

บทที่ 1

บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่หรือการประกอบอาชีพนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านมาช่วยในการสนับสนุน แต่ทั้งนี้คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลมีส่วนช่วยสนับสนุนให้คนเราประสบความสำเร็จ เป็นอันมาก และคุณสมบัติส่วนตัวที่นับว่าสำคัญอย่างยิ่งก็ได้แก่บุคลิกภาพ (อุทัย ทิรัญโต, 2527)

บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอันหนึ่ง ที่ทำให้คนบรรลุความสำเร็จในการดำรงชีวิต และทำงานเท่า ๆ กับความรู้อุตุนิยม และความขยันขันแข็ง (อุทัย ทิรัญโต, 2515) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ คิว ชุมสาย (2508) ที่เน้นว่า

นอกจากความรู้ เชาวินิยม และความขยันขันแข็งแล้ว บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งที่ทำให้คนบรรลุผลสำเร็จในอาชีพการงานด้านต่าง ๆ เพราะบุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะที่ทำให้บุคคลเป็นที่สะดุดตาแก่ผู้อื่น และทำให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

บุคลิกภาพของบุคคลแต่ละบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือผู้ที่มีความหวังจะก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีถือว่า เป็นผู้ได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้ที่น่านับถือ น่าเคารพ เลื่อมใสต่อบุคคลผู้พบเห็นโดยมิต้องมีการพูดจาหรือสนทนากันแต่ประการใด (อาภา ภมรบุตร, 2520) เนื่องจากว่าบุคลิกภาพคือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคลอันได้แก่ ลักษณะทางกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งที่เกิดจากพันธุกรรมและการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม อันเป็นลักษณะ แค้นหรือแก่นของบุคคลนั้นที่ผู้อื่นมองเห็น (มานะ เอี่ยมปิยะ, 2532)

สรุปแล้วจะเห็นว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการประกอบอาชีพ ฉะนั้นบุคลิกภาพจะเป็นดัชนีที่ชี้ให้เห็นว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสำคัญ (วัชรวิ จูวงศ์, 2524) โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น บุคลิกภาพยิ่งเพิ่มความสำคัญเป็นอันมาก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว บุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษานั้น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของผู้นิเทศ เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สังค อุทรานันท์, 2530) นอกจากนั้นตามหลักของการนิเทศการศึกษาแล้ว การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยไม่มีการใช้อำนาจทั้งในตำแหน่งหรือหน้าที่ไปบังคับให้ผู้รับการนิเทศยอมรับการนิเทศจากผู้นิเทศ การนิเทศการศึกษาต้องเป็นสิ่งที่ควรทำด้วยความละเอียดอ่อน นุ่มนวล เพื่อให้ผู้รับการนิเทศยินดีรับการนิเทศด้วยความยินดี เต็มใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ และมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศและผู้ให้การนิเทศด้วย ฉะนั้นจากลักษณะของการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ยิ่งจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพของผู้นิเทศนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้เลยในการนิเทศการศึกษา

พฤติกรรมการนิเทศ (Supervisory Behavior) ของผู้นิเทศนั้น จะมีอิทธิพลมาจากแบบฉบับบุคลิกภาพของผู้นิเทศ (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2532) ดังนั้น แบบฉบับบุคลิกภาพจะเป็นดัชนีที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาท ลีลา และพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศแสดงออกต่อผู้รับการนิเทศได้ด้วย ปัญหาในการนิเทศการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงประการหนึ่งก็คือ ความขัดแย้งในแบบฉบับของบุคลิกภาพระหว่างครูและผู้นิเทศ ซึ่งส่งผลให้การนิเทศที่ปรากฏขึ้นนั้น เป็นไปในลักษณะที่มีแต่ความขมขื่น ความขัดแย้งไม่ลงรอย ความไม่ไว้วางใจ ความถือดี ฯลฯ ซึ่งนำมาสู่ความล้มเหลวในงานและภารกิจของการนิเทศการศึกษา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้นของความล้มเหลวในการนิเทศให้ลดระดับลงต้อง เริ่มต้นที่ผู้นิเทศเป็นประการแรก โดยการศึกษาถึงบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษา (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2532)

