

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือ พฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารส่วนมากมีบุคลิกภาพที่ดีแล้ว ช่วยสร้างความ มั่นใจ ความเชื่อถือ ศรัทธา ต่อผู้เกี่ยวข้องสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายได้

บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดมาพร้อมกับบุคคลทั้งหมด แต่เกิดจากการฝึกฝน อบรม เรียนรู้ และมีประสบการณ์ทั้งสิ้น ความหมายโดยรวมแล้วบุคลิกภาพ คือ ทุกสิ่งที่ประกอบเป็นตัว บุคคล รวมทั้งลักษณะทางกาย อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ และการแสดงออกต่างๆ กันไป ในแต่ละบุคคล ซึ่งอาจมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพจะมีผลโดยตรงต่อกิจการงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคม (ธนา โบลวิส, 2527) บุคลิกภาพครอบคลุมพฤติกรรมของอินทรีย์ สร้างขึ้นมาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอยู่เสมอ บุคลิกภาพเป็น คุณลักษณะในตัวที่บุคคลอื่นๆ สามารถตัดสินได้ว่า เราเป็นคนอย่างไร ซึ่งหมายถึงผลรวมของ อุปนิสัย และพฤติกรรม อันได้แก่ สติปัญญา ความรู้ ทักษะ และปฏิกิริยาต่างๆ ที่ตอบสนองต่อ สิ่งแวดล้อม (Noll, Victor H. 1957) บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้าน ต่างๆ ทั้งส่วนภายนอก และส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยา มารยาท การแต่งกาย การพูด การยืน การเดิน การนั่ง ฯลฯ ส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความภาคภูมิใจ ลักษณะอารมณ์ ความมั่นคงปราถนา ปรัชญาชีวิต โดยทุกลักษณะของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกจากกันโดย เด็ดขาดได้ ต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีผลกระทบเป็นลูกโซ่ บุคลิกภาพของมนุษย์หล่อหลอม และประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีการปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อม กับทั้งเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2531)

การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพเป็นความจำเป็นของชีวิตอย่างหนึ่ง คนที่ไม่เปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพจะอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมอย่างปกติสุขไม่ได้ หรือไม่อาจที่จะรักษาสถานภาพของตนเองได้ เนื่องจากสังคมมีสภาพแตกต่างกัน คนที่อยู่รอบตัวเรานั้นมีทั้งคนที่เหนือกว่าคนเสมอกันและคนที่ต่ำกว่า ดังนั้น การมีบุคลิกภาพที่ดี และเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นนักบริหาร จะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี (อุทัย นิธิบุต, 2524) ความสำเร็จ ความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลใด ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่นิยมชมชอบของผู้เกี่ยวข้อง (เดโช ส่วนานนท์, 2518)

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นหน่วยงานทางการศึกษาส่วนภูมิภาค ที่สำคัญ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

ก. ประสานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนปฏิบัติการ

ข. ประสาน และส่งเสริมการดำเนินงาน ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม

ค. การปฏิบัติราชการตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอหรือศึกษาธิการอำเภอ หรือตามที่ ได้รับมอบหมาย

ง. ปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอโดยเฉพาะ

จ. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2535) และต้องรับผิดชอบงานของกระทรวงศึกษาธิการใน 3 ฐานะ คือ

-ฐานะกระทรวงศึกษาธิการและองค์กลางทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ

-ฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในอำเภอ

ฐานะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและครุสภาในอำเภอ

โดยมีศึกษาธิการอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ทำหน้าที่ช่วยเหลือ นายอำเภอในการปฏิบัติราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งมาประจำ เพื่อปฏิบัติงานทั้งที่เป็นส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนของงานต่างๆ ซึ่ง

สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับมอบหมายให้ดำเนินการแทน (สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 และคณะ, 2534) และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, คำสั่งที่ ศธ 687/2519 เรื่องกำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งมาประจำจังหวัดและอำเภอ ในราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519) เพื่อประสานการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมให้สอดคล้องกันของกรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การที่องค์การหรือสถาบันต่าง ๆ จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ซึ่ง วิจิตร ศรีสะอ้าน กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ (อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีติลล, 2524) เมื่อพิจารณาถึงการทำงานของผู้บริหาร แล้วปรากฏว่า มีปัจจัยชี้วัดถึงความสำเร็จ และความล้มเหลว ดังที่ Stogdill ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จ และความล้มเหลวของผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จากสิ่งดังต่อไปนี้ (Stogdill, 1959)

1. สติปัญญา (Intelligence)
2. ความกระฉับกระเฉง (Alertness)
3. ความสามารถในการพูด การใช้ภาษา (Verbal Skill)
4. ความคิดริเริ่ม (Originality)
5. ความสามารถในการตัดสินใจ (Judement)

ด้วยเหตุที่บทบาทหน้าที่ของศึกษาธิการอำเภอ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระเบียบและกฎหมายของรัฐบาลในแต่ละยุคมาโดยตลอด อันเนื่องมาจากหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของบางกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกเทศในการบริหารมากขึ้น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตลอดจนลักษณะงานในความรับผิดชอบของศึกษาธิการอำเภอ มีลักษณะหลากหลายรูปแบบ และขอบเขตกว้างขวาง ในขณะที่การบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอมีข้อจำกัดหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจการบังคับบัญชา การสั่งการ งบประมาณ สถานที่ อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการ การปฏิบัติงานของศึกษาธิการอำเภอจะอาศัยระเบียบ กฎหมายเพียงอย่างเดียวคงจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ บุคคลในระดับอำเภอที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับใกล้ชิด และสามารถให้การสนับสนุนแก่

