห็นต่อระดับการแสดงออกของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงออก				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์					
1 ผู้บริหารสุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ					
2 ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้าง บรรยากาศในการทำงานให้เกิดความ ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด					
3 ผู้บริหารอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในขณะที่มีการประชุม					
4 ผู้บริหารเอาใจจริงเอาใจในการทำงาน					
5 ผู้บริหารมีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี					
6 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
7 ผู้บริหารโกรธง่ายไม่มีเหตุผล					
8 ผู้บริหารตื่นตระหนกเมื่อพบกับ สถานการณ์การขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
9 ผู้บริหารมองชีวิตในสภาพที่เป็นจริง					
10 ผู้บริหารเป็นคนชอบเพ้อฝัน					
ด้านความรับผิดชอบ					
1 ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
2 ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร					
3 ผู้บริหารติดตามเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง					
4 ผู้บริหารมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
5 ผู้บริหารกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา					
6 ผู้บริหารเป็นคนตรงต่อเวลา					
7 ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง					
8 ผู้บริหารมีระบบการทำงานที่ทันสมัย					
9 ผู้บริหารพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่เสมอ					

บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงออก				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
10 ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับทางราชการ เข้าร่วมงานสังคมหรือชุมชนอยู่เสมอ					
ด้านความซื่อสัตย์					
1 ผู้บริหารซื่อตรงต่อกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
2 ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง					
3 ผู้บริหารรับผิดชอบในการกระทำของตน					
4 ผู้บริหารรักษาคำพูดของตนเอง					
5 ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
6 ผู้บริหารเคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน					
7 ผู้บริหารยกย่องผู้ทำความดีด้วยความจริงใจ					
8 ผู้บริหารรักษาความลับของผู้ร่วมงาน					
9 ผู้บริหารชอบนำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ของตนเอง					
10 ผู้บริหารพิจารณาโทษผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเที่ยงตรง					
ด้านการพูด การฟัง					
1 ผู้บริหารพูดกับครูด้วยถ้อยคำสุภาพ					
2 ผู้บริหารมักใช้คำพูดชมผู้ใต้บังคับบัญชา					
3 ผู้บริหารให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ใต้ บังคับบัญชา					
4 ผู้บริหารพูดโอ้อวดถึงความเก่งของตน อยู่เสมอ					
5 ผู้บริหารพูดตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา					
6 ผู้บริหารกล่าวพูดเมื่ออยู่ในสังคม					

บุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงออก				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
7 ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดีในการรับข้อมูลจากผู้อื่น					
8 ผู้บริหารฟังความคิดเห็นของคณะครู					
9 ผู้บริหารรับฟังอย่างตั้งใจ					
10 ผู้บริหารวิเคราะห์เรื่องที่ได้รับฟัง					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ท. ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง
อาจารย์ประจำภาควิชาสุขศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง
อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
- 4 อาจารย์ไพรัตน์ อรรถกามานนท์
รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร
- 5 นางพุลสุข พงษ์พันธุ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากบ่อ
กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ค

หนังสือราชการ

ที่ ศธ 0519 12/843๙



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กันยายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตประเวศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางประณาลี ชีร์ฤทธิ นิสิตรดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตประเวศ จำนวน 15 โรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนคชเผือกอนุสรณ์ 2) โรงเรียนคลองปากหลัก 3) โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ 4) โรงเรียนวัดตะกล้า 5) โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา 6) โรงเรียนสุเหร่าทางควาย 7) โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ 8) โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย 9) โรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า 10) โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ 11) โรงเรียนสุเหร่าจรเข้ขบ 12) โรงเรียนสุเหร่าบึงหนองบอน 13) โรงเรียนคลองมะขามเทศ และ 14) โรงเรียนจามมานะ ตอบแบบสอบถาม การศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน กันยายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางประณาลี ชีร์ฤทธิ ได้เก็บข้อมูล ในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3212684 มือถือ 01-4236732



ที่ ศธ 0519 12/๗๔๖3

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากบ่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางประณาลี ชีร์ฤทธิ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์พูลสุข พงษ์พันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางประณาลี ชีร์ฤทธิ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญลิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 02-3212684 มือถือ 01-4236732



ที่ ศธ 0519 12/ ๖๔๖ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖3 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางประภาลี ขีร์ญศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์มาร์ศรี สุธานีธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ไพรัช อรรถกามานนท์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางประภาลี ขีร์ญศิริ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3212684 มือถือ 01-4236732

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางประณาสี ยี่รัฐศิริ
เกิดวันที่	23 มิถุนายน 2493
สถานที่เกิด	จังหวัด ตรัง
ตำแหน่ง	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดคลองเตย สังกัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2/2 ซ หมู่บ้านเสรีอ่อนนุช ถ อ่อนนุช แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดคลองเตย เขตคลองเตย
ประวัติการศึกษา	
พ ศ 2510	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสภาราชินี จังหวัดตรัง
พ ศ 2512	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสมาคมโรงเรียนราษฎร์ กรุงเทพมหานคร
พ ศ 2518	ครุศาสตรบัณฑิต สาขามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ ศ 2548	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