การศึกษาบุคลิกภาพนั้น ได้มีการศึกษากันอย่างมากซึ่งนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน ต่างก็พยายามที่จะอธิบายให้ทราบถึงลักษณะโดยธรรมชาติของบุคลิกภาพ และต่างคนก็เน้นนัก ไปในเรื่องต่าง ๆ กัน โดยสร้างขึ้นเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพของตนเองขึ้นมา ซึ่งพอแบ่งเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่มใหญ่. ความแนวคิดของมาสโลว์ (Lindsey, 1970) ดังนี้คือ

1. ทฤษฎีกลุ่มจิตวิเคราะห์ เน้นหนักไปในเรื่องพัฒนาการที่เกิดขึ้นในระยะแรกของ ชีวิตว่าเป็นพื้นฐานของโครงสร้างของบุคลิกภาพในวัยต่อ ๆ มา เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพของฟรอยด์ ทฤษฎีบุคลิกภาพของจุง เป็นต้น
2. ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม เชื่อว่าพฤติกรรมทุกชนิดเกิดจากการเรียนรู้ เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพของ สกินเนอร์ ทฤษฎีบุคลิกภาพของคอลลาร์ดและมิลเลอร์ เป็นต้น
3. ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม มีความเชื่อว่าโดยพื้นฐาน มนุษย์มีแต่ความดี มีความต้องการ เป็นมิตร ร่วมมือและความรัก เป็นผู้มีเหตุผล มีการพัฒนาการไปข้างหน้า ยอมรับความเป็นจริง เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพของ โรเจอร์ส ทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ เป็นต้น

แนวคิดของทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีความสอดคล้องกับ เรื่องบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาก็คือ แนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพของ คาร์ล.จี.จุง (Carl G. Jung) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาในกลุ่ม จิตวิเคราะห์ โดยจุงวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert) มีลักษณะไม่สนใจสิ่งแวดล้อมเท่ากับตนเอง จึงชอบเก็บตัวอยู่คนเดียวเงียบ ๆ ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบใช้ความคิด อารมณ์อ่อนไหวง่าย
2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extrovert) มีลักษณะชอบสนใจสิ่งแวดล้อม ชอบเข้าสังคม เป็นคนเปิดเผย มีอารมณ์ว่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ
3. บุคลิกภาพแบบกลาง ๆ (Ambivert) มีลักษณะก้ำกึ่งกันระหว่างบุคลิกภาพแบบ เก็บตัวและเปิดเผย กล่าวคือไม่เก็บตัวมากเกินไป เข้าสังคมบ้างแต่ไม่เข้าสังคมบ่อยจนเกินไป (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, 2524)

งานนิเทศการศึกษานั้น เป็นงานที่ต้องคำนึงการร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นแนวความคิดในเรื่องบุคลิกภาพของครูจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านการนิเทศ การศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากว่าบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะทำให้งานนิเทศการศึกษาล้มเหลวไปด้วย ซึ่งจากแนวความคิดของเรื่องนี้เอง ดร.นิพนธ์ ไทยพานิช ได้นำมาประยุกต์สร้างเป็นแบบสำรวจตนเอง เพื่อการศึกษามุคลิกภาพของผู้นิเทศ การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา โดยแบบสำรวจตนเองนี้จะศึกษามุคลิกภาพ ในมิติ 4 คู่ คือ ประเภทของทัศนคติ การรับรู้ความเป็นจริง การพิจารณาตัดสินต่อสิ่งที่รับรู้ และแบบนิยามที่ใช้ในการกระทำตัดสินใจ มิติทั้ง 4 คู่นี้เป็นบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ที่ทำหน้าที่ ทางการนิเทศการศึกษา เนื่องจากว่าการนิเทศการศึกษา เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นดังกล่าว มาแล้ว ฉะนั้นย่อมต้องมีการรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ รวมถึงในบางครั้งก็ต้องใช้การตัดสินใจด้วย ฉะนั้น การศึกษามุคลิกภาพในแนวคิดนี้ จึง เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้นิเทศการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มีนโยบายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการให้มีการจัดการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ดังปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2520- 2534) ที่ผ่านมา ในด้านการดำเนินงานเพื่อเร่งรัดคุณภาพนักเรียนว่า "ให้ความสำคัญต่อการ ดำเนินการทางด้านการติดตาม กำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบต่อเนื่อง ทั้งเน้นการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างแท้จริง" (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529) และนอกจากนั้นในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ซึ่งเป็นแผนการศึกษาฉบับปัจจุบันที่กำลังใช้อยู่ ก็ยังได้มีนโยบายที่เน้นในเรื่องการนิเทศ การศึกษาภายในอีก ดังนโยบายที่ว่า "สำหรับการนิเทศการศึกษาจะให้ความสำคัญต่อการนิเทศ ภายในเป็นพิเศษ มีการติดตาม กำกับ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ" (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533)