ศึกษาธิการอำเภอได้ ประกอบด้วย นายอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษา พระภิกษุ ตลอดจนผู้นำชุมชน ศึกษาธิการอำเภอจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดึงดูด ใจเมื่อนำให้บุคคลเหล่านี้มาร่วมงานให้ได้ บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ บุคลิกภาพเป็นสิ่งสะอาดตา และสร้างรอยยิ้มหัวใจให้แก่ผู้พบเห็น คนจะพบความสำเร็จในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่ดี การไปสมัครงาน การพบปะบุคคลอื่น ความนิยมยกย่อง นับถือ ให้ความรัก ความเอ็นดู เกรียดยังหรือมีจิตใจอย่างไร ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น (สุชา และสุรางค์ จันทรเฒ, 2524)

จากรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ จำนวน 113 เรื่อง พบว่า ในบรรดางานชนิดต่าง ๆ คณะบุคลิกภาพสามารถทำนายความสำเร็จในการขาย (Sales success) ได้ดีที่สุด (Ghiselli and Barthol, 1953) นอกจากนี้ Harrell ได้ทำการวิจัยติดตามผลการออกไปทำงานของมหาบัณฑิตที่จบสาขาการบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแอตแลนติกซึ่งออกไปทำงานในบริษัทธุรกิจใหญ่ ๆ ผลการวิจัย พบว่า มหาบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะปรับตัวดี มีลักษณะสูงทางพลังใจ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น และมีความพร้อมในการตัดสินใจ (Harrell T. W., 1969) ม.ล.ต๋อย ชุ่มสาย ได้กล่าวไว้ บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ และบุคลิกภาพเป็นผลซึ่งเกิดจากการเรียน และการฝึกทุกๆ ด้านด้วย (ม.ล.ต๋อย ชุ่มสาย, 2508)

สุปิตี ชุนภักดิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการอำเภอ ความความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในภาคกลาง พบว่า กลุ่มประชากรได้ให้ความสำคัญในข้อลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับความประพฤติเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มนุษย์สัมพันธ์ และบุคลิกภาพ (สุปิตี ชุนภักดิ์, 2529)

ในขณะที่การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอค่อนข้างจะมีความหลากหลายและเปิดกว้าง กล่าวคือ กระบวนการจะเริ่มจากการรับสมัครข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือนจากกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และหรือนักวิชาการศึกษา และการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ก็โดยการสอบคัดเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ นักวิชาการศึกษา และข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ที่มีคุณสมบัติและอยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง จึงเห็นได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอมีที่มาที่หลากหลายอย่างยิ่ง

จากสภาพปัญหา ความเป็นมาและความสำคัญ ดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์อำเภอ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอ ให้ลึกซึ้งเพื่อประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงบุคลิกภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษามุมมองระหว่างแบบสร้างสรรค์และแบบ ไม่สร้างสรรค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอ และเปรียบเทียบบุคลิกภาพจำแนกตามสังกัดเดิมก่อนโอน มาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

ศึกษานิเทศก์อำเภอที่โอนมาจากต่างสังกัด ที่มีอายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและ วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบสร้างสรรค์และไม่สร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.4 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของศึกษานิเทศก์อำเภอ ประกอบด้วย

- (1) สังกัดเดิม
- (2) อายุ
- (3) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ
- (4) วุฒิการศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ บุคลิกภาพ 2 แบบ คือ

- (1) บุคลิกภาพแบบสร้างสรรค์
- (2) บุคลิกภาพแบบไม่สร้างสรรค์

1.5 ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบุคลิกภาพของศึกษาธิการอำเภอ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษากรอบทฤษฎีบุคลิกภาพของ Erich Fromm ซึ่งมีบุคลิกภาพ 2 แบบ คือ บุคลิกภาพแบบสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบไม่สร้างสรรค์ โดยมีขอบเขตในการศึกษาจากกลุ่มศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 784 อำเภอ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะด้านของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ในที่นี้ให้หมายถึงบุคลิกภาพแบบสร้างสรรค์ และแบบไม่สร้างสรรค์ ซึ่งปรับตามทฤษฎีบุคลิกภาพของ Erich Fromm

(1) บุคลิกภาพแบบสร้างสรรค์ หมายถึง

- ความกระตือรือร้น
- ความริเริ่มสร้างสรรค์
- ความมีศิลปะ
- ความเป็นผู้นำ ความเอาใจใส่ผู้อื่น ความยืดหยุ่น ความสามารถในการประสานงาน
- การเข้าสังคม มั่นใจในตนเอง และเป็นคนเปิดเผย
- การยึดทฤษฎี หลักการ
- การยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนา
- การตรงต่อเวลา
- ความซื่อสัตย์
- ความมุ่งมั่นในการทำงาน

(2) บุคลิกภาพแบบไม่สร้างสรรค์ หมายถึง

- ความก้าวร้าว อิจฉาริษยา
- ความห่างเหินตนเอง และผู้อื่น
- ความยอมตามผู้อื่น

- ความสับสนและยึดติด
- การสับสนและยึดติด
- ความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่น
- ความเก็บกด/เชื่องช้า
- ความไม่เป็นผู้นำ ไม่สามารถแก้ปัญหาได้
- การมองโลก (คน) ในแง่ลบ
- การขาดความกล้าหาญ และชอบหลบหนีปัญหา
- ความขาดหลักการ

2) สังกัดเดิม หมายถึง หน่วยราชการเดิมของศึกษาธิการอำเภอ การโอนมาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ยืนยันได้แก่

- (1) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- (2) กรมขึ้นในและนอกกระทรวงศึกษา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ได้รู้ถึงสภาพแห่งบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน
- 2) สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าดำรงตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) ศึกษาธิการอำเภอสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 4) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอื่นๆ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอด้วย
- 5) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น