เขตการศึกษา 5 นั้น มีจำนวนโรงเรียน แยกตามสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดดังนี้ คือ

1. จังหวัดกาญจนบุรี	มีจำนวนโรงเรียน	453	โรงเรียน
2. จังหวัดราชบุรี	มีจำนวนโรงเรียน	362	โรงเรียน
3. จังหวัดเพชรบุรี	มีจำนวนโรงเรียน	249	โรงเรียน
4. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	มีจำนวนโรงเรียน	241	โรงเรียน
5. จังหวัดสุพรรณบุรี	มีจำนวนโรงเรียน	457	โรงเรียน
6. จังหวัดสมุทรสงคราม	มีจำนวนโรงเรียน	103	โรงเรียน

สำหรับสภาพทางภูมิศาสตร์นั้น เขตการศึกษา 5 เป็นเขตการศึกษาที่ครอบคลุมพื้นที่ภาคตะวันตก เป็นส่วนใหญ่ และเป็นจังหวัดชายแดนถึง 4 จังหวัดด้วยกัน คือ กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ และสภาพการจัดการศึกษาก็อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ ถ้าดูจากอัตราการเข้าชั้นของนักเรียนในแต่ละสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 5 แล้วพบว่า สูงกว่า เกณฑ์ขั้นต่ำของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกจังหวัด ดังนี้คือ

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี	มีอัตราการเข้าชั้น	เฉลี่ยร้อยละ 5.2
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	มีอัตราการเข้าชั้น	เฉลี่ยร้อยละ 4.2
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี	มีอัตราการเข้าชั้น	เฉลี่ยร้อยละ 3.6
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี	มีอัตราการเข้าชั้น	เฉลี่ยร้อยละ 4.3
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม	มีอัตราการเข้าชั้น	เฉลี่ยร้อยละ 6.5
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี	มีอัตราการเข้าชั้น	เฉลี่ยร้อยละ 3.1

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534)

หมายเหตุ เกณฑ์ขั้นต่ำอัตราการเข้าชั้น คือ ร้อยละ 2.0

จากอัตราการเข้าชั้นของเขตการศึกษา 5 นั้น อาจเป็นไปได้ว่า น่าจะมีสาเหตุมาจากการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ไม่มีประสิทธิภาพเพราะถ้าการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นดังค่ากล่าวของ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2530) ที่กล่าวว่า การนิเทศเป็นการกระตุ้นให้การทำงานประสมผลสำเร็จ

โดยผ่านตัวกลางหรือบุคคลอื่น เช่น ครูหรือผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอีกคนหนึ่ง หรือ อาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานและความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ เพื่อ ประสิทธิภาพอันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน และความล้มเหลวประการหนึ่งที่สำคัญของ การนิเทศการศึกษา ก็คือ ความขัดแย้งในแบบฉบับของบุคลิกภาพระหว่างครูและผู้นิเทศ ดังกล่าวมาแล้ว

นอกจากนั้นยังได้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา เช่น ทศยา หงษ์สิทธิ์ (2531) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6" เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสำรวจตัวเอง ซึ่งใช้สำรวจบุคลิกภาพ 4 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ความเป็นจริง ด้านพิจารณาตัดสินค่อสิ่งที่รับรู้ และด้านแบบนิยมนที่ใช้ในการตัดสินใจ พบว่า

1. บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แยกตามเพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และระยะเวลาที่เคย เป็นครูก่อนดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีบุคลิกภาพแต่ละด้านคิดเป็นร้อยละ ดังนี้

- 1) ด้านทัศนคติ เป็นประเภทเปิดเผย
- 2) ด้านการรับรู้ความเป็นจริง เป็นประเภทมีความรู้สึกและการรู้ที่รวดเร็ว
- 3) ด้านการพิจารณาตัดสินค่อสิ่งที่รับรู้ เป็นประเภทใช้ความคิด เป็นเครื่องมือ ในการพิจารณาตัดสินใจ
- 4) ด้านแบบนิยมนที่ใช้ในการตัดสินใจ เป็นประเภทใช้การตัดสิน

2. บุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เหมือนกับบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นส่วนใหญ่

ซึ่งจากผลของการวิจัยเรื่องนี้ ทศยา หงษ์สิทธิ์ ได้อภิปรายผลว่า บุคลิกภาพของ ศึกษานิเทศก์ ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการนิเทศ และต่อมา สุทธิมาลย์ กระจ่างวุฒิ (2533) ได้ทำวิจัยเรื่อง "บุคลิกภาพของผู้นิเทศงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" เครื่องมือที่ใช้ก็เป็นเครื่องมือเดียวกันกับ ทศยา หงษ์สิทธิ์ และผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของผู้นิเทศงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่ก็มี บุคลิกภาพเหมือนกับศึกษานิเทศก์ จะต่างกันในด้านทัศนคติเท่านั้น ผู้ที่นิเทศงานวิชาการในโรงเรียน มีทัศนคติ เป็นประเภทเก็บตัว

จากงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า มีผู้เห็นความสำคัญของบุคลิกภาพของผู้ที่ทำหน้าที่  
นิเทศการศึกษา จึงได้ทำการวิจัยเอาไว้ แต่ยังไม่เห็นผู้ใดทำการวิจัยบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษา  
ภายในโรงเรียนประถมศึกษา,

จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาดังกล่าวมาแล้วของ เขตการศึกษา 5 ซึ่งน่าจะมีสาเหตุ  
มาจากความล้มเหลวของการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ที่เป็นผลมาจากความขัดแย้ง  
ในแบบฉบับบุคลิกภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และนอกจากนั้นยังไม่เคยมีผู้ใดทำวิจัย  
เรื่องบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาแม้ว่าก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา  
บุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 5 เพื่อเป็นการส่งเสริม  
และพัฒนาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่การ  
สนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5

#### ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าครู  
วิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5  
ซึ่งดำรงตำแหน่งในโรงเรียนนั้น ๆ ในปีการศึกษา 2534 ในจังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี  
ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี และสมุทรสงคราม

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
ของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าครูวิชาการโรงเรียนโดยตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยมิติ 4 มิติ  
ของบุคลิกภาพคือ

- 2.1 ด้านทัศนคติ
- 2.2 ด้านการรับรู้ความเป็นจริง
- 2.3 ด้านการพิจารณาตัดสินต่อสิ่งที่รับรู้
- 2.4 ด้านแบบนิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ

โดยพิจารณาจากคะแนนของแบบสำรวจตัวเอง ที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนให้คะแนนมา

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ได้ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของตนเอง และสามารถปรับพฤติกรรมการณ์เทศให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

### คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

บุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลทั้งที่แสดงออกมาให้เห็น และสามารถรับรู้ได้โดยวิธีต่าง ๆ และเก็บซ่อนไว้ภายใน ตามทัศนะของ คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) ซึ่ง ดร.นิพนธ์ ไทยพานิช (2530) ใ้ค่นำมาประยุกต์และสร้างแบบสำรวจตัวเองขึ้นโดยมีมิติ 4 คู่ ดังนี้

มิติคู่ที่ 1 ประเภทของทัศนคติ (Attitude Types) แบ่งเป็น เก็บตัว เปิดเผย (Introvert or Internal-Extrovert : I-E.)

เก็บตัว (Introvert or Internal-I) บุคลิกภาพประเภทนี้มีลักษณะ เจียมชอบ ครุ่นคิดสิ่งภายในใจของตนเอง จะปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ใช้การพิจารณาจากความรู้สึกนึกคิดภายในมากกว่าการพิจารณาโดยอาศัยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่สื่อความรู้สึกอย่างเปิดเผยและเป็นอิสระ

เปิดเผย (Extrovert-E) บุคลิกภาพประเภทนี้มีลักษณะที่ชอบเอาใจใส่กับสิ่งภายนอก จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกต่อโลกอย่างเปิดเผย มีความเป็นอิสระที่จะปฏิสัมพันธ์และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม วัสดุสิ่งของ บุคคล และแรงเสริมหรือสิ่งบังคับ ยึดมั่น ด้านความต้องการของกลุ่มมีความกังวลห่วงใยว่าจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรือไม่ จะพยายามปรับตัวให้เข้ากับเขาให้ได้



มิตินี้ที่ 2 การรับรู้ความเป็นจริง (Reality Perception) แบ่งเป็นสัญชาตญาณ การรับรู้ซึ่งบังเกิดขึ้นในใจตนเอง มีความสามารถในการหยั่งรู้ การมีความรู้สึก และการรู้ที่รวดเร็ว (Intuition-sensory : N-S)

การมีสัญชาตญาณการรับรู้ซึ่งบังเกิดขึ้นในใจตนเอง มีความสามารถในการหยั่งรู้ (Intuition-N) ผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้มีความรู้สึกที่มีอิสระ สบายใจและพึงพอใจที่จะสำรวจและอธิบายถึงความเป็นไปได้ในเรื่องเกี่ยวกับความคิดรวบยอด ทฤษฎีการสร้าง สมมติฐาน และการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของสิ่งของต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่าที่จะอธิบาย แต่เพียงข้อมูลพื้นฐาน การตั้งคำถามหรือสมมติฐานจะก้าวไกลกว่าข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่สนใจและพยายามนำข้อมูลใหม่ ๆ มาผสมผสานเข้ากับความคิดรวบยอดที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

การมีความรู้สึกและการรู้ที่รวดเร็ว (Sensory-S) ผู้มีบุคลิกภาพประเภทนี้มีความสนใจในรายละเอียดเนื้อหาความเป็นจริงมากกว่าทฤษฎี (Theory) หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม (Abstract) จะมองว่าทฤษฎีเป็นเรื่องไม่จำเป็น ไม่มีความหมาย เป็นบุคคลที่มีความจำอย่างแม่นยำ ละเอียดถี่ถ้วนและเที่ยงตรงเกี่ยวกับข้อมูลและเนื้อหาที่เป็นจริง (Factual Information)

มิตินี้ที่ 3 การพิจารณาตัดสินต่อสิ่งที่รับรู้ (Consideration) แบ่งเป็น การใช้ความคิดเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ การใช้ความรู้สึกเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ (Thinking-Feeling : T-F)

การใช้ความคิดเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ (Thinking-T) หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจต่อการรับรู้ โดยการใช้ความคิดที่มีเหตุผลเชิงตรรกวิทยา เช่น การให้นำหนักของความสำเร็จ จัดเรียงลำดับความสำคัญ ฯลฯ ไม่ใช่อารมณ์และความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ (อาจจะใช้บ้างแต่ต้องเป็นปัจจัยหรือเหตุสำคัญจริง ๆ ที่ผ่านการกลั่นกรองอย่างมีเหตุผล) มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันอย่างง่ายดายและรวดเร็ว

การใช้ความรู้สึก เป็น เครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ (Feeling-F) หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจต่อการรับรู้โดยอาศัยความรู้สึกที่มีอยู่ และจากความประทับใจที่เกิดขึ้นใน ยินดี หรือไม่สามารทำให้เหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจได้ ค่อนข้างไม่อดทนกับการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการทางตรรกวิทยา เน้นว่าความรู้สึกของตัวเองสำคัญกว่าความมีเหตุผล (Logic) ทั้งยังคิดว่าความคิด เห็นและความรู้สึกส่วนตัว เป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการตัดสินใจ

มิตีคู่ที่ 4 แบบนิยมที่ใช้กระทำในการตัดสินใจ (Decision Making Types)  
แบ่งเป็น การรับรู้ การตัดสินใจ (Perceiving-Judgmental : P-J)

การรับรู้ (Perceiving-P) การตัดสินใจของผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้จะตัดสินใจ หรือตกลงใจวินาทีสุดท้าย ชอบผลัดวันประกันพรุ่ง เหมือนดินพอกหางหมู จนกระทั่งทำให้กระบวนการต่าง ๆ เสียหาย และทำให้พลาดโอกาสดีงามเสมอ แต่ในที่สุดก็จะตัดสินใจได้ดีขึ้น

การตัดสินใจ (Judgmental-J) การตัดสินใจของผู้มีบุคลิกภาพประเภทนี้สามารถตัดสินใจได้ง่าย รวดเร็ว โดยไม่มีความคับข้องใจ ความสับสน ความขัดแย้งมากนัก เมื่ออยู่ในภาวะต้องตัดสินใจ ทั้งนี้อาจอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผล หรือใช้ความรู้สึก บางครั้งตัดสินใจโดยไม่ไตร่ตรองเสียก่อนก็ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น หลังจากกลับมาทบทวนใหม่ก็สามารถปรับการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และกระทำอย่างมั่นคงหนักแน่น บุคคลประเภทนี้ไม่มีปัญหาในเรื่องการรักษาเวลา สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนด

พฤติกรรมการณ์เทศ หมายถึง การกระทำ หรือลักษณะ เฉพาะของพฤติกรรมที่แสดงออก ในขณะทีปฏิบัติการณ์เทศกับผู้รับการณ์เทศ ซึ่งเป็นได้ทั้งพฤติกรรมทางภาษาและท่าทาง

ผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งในที่นี้หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้าวิชาการโรงเรียน

เขตการศึกษา 5 หมายถึง พื้นที่ทางการศึกษาในจังหวัดราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. กลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูหัวหน้าวิชาการโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง ในปีการศึกษา 2534 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 โดยแยกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 329 คน และหัวหน้าครูวิชาการโรงเรียน จำนวน 329 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) โดยมี ลำดับขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรจากโรงเรียนทั้งหมด ในเขตการศึกษา 5 จำนวน 1,865 โรงเรียน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2531) ได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 329 คน นำขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรมาสุ่มตัวอย่างประชากรแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ชนิดเป็นสัดส่วนในการสุ่ม (Sampling Fraction) แยกตามขนาดโรงเรียนใน ทุกจังหวัด แล้วสุ่มตัวอย่างโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน

ครูหัวหน้าวิชาการโรงเรียน เลือกโดยเฉพาะเจาะจงโดยเป็นครูวิชาการ โรงเรียนในโรงเรียนเดียวกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 329 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพราชการ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจตัวเอง (Preference Survey) ของ ดร.นิพนธ์ ไทไพณิช ซึ่งประยุกต์มาจากทฤษฎีบุคลิกภาพของ คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) ซึ่งเป็นแบบวัดบุคลิกภาพ แบบใช้การสำรวจบุคลิกภาพให้ผู้ตอบแบบสำรวจประมาณค่าตัวเอง ประกอบด้วย กระทั่งข้อความที่เป็นคู่กัน 32 คู่ ใช้วัดบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน ตามขอบเขตของการวิจัย ซึ่งเครื่องมือนี้ ทศยา หงษ์สิทธิ์ (2531) ได้นำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation Coefficient ได้ค่าสัมประสิทธิ์ ค่าความเชื่อมั่น รวมทั้งฉบับเท่ากับ .72 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ผู้วิจัยเองก็ได้้นำเครื่องมือไปทดสอบซ้ำอีกกับกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้าวิชาการโรงเรียน จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการเดียวกัน ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ ค่าความเชื่อมั่น รวมทั้งฉบับเท่ากับ .71 มีนัยสำคัญทางสถิติ .001 เช่นเดียวกัน จึงทำให้เชื่อได้ว่าแบบสำรวจตัวเองฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สูงสามารถนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้ คือ

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

3.2 ผู้วิจัยขอให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ช่วยจัดส่งแบบสำรวจไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร

3.3 ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสำรวจส่งแบบสำรวจคืนมายังผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์

3.4 เมื่อถึงเวลาที่กำหนดให้ส่งแบบสำรวจคืน เมื่อผู้วิจัยยังไม่ได้รับแบบสำรวจคืน ผู้วิจัยจะส่งจดหมายติดตาม พร้อมทั้งแบบสำรวจไปยังโรงเรียนโดยตรง โดยทางไปรษณีย์ จำนวน 2 ฉบับ หรือในบางโรงเรียนก็จะไปเก็บแบบสำรวจด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสำรวจกลับคืนมากที่สุด

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ

4.2 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมทั้งเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา แยกเป็นประเภทบุคลิกภาพ แล้ววิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมทั้งนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

#### 5. การเสนอผลการวิจัย

ลำดับขั้นตอนในการ เสนอผลการวิจัยมีดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก