

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสนอเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเอกสาร และงานวิจัยขอสรุปรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก
2. บทบาทผู้บริหารสตรี
3. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 - 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 3.2 องค์ประกอบ และโครงสร้างของบุคลิกภาพ
 - 3.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพ
 - 3.4 การวัดบุคลิกภาพ
 - 3.5 ตัวกำหนดบุคลิกภาพ
4. คุณลักษณะและบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
5. ประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 5.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 5.2 เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กร
 - 5.3 วิธีการประเมินประสิทธิผลขององค์กร
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผลขององค์กร
7. การศึกษาความสัมพันธ์คานอนิคอล
8. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก

สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชน หรือคณะบุคคลเป็นผู้ดำเนินการโดยมีผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุ อุปกรณ์ของภาคเอกชน และจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์อันจำกัดเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่มเท่านั้น ทั้งนี้โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญสี่ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ผู้จัดกิจกรรม เป็นเอกชน หรือบุคคล หรือคณะบุคคล และในกรณีที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็จะต้อง ดำเนินการในฐานะของภาคเอกชน ผู้จัดกิจกรรมดังกล่าวได้แก่ ผู้จัดการ เจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต องค์ประกอบที่สอง คือ ทรัพยากรที่ใช้การดำเนินการต้องมาจากภาคเอกชนเป็นหลักองค์ประกอบ ที่สาม คือ วัตถุประสงค์ เป็นการจัดศึกษาเพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคล เฉพาะกลุ่ม มิได้จัด ให้กับบุคคลทั่วไป องค์ประกอบที่สี่ คือ ผู้เรียนโดยปกติผู้เรียนจะเป็นบุคคลที่มีพื้นฐานทางสังคม และเศรษฐกิจในระดับเดียวกันในการนี้หากมีผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไป สถานที้นั้น ได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาเอกชน ตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน, 2531, หน้า 24)

สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน เมื่อพิจารณาด้านสถานศึกษาที่อยู่ในระบบ โรงเรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญในระดับการศึกษาต่าง ๆ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ โรงเรียนอนุบาล โรงเรียน ประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาของเอกชนทั่วไป โรงเรียนที่ดำเนินการโดยมูลนิธิ โรงเรียน เอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต และโรงเรียนเอกชนเพื่อสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ตามพระประสงค์ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์ และหรือพระราชูปถัมภ์ที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศล และโรงเรียนเอกชนในพระพุทธศาสนา

2. ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการอาชีวศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตร ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจาก กระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาที่จัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) (วรรณรัตน์ จันทรรักษ์, 2538, หน้า 25)

สำหรับแนวทางในการปฏิบัติงานในการบริหารโรงเรียนนั้น คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้วางหลักการเพื่อให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531, หน้า 8-17)

1. การบริหารโรงเรียนทุกงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการบริหารอย่างน้อย 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
- 1.2 การวางแผน
- 1.3 การดำเนินการตามแผน
- 1.4 การประเมินผล

2. ต้องยึดเป้าหมายหลักของการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีผู้บริหรกำหนดไว้ นั่นคือการปฏิบัติงานโรงเรียนทุกงานให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร และคุณภาพอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3. ใช้นุคลากรในโรงเรียนให้เป็นประโยชน์มากที่สุดและควรให้นุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มากที่สุด ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ทำการควบคุม ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานทุกงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดและหลักการที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มีภารกิจที่จะต้องทำมากมาย ต้องร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

นโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยเน้นการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระ เป็นนิติบุคคลและมีคุณภาพ สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน สิทธิประโยชน์และด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

จะดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่อง

1. การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรการศึกษาเอกชนเข้าใจสาระแนวปฏิบัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะมาตรา 43 ถึงมาตรา 46

2. การจัดระบบการวัดและประเมินผลตามวิธีการของ GPA / PR ในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยของโรงเรียนเอกชน ทั้งโรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนมัธยมจากทั่วประเทศ โรงเรียนอาชีวศึกษา และนักเรียนที่จบการศึกษาก่อนปี 2541 เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนเอกชนได้สิทธิประโยชน์ในการวัดและประเมินผล และการสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐ

3. การตรวจสอบคุณภาพการบริหารกองทุนกู้ยืมทางการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเอกชน จัดสรรเงินทุนตามความจำเป็นของผู้เรียน โดยไม่ใช้เงินกู้ยืมเป็นเครื่องมือโฆษณาชักชวนให้เข้าเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

4. การดูแลความปลอดภัยของโรงเรียนที่จัดการศึกษานอกระบบ โดยเฉพาะโรงเรียน กวดวิชา เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน ไม่แออัดแน่น และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ และ จัดได้อย่างมีคุณภาพ

5. จะพัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพและได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับ การศึกษาที่จัดโดยรัฐ โดยสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะร่วมกับ สถานศึกษาของเอกชนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการในการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา และให้การสนับสนุนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจนได้รับ การประกันคุณภาพจากการประเมินภายนอก

6. เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาเอกชนให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร และความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีทัศนคติในการทำงานเพื่อบูชาคุณภาพของผู้เรียน และคำนึงถึง การให้บริการที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

วิสัยทัศน์ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีพุทธศักราช 2543 จะเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาเอกชนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ได้รับการยอมรับในการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และได้รับสิทธิ ประโยชน์เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของรัฐ

ภารกิจของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้วิสัยทัศน์ ปีพุทธศักราช 2543 บรรลุเป้าหมายจึงกำหนดภารกิจและมาตรการดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

2. ทำความเข้าใจกับผู้บริหารและครูให้รู้เจตนารมณ์ และสาระของรัฐธรรมนูญ และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนกระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่กำลังเกิดขึ้นใน กระทรวงศึกษาธิการ

3. จัดประชุมประชาพิจารณ์เพื่อรับข้อคิดเห็นจากบุคลากรการศึกษาเอกชน เพื่อดำเนิน การปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์

4. ร่วมพัฒนาให้โรงเรียนเอกชนมีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อให้บริหารเป็นองค์กรแบบบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นอิสระคล่องตัว โดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ

5. การจัดการศึกษาเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1 ติดตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การศึกษาเอกชนได้รับการอุดหนุนจากรัฐในอัตราเดียวกันกับการศึกษาที่รัฐจัดเอง

5.2 ปรับระบบการอุดหนุนโรงเรียนเอกชน ให้โรงเรียนมีเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นงบประมาณสำหรับดำเนินการ เงินเดือนครู สวัสดิการและค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นธรรม

5.3 กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนเอกชนสามารถจัดเก็บได้ ในส่วนที่รัฐมิได้อุดหนุน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุน ความสามารถอยู่รอดของกิจการ ความยอมรับในมาตรฐานคุณธรรม และความเป็นธรรมกับผู้ปกครอง

5.4 จัดบริหารกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อลงทุนในด้านการก่อสร้าง และบำรุงรักษาอาคาร อุปกรณ์ และสื่อเพื่อการศึกษา และกองทุนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสถานศึกษา ครู และนักเรียนเอกชนที่มีความจำเป็น โดยคำนึงถึงการบริโภคที่รวดเร็วและยุติธรรม

5.5 เร่งรัดระบบเทียบโอนเพื่อให้นักเรียนได้ประโยชน์สูงสุดในกรณีที่ต้องเปลี่ยนย้ายสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท

5.6 สนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนแต่ละแห่งพัฒนาขีดความสามารถ ให้จัดการศึกษาได้หลายระดับ หลายประเภท โดยบริหารอย่างมืออาชีพ ใช้ทักษะบริหารธุรกิจในการดำเนินงาน โดยมุ่งพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ

การพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนเอกชน

1. ส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้สร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะความเป็นเลิศด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะบริหารจัดการ และความสามารถพิเศษที่โรงเรียนมีความถนัดและสนใจ

2. กระบวนการจัดการเรียนสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นหลัก ในกระบวนการเรียนรู้ให้คิดและปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับการฝึกให้เกิดการเรียนรู้นอกกระบวนการศึกษาตามอัธยาศัยและตลอดชีวิต

3. การวัดและประเมินผลจะใช้วิธีที่หลากหลาย มีการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อแสดงศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน

4. โรงเรียนเอกชนที่มีความพร้อมจะเปิดบริการเครือข่ายข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต การสร้างเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาเอกชน

4.1 โรงเรียนเอกชนจะเน้นการพัฒนาคุณธรรมและทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก การพึ่งตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น

4.2 โรงเรียนช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ได้รับกำลังใจ คำชื่นชม จากครูที่เอาใจใส่และเข้าใจ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน

4.3 โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยยินดีลงทุนจัดซื้อ และอุปกรณ์เพื่อให้ครูมีอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนอย่าง มีความสุข

4.4 พัฒนานิสัยรักการอ่าน และทักษะที่นำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต
การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน

1. จัดการประชุมฝึกอบรมพัฒนาหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนได้รับ ใ้ประกอบวิชาชีพครู

2. ส่งเสริมการบริหารงานของสมาคม องค์การวิชาชีพการศึกษาเอกชน เพื่อช่วยกัน สร้างมาตรฐานวิชาชีพครู ของโรงเรียนเอกชน

3. จัดระบบการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เรียนรู้ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน (Teaching Research)

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

1. พัฒนาผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการโรงเรียนเอกชน ให้มีทักษะการบริหารการศึกษา นอกเหนือจากทักษะการบริหารธุรกิจที่มีความสันทัดอยู่เดิม

2. พัฒนาผู้บริหารจนได้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3. พัฒนาทักษะการพัฒนาทีมคุณภาพ เพื่อร่วมทำงานกันเป็นทีม โดยมุ่งผลงานที่มีคุณภาพ การสร้างความยอมรับและการมีส่วนร่วมจากประชาชน

1. เสริมสร้างภาพลักษณ์ของการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพอยู่ในระดับสูงโดยใช้ กระบวนการประเมินเช่นเดียวกันกับการศึกษาที่จัดโดยรัฐ

2. รายงานความก้าวหน้าและประชาสัมพันธ์ในการพัฒนาการศึกษาเอกชนให้ประชาชน ทัวไปทราบเป็นระยะและต่อเนื่อง

3. ส่งเสริมโรงเรียนให้มีโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ต่อสู้ยาเสพติด อบายมุข การพนัน และการทะเลาะวิวาท ตามโครงการโรงเรียนสีขาว ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของชีวิตนักเรียน

4. มีการจัดประชาพิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและประชาชน

5. พัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา ให้ร่วมพัฒนาโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่นและ
เข้าใจปรัชญาปฏิรูปการศึกษาตามทิศทางใหม่

การพัฒนาข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. จะปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเป็นธรรม
และมีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2. จะพัฒนาข้าราชการให้มุ่งมั่นในการบริการที่ดี ได้รับกำลังใจจากผู้บริหารทำให้ทีมงาน
มีคุณภาพ ร่วมมือร่วมใจ

3. ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชน ให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และร่วมกันพัฒนา
เพื่อให้โรงเรียนเอกชนก้าวหน้าได้รับการประกันคุณภาพจากองค์กรอิสระจากภายนอกที่เข้ามาประเมิน
ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาเอกชน

1. สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะเป็นหน่วยงาน
ส่งเสริมและอุดหนุนการจัดสรรทรัพยากร การช่วยเหลือทางวิชาการให้กับโรงเรียนเอกชน โดย
ข้าราชการสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะทำงานให้ดีที่สุด

2. สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายตั้งแต่ส่วนราชการ สมาคม องค์กรวิชาชีพผู้ปกครอง
ประชาชน และนักเรียนเข้ามาร่วมสนับสนุนการศึกษาเอกชน

3. พัฒนาทีมงานของสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ให้ทำงานอย่างมืออาชีพ และร่วมพัฒนาผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนให้ทำงานเป็นทีมคุณภาพ

4. สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และโรงเรียนเอกชน
จะพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยมีฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เน้นความพึงพอใจของผู้รับ
บริการ มีกระบวนการทำงานที่ดีและมาตรฐานการจัดการศึกษาสูงได้รับการประกันคุณภาพ

นโยบายของรัฐบาลต่อการจัดการศึกษาเอกชน

ระยะที่ 1 ความเป็นอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ.2395-2461) ซึ่งเป็นระยะก่อน
การจัดตั้งโรงเรียนเอกชนแห่งแรก จนถึงการใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 1
ในขณะนี้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม เนื่องจากเหตุผลทางการเมือง
ระหว่างประเทศเป็นยุคที่ประเทศตะวันตกกำลังขยายอำนาจทางการเมืองยุคจักรวรรดินิยม
ในขณะนั้นมีโรงเรียนเอกชนทั้งหมด 127 โรง

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ.2461-2480) ในระยะนี้รัฐบาลได้กำหนด
พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ไว้ 2 ฉบับ คือ พ.ศ.2461 และ พ.ศ.2497 เพื่อควบคุมกิจการ

ของโรงเรียนสอนภาษาจีนและการสอนลัทธิการเมืองเป็นหลัก ในปี พ.ศ.2464 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษาซึ่งบังคับให้ กุลบุตร กุลธิดา ต้องได้รับการศึกษา อย่างน้อย 4 ปี

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ.2480-2503) รัฐบาลเริ่มให้เงินอุดหนุนให้การรับรองวิทยฐานะมีนโยบายเด่นชัดให้เอกชนร่วมรับผิดชอบการศึกษาของบ้านเมืองโรงเรียนเอกชนจึงเพิ่มขึ้นเป็น 2,587 โรง

ระยะที่ 4 การหยุดชะงักและขยายตัวของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ.2507-2518) รัฐบาลขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี โรงเรียนรัฐบาลขยายตัวอย่างมาก จึงมีผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน แต่รัฐยังไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย เพราะปัญหาด้านงบประมาณและการขาดแคลนครูเอกชนจึงยังพอมีโอกาสขยายตัวได้อีกบ้างเล็กน้อย

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ไปสู่ทางเลือก (พ.ศ.2518-ปัจจุบัน) การประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ส่งผลต่อการดำเนินการของโรงเรียนเอกชนอย่างมากเพราะมีการควบคุมมาตรฐานอย่างเข้มงวด ควบคุมการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนตามอัตราที่กำหนด และรัฐมีนโยบายในการหยุดให้เงินอุดหนุนโรงเรียนเอกชนที่ตั้งหลังปี พ.ศ.2517 แต่ในช่วงนี้เองที่เริ่มมีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์เพื่อนำดอกผลไปใช้จ่ายเป็นสวัสดิการสำหรับครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนเช่นเดียวกับข้าราชการ

จากนโยบายการจัดการศึกษาพื้นฐาน 9 ปี และตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ.2535 ทำให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาทุกสังกัดขยายปริมาณโรงเรียนและการรับนักเรียนอีกมากมาย ในระยะนั้นโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับผลกระทบโดยตรง จนทำให้ปริมาณลดลงและมีแนวโน้มจะเลิกกิจการมากขึ้น

สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 กำหนดให้รัฐรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐด้วย โดยรัฐบาลมีเงินกองทุนให้เอกชนกู้ยืมเพื่อขยายสถานศึกษา หรือจัดตั้งสถานศึกษาใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนตามความเหมาะสม การให้บัตรอุดหนุนค่าเล่าเรียน รวมทั้งจัดให้มีเงินยืมเรียน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นมิติใหม่ของเอกชน ซึ่งผู้ลงทุนจัดการศึกษาจะต้องศึกษาถ่วงน้ำหนักให้ชัดเจน เพื่อกำหนดทิศทางที่ต้องการจะก้าวไปในอนาคตท่ามกลางกระแสการขยายตัวของโรงเรียนภาครัฐ ความผันผวนด้านการเมือง และความวิกฤตของเศรษฐกิจ โรงเรียนเอกชนยังต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานานาชาติได้ ต้องพร้อมที่จะไปยืนอยู่บนจุดที่เป็น “ทางเลือก” ของผู้รับบริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

จากสภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชน ในช่วงต้น จัดได้ว่าสถานศึกษาเอกชนได้เข้ามา มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยภาคกิจหลักของสถานศึกษาเอกชน คือการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีการวางแผนพัฒนาการศึกษา และสังคมโดยมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ ในการดำเนินการเรื่องนี้ หลังจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนระดับชาติอันเป็นพื้นฐานสำหรับวางแผนระดับภูมิภาคเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมตาม โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเสร็จเรียบร้อยในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2525 แล้ว คณะอนุกรรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาและสังคม จึงได้จัดทำแผนรายละเอียดเกี่ยวกับ ประชาชน แรงงาน บริการสาธารณสุข ความปลอดภัย ความมั่นคงของชีวิตและทรัพย์สิน การศึกษา และฝึกอบรม ศาสนาและวัฒนธรรม ปัญหาเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ยาเสพติด และการจัดบริการด้านสังคมทั้งในเมืองและชนบท ผลจากการขยายตัวและดำเนินการตามโครงการนี้ ทำให้มีความต้องการด้านกำลังคนเป็นจำนวนมาก เป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษามากขึ้นด้วย โดยเฉพาะผู้จบประถมศึกษาที่มีแนวโน้ม เรียนต่อสูงขึ้น เพราะมีแหล่งงานรองรับอยู่ในภูมิภาค ทำให้การศึกษาในภูมิภาคขยายตัวไปด้วย

ต่อมามีการสำรวจเพื่อศึกษาสภาพทางการศึกษาของพื้นที่ พบว่าสัดส่วนจำนวนนักเรียน ต่อห้องเรียน จำนวนนักเรียนต่อครูในสถานศึกษาทุกระดับของพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในเกณฑ์ที่ดีกว่าสถานศึกษาโดยเฉลี่ยทั่วประเทศ ทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน จึงมีการ พัฒนา และปรับปรุงสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพิ่มวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ทันสมัยในทุกระดับ
 2. ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และอาชีวศึกษาให้สูง
 3. สนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนขยายการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพเพิ่มขึ้น
 4. ปรับปรุงอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การสอน รวมทั้งจัดบรรจุครูเพิ่มและทดแทนครูเก่าด้วย
- นอกจากนี้รัฐยังให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อฝึกอาชีพระยะสั้น หลักสูตรปฏิบัติการแบบเร่งรัด หรืออบรมเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ให้แก่โรงงานอุตสาหกรรมในการจัดอบรมและฝึกหรือเสริมทักษะ ช่างฝีมือแรงงานต่าง ๆ ให้พัฒนาขึ้นในสาขาที่เป็นความต้องการของโรงงานประเภทต่าง ๆ

2. ด้านสุขภาพอนามัย ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการระวังรักษาสุขภาพอนามัย การรักษาความปลอดภัยในโรงงาน การรักษาสภาพแวดล้อม การปรับตัว การทำงานร่วมกัน และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับภูมิภาคที่อาศัยอยู่ด้วย

3. ด้านการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร วิธีสอน อุปกรณ์การสอน อาคารสถานที่ รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถของครูผู้สอนเพิ่มขึ้น ในส่วนอุดมศึกษา ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนในวิชาคณิตศาสตร์ เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์ ให้มีมาตรฐานขึ้น เพื่อผลิตแรงงานรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาคเปิดหลักสูตรอื่นที่รองรับการขยายตัวของเมืองและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาภูมิภาคต่อไป

4. ด้านการวิจัย ได้มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมงานวิจัยสร้างความรู้ใหม่สนับสนุนงานพัฒนาภูมิภาค โดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และตรงกับการนำไปใช้พัฒนาการขยายตัวในพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยสถาบันทุกแห่งมีศักยภาพเพียงพอแต่ขาดการวางแผนวิจัย และการส่งเสริมให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนอีกทั้งอยู่ต่างสังกัดกัน จึงไม่สามารถประสานงานหรือวางแผนทำวิจัยร่วมกันได้อย่างสะดวก รัฐบาลจึงส่งเสริมด้วยการให้ทุนและมีแผนงานวิจัยในสาขาต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนางานตามโครงการใหญ่โดยรวม

ดังนั้นการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นแรงผลักดันที่สำคัญก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาของภูมิภาค มีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ อย่างมาก ภาคเอกชนมีการขยายตัวมาร่วมจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ สถาบันอุดมศึกษาในส่วนกลางก็มีโครงการขยายวิทยาเขตมาเปิดสาขาในภูมิภาคนี้ ส่วนสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นก็พัฒนา ปรับปรุงระบบของตนเปิดสาขาใหม่ ๆ มากขึ้นเพื่อสนองความต้องการด้านกำลังคน พัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ อันเป็นผลให้เกิดการพัฒนาภูมิภาคและท้องถิ่นด้วย (สุวิชัย โกศลยะวัฒน์, 2544, หน้า 281)

บทบาทผู้บริหารสตรี

ความด้อยโอกาสของสตรีในสังคมที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการถูกเลือกปฏิบัติ การไม่ได้รับความธรรม ตลอดจนกรณีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับสตรีที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นปัญหา ซึ่งเกิดขึ้นมาเป็นเวลาช้านานแล้ว ภายใต้ระบบอุดมการณ์แบบชายเป็นใหญ่ ในสถาบันทางสังคมรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้สั่งสมและหล่อหลอมให้สตรีมีสถานะเป็น “ชนชั้นสอง” ในสังคม นอกจากความด้อยโอกาสแล้ว “อำนาจ” ก็เป็นสิ่งที่สตรีสูญเสียไป ทั้งนี้เพราะความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นมามีได้เป็นไปเพื่อการสลายตัวของการถูกกดขี่ข่มเหง ทว่าทำให้เกิดการยอมรับในบทบาท

เดิม ๆ ที่ได้มีการส่งสมมา ด้วยเหตุของความด้อยโอกาส และการที่ความรู้ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อธำรง บทบาทเดิม ๆ การที่จะได้มาซึ่งอำนาจทางความรู้ เพื่อให้หลุดพ้นจากสถานะของชนชั้นสองทาง สังคมจะสามารถกระทำได้โดย การสร้างฐานความคิดที่เป็นปึกแผ่น และสร้างความมั่นคงในระบบ คิดให้แก่สตรี (สินิทธิ์ สิทธิรักษ์, 2546, หน้า 26) ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทั้งองค์กรระดับรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรเอกชน ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับบทบาทสถานภาพของสตรี มากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในส่วนของงานดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525, หน้า 25 – 29) ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีสถานภาพดีขึ้นทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
 2. เพื่อส่งเสริมให้สตรีได้มีส่วนร่วมในทุกกลไกของกระบวนการพัฒนาประเทศ
- ดังนั้นจึงทำให้บทบาทของสตรีในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

- ด้านการเมืองและการปกครอง วิวัฒนาการในระยะแรกนั้นหนักไปที่การให้บทบาท ของผู้ชายในการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ แต่ในระยะต่อมาได้ให้การยอมรับการมีบทบาทของผู้หญิง ในด้านการเมืองการปกครองมากขึ้น

- ด้านเศรษฐกิจ อิทธิพลจากระบบเศรษฐกิจจากภายนอก ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้หญิงในการที่จะออกมาทำงานในระดับสูงกว่าครอบครัวมากขึ้น และการเปลี่ยนแปลง ในด้านเทคโนโลยีในรูปของเครื่องทุ่นแรง ได้ทำให้ภาระหน้าที่บทบาทเดิม ๆ เบาลง

- ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ได้มีการยอมรับสิทธิสตรีมากขึ้น อันเป็นผลมาจาก วัฒนธรรมตะวันตก และศาสนาคริสต์ อันเป็นปัจจัยผลักดันให้สตรีเข้ามามีบทบาทในสังคมระดับ สูงกว่าครอบครัว (ทัศนีย์ บัวระภา, 2542, หน้า 2-3,25)

แต่บทบาทของสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือผู้บริหาร ก็ยังมีปัญหา และอุปสรรคเกิดขึ้น ดังที่ อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รักษ์ และเทพี พันธุมธา (2528 อ้างถึงใน ทัศนีย์ บัวระภา, 2542, หน้า 21) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคของสตรีที่เป็นผู้นำท้องถิ่น พบว่า

1. แม้การมีเพศเป็นสตรีของผู้นำจะทำให้เกิดปัญหาในระยะแรกของการทำงาน แต่เมื่อ ผู้นำสตรีได้แสดงความสามารถออกมาให้เป็นที่ยอมรับแก่ลูกบ้านแล้ว เพศมิได้เป็นปัญหาต่อการ ทำงานเลย และผู้นำท้องถิ่นสตรีทุกคนมีความเชื่อมั่นว่า ตนสามารถทำงานได้ดีเท่ากับบุรุษทีเดียว
2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นแก่ผู้นำท้องถิ่นสตรีนั้น ส่วนใหญ่จะเป็น ปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกับผู้นำท้องถิ่นที่เป็นเพศชาย ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเป็นสตรีเพศเป็นเพียง ปัญหาส่วนมาก ที่มีได้เป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน
3. ผู้นำท้องถิ่นสตรีมีความเห็นว่า สตรีในปัจจุบันนี้มีสิทธิที่จะก้าวสูงขึ้นไปในบทบาท ทางการเมืองการปกครอง ถ้ามีระดับการศึกษาที่สูงพอและได้รับการสนับสนุน

แม้ว่าสตรีจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน แต่สตรีที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการศึกษายังคงมีน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนผู้บริหารการศึกษาชาย แต่ในเรื่องของการบริหารสถานศึกษา เมื่อวิเคราะห์ตามระดับประสิทธิผลของการบริหารแล้ว เรา รัตนประสาท (2534, หน้า ๙) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นประเภทที่มีประสิทธิผลสูงถึงร้อยละ 88.60 โดยในภาพรวมของผู้ที่เป็นสตรี วันทนา ปทุมเทสวิวัฒน์ (2536, หน้า 78) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้บริหารสตรีว่า มีการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนล่วงหน้า กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ อดทน ใจกว้าง และเอาใจใส่ให้ความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2532, อ้างถึงใน เรา รัตนประสาท, 2534, หน้า 4) กล่าวถึงสตรีว่า สตรีมีบทบาทในการบริหารการศึกษาคือว่าชาย โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นสตรี จะมีการเอาใจใส่ดูแลมากกว่าโรงเรียนที่ผู้อำนวยการเป็นชาย และผู้บริหารสตรียังเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเงินเป็นอย่างดี ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารชาย อย่างไรก็ตาม สตรีก็มีจุดอ่อนในการบริหารงานหลายประการด้วยกัน คือ ใช้นุเคราะห์ไม่เป็น จะเลือกใช้เฉพาะคนสนิท 2-3 คนเท่านั้น และยังบริหารงานไม่เป็นธรรม ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า และมักจะปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2541, หน้า 22) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสตรี ต้องพัฒนาบทบาทเหล่านี้ให้เหมาะสม ซึ่งมี 4 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ต้องกล้าเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติขั้นต้นของผู้ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูง การทำงานจะต้องทำให้มีผลงานที่โดดเด่นอยู่เสมอ

ประการที่สอง ต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคงในการตัดสินใจ แต่ไม่ควรเป็นคนก้าวร้าว และควรมีความนุ่มนวลในความเข้มแข็ง

ประการที่สาม ต้องมีความทะเยอทะยานที่จะก้าวสู่ตำแหน่งสูง มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานให้เด่น แต่ไม่ควรจะคาดหวังว่า ผลงานที่เท่ากับผู้บริหารชายจะต้องได้รับผลตอบแทนเท่ากับผู้บริหารสตรีที่อยู่ในตำแหน่งสูง ๆ มักจะถูกคาดหวังจากผู้บริหารระดับสูงว่า ต้องยึดงานเป็นหลักครอบครัวเป็นรอง มีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างดีเด่น มีความเสียสละเพื่อองค์กรด้วย

ประการสุดท้าย ต้องเต็มใจรับผิดชอบงาน เอาใจใส่ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และต้องรับผิดชอบต่อตำแหน่งของตน ดูแลงานในตำแหน่งของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

นอกจากนี้แล้ว สตรีควรปรับเปลี่ยนค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ สตรีจะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้รู้ทัน

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้พร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมอยู่เสมอ และที่สำคัญสตรีเองก็ต้องรู้ว่าตนเองมีความพร้อม มีความสามารถที่จะเข้าไปมีบทบาทในสังคมได้ในระดับใด เพียงใด (ชูจิตร์ พันธุ์ประเสริฐ, 2545, หน้า 21)

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสตรีควรที่จะมีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำที่เชื่อมั่นในตนเอง มีความหนักแน่นมั่นคงทางจิตใจ มีความรอบรู้กว้างขวาง พยายามที่จะแสวงหาความรู้ในเรื่องใหม่ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีความเป็นอิสระกล้าหาญที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายเท่ากับความยุติธรรม และความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพราะสิ่งนี้ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ หรือสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ได้บังคับบัญชา

แนวคิดหลักการเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona มีความหมายว่า Mask แปลว่า หน้ากาก สำหรับตัวละครใช้สวมหน้า เวลาออกแสดง

คำว่าบุคลิกภาพ ตามความหมายโดยทั่วไป คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอก และส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยา มารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝัน ประารณา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาดทุก ๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันและกันเป็นประจักษ์ชัด ชรีเรือน แก้วกังวาล (2539, หน้า 5-6) นักจิตวิทยา และ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ “บุคลิกภาพ” ไว้ดังนี้

รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง (2543, หน้า 11) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้บุคลคนั้นแตกต่างกับผู้อื่น ลักษณะต่าง ๆ เหล่านั้น ได้แก่ อุปนิสัยใจคอ ความสนใจ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคลคนั้นแสดงออกมา

ล้วน สายยศ (2543, หน้า 216) ให้คำนิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำ กับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร

จุฑา บุรีภักดี (2535, หน้า 13) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะอันเป็น สิ่งจำเพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจน

กิริยามารยาท การแต่งกาย สุขภาพดูงาม มีอุปนิสัยที่ดี มีความสำรวมอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ทำร้ายจิตใจผู้อื่น มีน้ำใจ มีความเข้าใจผู้อื่น และเป็นผู้วางตนเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

สถิต วงศ์สุวรรณ (2540, หน้า 4) ได้ให้ความหมายคล้ายกับ ศรีเรือน แก้วกังวาล ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

สุชีลา ยันตพงศ์พิพัฒน์ (2541, หน้า 10) สรุปความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของบุคคล ทั้งที่สังเกตได้ชัดเจน และที่ซ่อนเร้นอยู่ ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอันทำให้บุคคลแตกต่างกัน

พรรณพร หฤทัยถาวร (2542, หน้า 16) สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ทุกสิ่งประกอบเป็นตัวบุคคล รวมทั้งลักษณะทางกาย อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ และการแสดงออกแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากอิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และบุคลิกภาพจะมีผลโดยตรงต่อกิจการงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคม

ออลพอร์ท (Allport, 1937, p. 185) ให้คำนิยามว่า บุคลิกภาพ เป็นหน่วยรวมที่ทรงพลังของระบบทางกาย และจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัว เป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้น ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมของเขา

กู๊ด (Good, 1973, p. 417) ให้นิยามของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือการรวมตัวของการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบทางด้านจิตวิทยา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นลักษณะที่แสดงออกทางด้านอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล

แคทเทล (Cattell, 1950, p. 2) กล่าวถึงบุคลิกภาพว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้เรา ทำนายได้ว่า บุคคลจะอย่างไรในสภาพการณ์ที่กำหนดให้ จุดมุ่งหมายของการวิจัยทางจิตวิทยาบุคลิกภาพ ก็เพื่อสร้างกฎว่า บุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันนั้น จะทำพฤติกรรมใด เมื่ออยู่ในสังคม และอยู่ในสภาพแวดล้อมปกติ บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งพฤติกรรมเปิดเผย และพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1967, p. 109) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน อันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างกัน

นอลล์ (Noll, 1957, p. 277) ให้นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นวัดได้ว่าเขาเป็นคนอย่างไร ซึ่งหมายถึง ผลรวมของนิสัยและพฤติกรรม ได้แก่ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ความสนใจ และปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงต่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ในทางสังคมวิทยานั้น พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524, หน้า 260) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ ไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึงผลรวมของความคิดท่าที และนิสัยซึ่งสร้างสมจากมูลฐานองค์ประกอบทางจิตและทางกายภาพของบุคคล อันถ่ายทอดมาทางชีววิทยาส່วณหนึ่ง และจากแบบอย่างวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดทางสังคมอีกส่วนหนึ่ง กับรวมถึงปรับเหตุจูงใจ ความปรารถนา และความมุ่งประสงค์ของบุคคลนั้นให้เข้ากับความต้องการ การและนิสัยแห่งสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและที่ไม่เกี่ยวข้องกับสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมรวมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ หรือมีลักษณะเฉพาะคน ๆ หนึ่ง แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ 1)บุคลิกภาพภายใน จะแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา 2)บุคลิกภาพภายนอก แสดงออกทางด้านรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว นิสัยความสามารถ รสนิยม โดยบุคลิกภาพทั้ง 2 ลักษณะจะมีพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่กำหนด ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง มีพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับชื่นชมของสังคมทั่วไป ส่งผลให้มีการทำงาน และการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นมีความสุข

องค์ประกอบและโครงสร้างของบุคลิกภาพ

สติต วงศ์สวรรค์ (2540, หน้า 6 – 20)ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ และโครงสร้างของบุคลิกภาพ ไว้ว่าคือ สิ่งซึ่งมาประกอบกันเข้า สะสมรวมตัวกันเข้าจนกลายเป็นตัวบุคคลนั้น โดยส่วนรวม ทำให้แตกต่างไปจากคนอื่น ๆ การหล่อหลอมบุคลิกภาพนั้น บุคลิกภาพไม่ใช่สิ่งที่เกิดมีขึ้นมาพร้อมกับบุคคลเลยทีเดียว อย่างที่นักทฤษฎีเก่า ๆ บางคนคิด แต่เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมาโดยขบวนการที่อาศัยปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นขบวนการที่ไม่มีวันจบสิ้น บุคลิกภาพของคนเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่เรื่อย ๆ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพได้แก่ องค์ประกอบทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของบุคลิกภาพในแต่ละบุคคลเป็นผลรวมที่ได้มาโดยการสร้างสมจากอิทธิพลของ 2 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้แล้วยังมีส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนเล็ก ๆ ประการที่ 3 คือ การพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคน

1. บุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม (Heredity) หรือศักยภาพที่มีมาแต่กำเนิด (Inborn Potentialities) เป็นสิ่งที่ติดมากับทารกตั้งแต่เกิด ซึ่งอาจเป็นผลของพันธุกรรมหรืออิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อทารกก่อนคลอด สิ่งเหล่านี้เป็นความแตกต่างเบื้องต้นของมนุษย์ และจะเป็นเงื่อนไขกำหนดทิศทาง และขอบเขตของการพัฒนาบุคลิกภาพในระดับหนึ่ง เช่น รูปร่าง ลักษณะ หน้าตา ระบบประสาท ความสมบูรณ์หรือพิการของร่างกาย ลักษณะอารมณ์ เป็นต้น

ลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลรับถ่ายทอดจากบิดามารดาโดยทางสายเลือด ทางจิตวิทยาเรียกว่า เป็นพันธุกรรม (สูง เตี้ย) ชนิดของโลหิต การวิจัยทางสติปัญญาแสดงให้เห็นว่า คนเราได้รับการถ่ายทอดความสามารถทางสติปัญญาจากพันธุกรรม นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับกันว่า พันธุกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ แต่มีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญ มีผู้กล่าวเปรียบเทียบไว้ดีกว่า พันธุกรรมเปรียบเหมือนต้นทุนซึ่งแต่ละคนได้รับมาจากบิดามารดา ต้นทุนนี้เป็นเครื่องกำหนดว่า บุคคลนั้นจะเจริญเติบโตอย่างไร และเติบโตได้มากน้อยแค่ไหน ส่วนเขาจะเจริญเติบโตเต็มที่หรือไม่ หรือเปลี่ยนทิศทางไปอย่างไรขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เขาได้รับในภายหลัง กล่าวสรุปได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ ลักษณะโครงสร้าง สัดส่วน สีส้ม ศรีษะล้าน น้ำเสียง สีตา ตาบอดสี โรคบางอย่างทรวดทรง สุขภาพความแข็งแรงหรืออ่อนแอ องค์ประกอบทางกายเป็นด่านแรกที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น ถ้าลักษณะท่าทางสง่างามก็จะดึงดูดใจผู้พบเห็นให้เกิดความสนใจก่อนองค์ประกอบด้านอื่น

1.2 พัฒนาการทางสติปัญญา สติปัญญา ได้แก่ ความฉลาด สามารถ ปฏิภาณไหวพริบ ความถนัด พรสวรรค์ ของคน มีผลมาจากพันธุกรรม ร่วมด้วยบทบาทของสิ่งแวดล้อมประกอบกัน บุคคลที่ได้รับพันธุกรรมทางสติปัญญาที่ไม่ดี แต่ได้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น การอบรมเลี้ยงดูดี อาหาร เครื่องอุปโภคบริโภคอุดมสมบูรณ์ บรรยากาศ การศึกษาดี มีความอบอุ่น สุขภาพจิตดี เหล่านี้ช่วยส่งเสริมความสามารถทางสติปัญญาได้ ส่วนบุคคลที่ได้รับพันธุกรรมทางสติปัญญาดี แต่สิ่งแวดล้อมไม่ดี เช่น อด ๆ ยาก ๆ ขาดแคลน มีโรคภัยไข้เจ็บ อยู่ในสถานที่ซึ่งไม่ได้พบเห็นอะไร ฯลฯ เป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถทางสติปัญญา

1.3 ลักษณะทางใจ หมายถึง เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ความคล่องแคล่ว ร่าเริง อุปนิสัย การตัดสินใจ ความจำ ความคิดอ่าน

1.4 ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมักเป็นลักษณะที่ถาวรเปลี่ยนแปลงยาก

2. บุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม (Environment) สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ทุกสิ่งทุกอย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล อาจเป็นสภาวะการณ์ หรือ สิ่งที่บุคคลนั้นสัมผัส หรือเกี่ยวข้องกับตัว ทั้งที่มีชีวิตและ ไม่มีชีวิต ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ อาทิ วัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู ที่อยู่อาศัย อาหาร ญาติพี่น้อง สถาบันการศึกษา ฯลฯ ประสบการณ์ที่ช่วยสร้างสมโครงสร้างบุคลิกภาพให้กับแต่ละบุคคล แยกได้เป็น 2 ชนิด ดังนี้

2.1 ประสบการณ์ร่วม (Experience Common to the Culture) คือประสบการณ์ที่ไม่ว่าใครที่อยู่ในสังคมเดียวกัน ต่างได้รับเหมือนกัน กัน เช่น ค่านิยมของสังคม วัฒนธรรม ประสบการณ์

ตามแบบวัฒนธรรมเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพ ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม หมายถึง ประสบการณ์ที่คนเราได้รับเหมือน ๆ กัน อันเป็นผลมาจากการอยู่ในสังคมเดียวกัน ได้แก่ ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี เจตคติ ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ ศาสนา คำสั่งสอนต่าง ๆ ของสังคม

2.2 ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Unique Experience) คือ เอกลักษณ์แห่งประสบการณ์ที่เป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพ บุคคลย่อมมีประสบการณ์เฉพาะบางอย่างที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ประสบการณ์เฉพาะเป็นประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับในช่วงชีวิตของเขา โดยที่บุคคลอื่นอาจจะไม่มี แต่ละคนย่อมตอบโต้กับความกดดันทางสังคมต่าง ๆ กันไป

3. ความพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคน เป็นองค์ประกอบสำคัญจะช่วยให้เสริมบุคลิกภาพให้เป็นไปตามปรารถนาได้ เมื่อคนเราได้รับความรู้ใหม่ มีประสบการณ์มากขึ้น จะเกิดมีรสนิยม อุดมคติ ปรัชญาค่านิยม อาจเปลี่ยนเจตคติ ความคิดเปลี่ยนไป แต่จะเปลี่ยนไปในทางดีหรือเลวนั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของเขาผู้นั้น การปรับปรุงบุคลิกภาพต้องอาศัยกำลังใจเป็นอันมาก เพราะตนเองเท่านั้นจะช่วยตนเองได้ ต้องปฏิบัติด้วยตนเอง บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นคำอธิบายเกี่ยวกับโครงสร้าง เป็นทฤษฎีที่อธิบายสรุปลักษณะโครงสร้างและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลอย่างเป็นระบบมีระเบียบ พยายามอธิบายให้ทราบถึงลักษณะโดยธรรมชาติของบุคลิกภาพ ทำให้สามารถเข้าใจ และทำนายพฤติกรรมได้ ทำให้มองเห็นลักษณะคงตัว (Consistency) และลักษณะทั่วไป (Generality) ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำนายได้ว่า บุคคลจะประกอบพฤติกรรมอะไรบ้าง เมื่อเกิดเหตุการณ์ทำนองนั้น ๆ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ มีหลายทฤษฎี เพราะบุคลิกภาพเป็นเรื่องกว้างขวางซับซ้อน ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งสามารถอธิบายลักษณะบุคลิกภาพได้ครบหมดทุกด้าน ต่างเน้นละเอียดไปคนละด้าน ต่างก็ศึกษาในลักษณะแง่มุมต่างกัน ถึงแม้จะมีหลายทฤษฎี แต่การอธิบายบุคลิกภาพก็ยังคงมีลักษณะกว้าง ๆ ในระยะหลัง ๆ นี้ นักจิตวิทยาบุคลิกภาพจึงหันมาสนใจกับทฤษฎีที่มุ่งศึกษาลักษณะพฤติกรรมที่จำกัดวงแคบเข้ามา การที่ทฤษฎีบุคลิกภาพมีมากมายหลายหลาก แสดงว่านักจิตวิทยาให้ความสำคัญและให้ความสนใจเรื่องบุคลิกภาพมาก แนวคิดแต่ละทฤษฎีมีความแตกต่างกันออกไป แต่ทุกทฤษฎีพยายามที่จะอธิบายการก่อกำเนิดบุคลิกภาพของมนุษย์ แม้ว่าแต่ละทฤษฎีจะมีแนวความคิดเรื่องการก่อกำเนิดบุคลิกภาพแตกต่างกัน แต่ก็มีสิ่งก้ำกึ่งพื้นฐาน (Basic Concept) ร่วมกันว่า บุคลิกภาพนั้นเป็นผลรวมมาจากพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ (สถิต วงศ์สวรรค์, 2540, หน้า 51)

ทฤษฎีบุคลิกภาพคือ ชุดของข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์พร้อมคำจำกัดความเชิงประจักษ์ที่ช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่ของความแตกต่างระหว่างบุคคล และเข้าใจสาเหตุของความผิดปกติของพฤติกรรมอันได้แก่ โรคจิต โรคประสาท ทฤษฎีบุคลิกภาพ

นอกจากจะช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในปัจจุบันแล้วยังช่วยทำนายพฤติกรรมในอนาคตของมนุษย์อีกด้วย ทฤษฎีบุคลิกภาพอยู่ในขอบข่ายของจิตวิทยาในฐานะที่เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเรามีทฤษฎีบุคลิกภาพหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีต่างก็มีความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์แตกต่างกันไป (ศิริกุล ตันฑุลารักษ์, 2543, หน้า 40) ดังที่ ประสาน และทิพวรรณ หอมพูล (2540, หน้า 29-34) ได้สรุปทฤษฎีบุคลิกภาพ ไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ซึ่งเป็นแพทย์ชาวเมืองเวียนนา ประเทศออสเตรีย และเป็นบิดาของจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาฟรอยด์ กำหนดให้โครงสร้างจิตซึ่งเป็นฐานของบุคลิกภาพมนุษย์ประกอบด้วยระบบ 3 ระบบที่สัมพันธ์กัน คือ Id Ego และ Superego

-อิด (Id) เป็นโครงสร้างที่ถูกควบคุมด้วยสัญชาตญาณ (Instinct) ซึ่งเป็นสิ่งที่ปลดปล่อยความเครียด และสนองความต้องการทางกาย (Biological Needs) โดยไม่คำนึงถึงคุณธรรม ศีลธรรม หรือความรับผิดชอบต่ออย่างใด เป็นแต่เพียงความอยากอันเกิดจากแรงขับของสัญชาตญาณเท่านั้น

-ซูเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นโครงสร้างที่ถูกควบคุมด้วยมโนธรรม วัฒนธรรม ประเพณี และจรรยาบรรณของแต่ละสังคม พฤติกรรมที่ถูกควบคุมด้วย Superego จะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความยับยั้งชั่งใจ ไตร่ตรองแล้วอย่างรอบคอบตามทำนองคลองธรรม โดยตลอดเป็นโครงสร้างที่ได้มาจากการเรียนรู้อบรมสั่งสอน ซูเปอร์อีโก้คอยห้ามมิให้ Id ทำผิดจารีตประเพณี และปกติวิสัยของสังคมอย่างเด็ดขาด

-อีโก้ (Ego) คือ โครงสร้างที่มีเหตุผลมีความจริงตามถูกต้องเป็นหลัก เป็นตัวผสมผสานระหว่าง Id และ Superego จะทำหน้าที่ควบคุมความอยากของ Id ซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ให้ปรากฏออกมาภายนอก ในขณะที่ความอยากของ Id เมื่อไม่เกิดผลจะทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล (Anxiety) อีโก้ ก็จะช่วยลด Anxiety หรือความกังวลนั้น โดยใช้กลวิธีในการป้องกันตัว (Defense Mechanism) เพื่อผ่อนคลายความเคืองร้อนแต่ไม่ได้แก้ปัญหา

การพัฒนบุคลิกภาพ ฟรอยด์เน้นให้ความสำคัญของการพัฒนาทางบุคลิกภาพในช่วง 5 ปีแรกของเด็ก ซึ่งเป็นช่วงที่เด็กจะมีบุคลิกภาพอย่างไรขึ้นอยู่กับพื้นฐานในช่วงนี้มาก ถ้าในช่วงนี้เด็กได้รับการตอบสนองความต้องการของเด็ก บุคลิกภาพก็จะดีในวัยผู้ใหญ่ ถ้าเด็กได้รับความสุข โลกก็สดใส น่าอยู่ แต่ถ้าได้รับความทุกข์ก็จะเป็นในทางตรงข้าม เด็กแรกเกิดจะตอบสนองความต้องการของตนเองโดยใช้วิธีส่วนต่าง ๆ ความต้องการต่าง ๆ ของเด็กนั้น ฟรอยด์เชื่อว่าเกิดจากสัญชาตญาณของแรงขับทางเพศ ซึ่งเขาตั้งชื่อว่า Psycho-sexual Development มี 5 ชนิด คือ

1. ความพึงพอใจทางปาก (Oral Stage) เริ่มตั้งแต่หลังคลอดจนถึง 1 ปี เด็กใช้ปากเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการ ระยะนี้เป็นเรื่อง Id อย่างเดียว

2. ความพึงพอใจทางทวาร (Anal Stage) อยู่ในช่วงอายุ 2 ขวบ เด็กจะเปลี่ยนความสนใจไปสู่ทวารหนัก สามารถบังคับการขับถ่ายได้และมีความสุขที่จะได้กักหรือปล่อยออกตามธรรมชาติ ผู้ใหญ่เริ่มการสอนการขับถ่าย (Toilet Training) ทำให้เด็กรู้สึกว่าคุณบังคับตนเองไม่ใช่ผู้มีอำนาจ ต้องทำตามผู้ใหญ่ Ego จะเริ่มพัฒนาในช่วงนี้

3. ความพึงพอใจในทางอวัยวะสืบพันธุ์ (Phallic Stage) อยู่ในระยะ 3-5 ขวบ สุขอยู่กับการได้สำรวจและได้เล่นกับอวัยวะเพศของตนเอง เด็กมักถามปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับเพศ เนื่องจากความอยากรู้อยากเห็น Superego จะเริ่มพัฒนาในช่วงนี้

4. ความพึงพอใจอย่างแอบแฝง (Latency Stage) อยู่ในช่วงอายุ 6-12 ปี เป็นระยะมีความสนใจทางเพศแฝงอยู่ภายใน เด็กมุ่งไปสนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวเอง เพราะเริ่มเข้าโรงเรียนแล้ว สนใจเล่นในกลุ่มเพศเดียวกันเพื่อมีอิทธิพลเหนือพ่อแม่ มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

5. ความพึงพอใจทางเพศ (Genital Stage) อายุ 12-20 ปี ร่างกายเจริญเติบโตมาก มีลักษณะทางเพศ ขั้นที่สอง (Secondary Sex Characteristic) พัฒนาขึ้น ทศนคติทางเพศแบบเด็ก เปลี่ยนเป็นแบบผู้ใหญ่ สนใจเพศตรงข้ามความรู้สึกทางเพศกับบิดามารดาหายไปเริ่มเลียนแบบพ่อแม่ในเรื่องท่าทางความเชื่อ ค่านิยมรากฐานของ Superego ซึมเข้าจิตใจมากขึ้นทุกทีจนกลายเป็นความเชื่อ พัฒนาการของ Ego และ Superego ทำให้เกิดความเครียดและมีกลวิธีในการป้องกันตน ซึ่งพัฒนาการทั้ง 5 ขั้น จะเป็นไปตามลำดับขั้น ถ้าไม่ถูกกำหนดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว บุคลิกภาพของคนนั้นย่อมดีพรอดดีถือว่าพัฒนาการ 3 ขั้นแรกสำคัญที่สุด

2. ทฤษฎีจิต-สังคม (Psycho-social Theory) อีริก เอช อีริกสัน (Erik H. Erikson)

นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งยอมรับความคิดของ فروยด์ แต่แตกต่างจาก فروยด์ ตรงที่นำจิตวิเคราะห์และสังคมวิทยามาใช้ร่วมกันในการศึกษา อีริกสันเชื่อว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพของคนมาจากวุฒิภาวะและการเรียนรู้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมซึ่งมาจากสรีระของบุคคล สังคม และวัฒนธรรม อีริกสันได้แบ่งขั้นของพัฒนาการของมนุษย์ ออกเป็น 8 ขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความรู้สึกวางใจและไม่ไว้วางใจ (Sense of Trust VS. Sense of Mistrust) ในช่วงปีแรกของชีวิต ถ้าเด็กได้รับความสุขก็จะเกิดความไว้วางใจหรือในทางที่กลับกันคือเด็กขาดความรัก จะทำให้หวาดหวั่นไม่ไว้วางใจในสภาพแวดล้อม พฤติกรรมที่ออกมาจะเป็นการกวนโยเยไม่ดูดนม ไม่สบายบ่อย ๆ ซึ่งทำให้เป็นขี้อาย หรือเรียกร้องความสนใจจากคนอื่นมากเกินไป

ขั้นที่ 2 ความรู้สึกเป็นอิสระกับความรู้สึกสงสัย อับอาย (Sense of Autonomy VS. Sense of Doubt and Shame) อายุอยู่ในช่วง 2-3 ขวบ เมื่อเด็กเกิดความรู้สึกอิสระที่จะทำอะไรได้ด้วยตนเอง แต่ถ้าเกิดความไม่ไว้วางใจก็จะเกิดความรู้สึกสงสัยและไม่แน่ใจในความเป็นตัวของตัวเอง และ

ความสามารถของตนเองด้วย ในขณะที่วัยนี้ก็จะเกิดความรู้สึกอับอายในตนเอง ผู้ใหญ่ควรช่วยพัฒนาบุคลิกที่ดีแก่เด็กด้วยการพยายามให้เขาทำอะไรด้วยตนเองในขอบเขตจำกัด

ขั้นที่ 3 ความรู้สึกริเริ่มและรู้สึกผิด (Sense of Initiative VS. Sense of Guilt) อายุอยู่ในช่วง 3-5 ปี เมื่อเด็กควบคุมตนเองได้ ก็จะพยายามควบคุมสิ่งแวดล้อมบางอย่าง โดยจะเกิดความคิดริเริ่มขึ้น แสดงความสามารถใหม่ ๆ ออกมาควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่ตนต้องการ ถ้าผู้ใหญ่ส่งเสริมความริเริ่มของเด็ก ก็จะทำให้เด็กมีบุคลิกสร้างสรรค์ ในทางตรงข้ามถ้าถูกตำหนิทุกครั้งทีริเริ่มจะเกิดความรู้สึกผิด ไม่กล้าแสดงออก

ขั้นที่ 4 ความรู้สึกสำเร็จและปมด้อย (Sense of Industry VS. Sense of Inferiority) อยู่ในช่วง 6-12 ปี เด็กจะพัฒนาความรู้สึกถ้าปรับตัวเข้ากับเพื่อนได้และสามารถทำงานที่ผู้ใหญ่มอบหมายให้สำเร็จ ในทางตรงข้ามถ้าไม่ได้ก็จะรู้สึกมีปมด้อยเด็กในวัยนี้จะชอบการแข่งขันเพื่อให้ตนเองเป็นผู้ชนะ และจะสนใจสังคมมากขึ้น อีริกสันเน้นให้เห็นว่าทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน และลักษณะในการทำงานของบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ในความสำเร็จนี้อย่างยิ่ง

ขั้นที่ 5 การรู้จักและไม่รู้จักลักษณะเฉพาะของตัวเอง (Sense of Identity VS. Sense of Identity Diffusion) อยู่ในช่วงอายุ 12-17 ปี ขั้นนี้พัฒนามาจากขั้นที่ 1 ในขั้นนี้เด็กเรียนรู้กฎเกณฑ์ของสังคม เด็กจะพยายามทำตาม Superego โดยใช้ Ego เข้าไปช่วยให้เหมาะกับตนเอง

ขั้นที่ 6 ความรู้สึกอบอุ่นและอ้างว้าง (Sense of Intimacy VS. Sense of Isolation) อยู่ในช่วงอายุ 17-21 ปี เมื่อผ่านวัยรุ่นมาจะมุ่งกับการงานและเพื่อนตรงข้ามหรือเลือกหาเพื่อนสนิท ถ้าบุคคลใดประสบความสำเร็จและมั่นใจในตนเองรู้จักตนเองดีก็จะให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลนั้นอย่างจริงใจ แต่ถ้าคบใครโดยขาดความจริงใจและรู้สึกอ้างว้างโดดเดี่ยว

ขั้นที่ 7 ความรู้สึกใฝ่ใจในเชื้อสายของตนและความรู้สึกใฝ่ใจเฉพาะคน (Sense of Generativity VS. Sense of Self Absorption) อยู่ในวัย 22-40 ปี บุคคลใดได้รับความสำเร็จในขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมาจะพัฒนาความสีกว่าตนเองนั้นเป็นผู้ใหญ่ ในทางตรงข้ามถ้าผิดหวังก็จะเกิดความเฉื่อยเฉยไม่กระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น จะสนใจต่อตนเองโดยไม่คำนึงถึงสังคมใด ๆ เลย

ขั้นที่ 8 ความรู้สึกมั่นคงและท้อแท้ (Sense of Integrity VS. Sense of Despair) อายุอยู่ในช่วง 40 ปีขึ้นไป บุคคลในวัยนี้จะอยู่กับความหลังเป็นส่วนใหญ่ ถ้าความหลังของตนมีความสำเร็จน่าภาคภูมิใจ ก็จะรู้สึกมั่นคง หรือตรงกันข้ามก็จะเกิดการท้อแท้

3. ทฤษฎีจิตวิทยาส่วนบุคคล (Theory of Individual Psychology) อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler) แพทย์ชาวเวียนนา เป็นลูกศิษย์ของ فروยด์ แต่มีความเห็นแตกต่างกับ فروยด์ในเรื่องของปมด้อยทางกาย (Physical Inferiority) และปมด้อยทางใจ (Psychic Inferiority) แอดเลอร์เชื่อ

ในตอนที่เด็ก เด็กอยู่ได้อ่านาญผู้ใหญ่จึงมีปมด้อย และปมด้อยนี้เองที่ทำให้คนทุกคนต้องต่อสู้ดิ้นรน ให้หลุดพ้นจากปมด้อยจะได้เท่าเทียมคนอื่น แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1. ความมุ่งมั่นในอนาคต (Fictional Finalism) ซึ่งหมายถึง การที่คนเราถูกใจให้มีพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพ ตามความคาดหวังในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตจุดหมายปลายทางในอนาคตที่คาดหวังไว้นั้นอาจจะเป็นไปได้จริง แต่ถ้าคนนั้นเป็นคนปกติ ก็อาจจะหลุดพ้นจากความคาดหวังได้ มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาขึ้นทางบุคลิกภาพ

2. การดิ้นรนเพื่อยกระดับของตน (Striving for Superiority) ได้แก่ ความพยายามที่จะให้ตนเองดีกว่าเหนือกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีมาแต่กำเนิดความรู้สึกนี้เป็นแรงขับสำคัญที่ช่วยยกระดับพัฒนาการให้เป็นไปตามขั้น

3. การชดเชยปมด้อยของตนเอง (Inferiority Feeling and Compensation) ความรู้สึกมีปมด้อยเป็นลักษณะธรรมชาติของมนุษย์เป็นส่วนช่วยให้มีการปรับปรุงแก้ไขตนเองให้พ้นภาวะปมด้อยนั้น ซึ่งอาจหลีกเลี่ยงปมด้อยด้วยการชดเชย (Compensation) ก็ได้

4. ความสนใจในสังคม (Social Interest) ความสนใจนี้มีมาแต่กำเนิด ถ้าเด็กได้รับความรัก ก็จะสนใจคนอื่นในแง่ดี ความรู้สึกเห็นแก่ตัวจะลดลง เกิดความรักความเข้าใจในบุคคลอื่น

5. แบบแผนของชีวิต (Style of Life) เด็กเริ่มมีแบบแผนของตนเองตั้งแต่อายุ 4-5 ปี ประสบการณ์ต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้แบบแผนของชีวิตเป็นไปตามนั้นอย่างเด่นชัด และแบบแผนนี้ในที่สุดจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกของคน ๆ นั้น

6. การสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (Creative Self) แนวทางในการสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง จะแสดงให้เห็นแบบแผนชีวิตของบุคคลนั้น และแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของแบบแผนของชีวิตของเขา ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นลักษณะสำคัญยิ่งของบุคลิกภาพ

4. ทฤษฎีบุคลิกภาพของบุคคล (Types Personality Theory) เชลดอน (Sheldon) ได้จัดแบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

ก. รูปร่างอ้วน (Endomorphy) บุคคลประเภทนี้มีลักษณะอ้วนเตี้ย เนื้อนุ่มมีขนาดลำตัวกลมชอบสนุกสนานรื่นเริง โกรธง่ายหายเร็ว รับประทานอาหารมาก

ข. รูปร่างลำสัน (Mesomorphy) บุคคลประเภทนี้มีลักษณะรูปร่างแข็งแรงมีมัดกล้ามเนื้อร่างกายสมส่วน ไหล่กว้าง ตะโพกเล็ก เป็นคนคล่องแคล่วว่องไว มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีเพื่อนมาก ชอบช่วยเหลือบุคคลอื่น

ค. รูปร่างผอม (Ectomorphy) บุคคลประเภทนี้มักจะผอมสูง ไหล่ห่อ หน้าอกแบนราบ ลำตัวมีขนาดบางและอ่อนแอ มีน้ำหนักเบารับประทานอาหารน้อย เคร่งขรึม เอาการเอางาน ใจน้อย ชอบวิตกกังวล ไม่ชอบการต่อสู้ ชอบอยู่ตามลำพัง

5. ทฤษฎีของบุคลิกภาพของจุง (Jung's Personality Theory) คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) เป็นนักจิตวิทยาชาวสวิสได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และได้แบ่งบุคคลโดยทั่วไปเป็น 3 ประเภท คือ

5.1 ประเภทชอบเก็บตัว (Introvert) บุคคลประเภทนี้มักมีมาตรการกฏเกณฑ์ในการปฏิบัติตน เชื่อมมั่นในตนเอง ขี้อึดตัวเองเป็นใหญ่ ขี้อายชอบอยู่ตามลำพังมากกว่าอยู่ในหมู่เพื่อนฝูงเก็บความรู้สึก ชอบคิด ชอบฝัน ปรับตัวยาก เห็นแก่ตัวเวลาเกิดความคับข้องใจจะปรับตัวในรูปของการหลบหลีกแยกตัวจากสังคม

5.2 ประเภทชอบแสดงตัว (Extrovert) พวกนี้มีลักษณะตรงข้ามกับพวกแรกคือ ไม่มีกฏเกณฑ์แน่นอนตายตัวในการปฏิบัติตน ชอบทำกิจกรรม ชอบการเปลี่ยนแปลงปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่ติดต่อกับคนอื่น ๆ เช่น งานขายของ ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ต้อนรับ ถ้าเกิดความคับข้องใจจะปรับตัวในรูปของความก้าวร้าว

5.3 ประเภทกลาง ๆ (Ambivert) มีลักษณะกลาง ๆ ระหว่าง 2 พวกแรกคือ ไม่เก็บตัวหรือแสดงตัวมากเกินไป

การศึกษาบุคลิกภาพตามแนวคิด กอร์ดอน (Leonard V. Gordon)

กอร์ดอน (Gordon, 1963 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ ชัยปรีชา, 2533, หน้า 12-14) เป็นหัวหน้างานทดลองวิจัยการประเมินพฤติกรรมของสำนักงานวิจัยบุคคลกองทัพกองอเมริกัน แห่งวอชิงตัน ดี.ซี. ได้รับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ กอร์ดอน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานบริการสถิติและการวิจัยที่มหาวิทยาลัยบอสตัน และเคยเป็นผู้ดำเนินการแผนกวิจัยบุคลากรจนถึงปี ค.ศ. 1926 ของกองทัพเรืออเมริกันซานติโก

กอร์ดอน (Gordon) สนใจศึกษาบุคลิกภาพของบุคคล โดยสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพขึ้นหลายชุด เช่น แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่เรียกว่า กอร์ดอน เพอร์ซันแนล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) ซึ่งเป็นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1963 และได้รับการพัฒนาต่อมาในปี ค.ศ. 1978 เพื่อใช้วัดความสามารถในการปรับตัว และประเมินประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นลักษณะที่เห็นเด่นชัดของแต่ละบุคคล แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูด คำสั่ง มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปราย หรือกิจกรรมของกลุ่ม เป็นผู้ที่เชื่อถือได้

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายาม และตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้มอบหมายจนสำเร็จ หรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำเป็นคนไว้วางใจได้ และรับผิดชอบอย่างจริงจัง

3. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคล ที่มีอารมณ์พอเหมาะ หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น ปราศจากความวิตกกังวล

4. ความสามารถในการเข้าสังคม (Sociability) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน หรือชอบอยู่ท่ามกลางผู้อื่น ชอบทำงานร่วมกับกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของกลุ่ม หรือสมาคม

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้ เป็นลักษณะที่มีความหมายทางด้านจิตวิทยา ซึ่งพบว่ามี ความสำคัญมากในการปรับตัว และประเมินประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ด้านสังคม การศึกษา และอุตสาหกรรม

วิธีการทดสอบเป็นแบบวิธีเลือกเชิงบังคับ (Forced-Choice Technique) ผลลัพธ์ก็คือ แต่ละคนระบุการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล 4 ข้อนี้ เป็น 3 ชั้น ไม่ใช่ตอบแต่ละข้อความแบบ สอบถามที่เป็นแบบรายงานตนเอง (Self-Report) แบบเก่า จึงเชื่อกันว่าแบบสอบถามประเภทนี้จะมี ประสิทธิภาพมากกว่าแบบสอบถามแบบเก่า ซึ่งผู้ตอบแบบถูกกระตุ้นในคำตอบที่ให้ความประทับใจ ในทางที่ดี

สิ่งสำคัญที่ได้จากแบบทดสอบนี้คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis Approach) และการใช้เทคนิคแบบเลือกเชิงบังคับ การพัฒนาครั้งสุดท้ายของ แบบทดสอบนี้ได้มาโดยการผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบ การทดลองซ้ำ (Repeated Experimental Tryout) การหาความสัมพันธ์กับแบบวัดบุคลิกภาพชนิดอื่น และความสัมพันธ์กับเนื้อหาอื่นที่เกี่ยวข้อง (Related Content Revision)

แบบสอบถามนี้มี 18 ข้อ (Tetrad) ในแต่ละข้อประกอบด้วย ข้อความ 4 ข้อความ (Trait) ให้เลือกข้อความที่แสดงพฤติกรรมมากที่สุด 1 ข้อความ และน้อยที่สุด 1 ข้อความ การให้คะแนน จะเป็น 0,1,2 คะแนนรวมทั้งหมดในแต่ละลักษณะ (Trait) เป็น 36 คะแนน

กอร์ดอน (Gordon) ได้ทดสอบหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบนี้หลายวิธี คือ กูเดอร์ริชาร์ดสัน เคส 3 (Kuder-Richardson Case III) ทดสอบซ้ำ (Test-Retest 1 Week Interval and 3 month Interval) และแบบแบ่งครึ่ง (Split-Half) แต่ละวิธีมีสัมประสิทธิ์ความเที่ยงใกล้เคียงกัน ในระดับสูง

การวัดบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาได้พยายามนำความรู้ระเบียบวิธีการทางด้านวิทยาศาสตร์มาช่วยในการวัดบุคลิกภาพของบุคคลวิธีการต่างๆ ที่นักจิตวิทยาเลือกใช้มีดังต่อไปนี้ (มธุรส สว่างบำรุง, 2542, หน้า 343 – 349)

1. การสังเกต (Observational Methods) การสังเกตเป็นการประเมินบุคลิกภาพโดยทั่วไปที่บุคคลส่วนใหญ่นิยมกระทำเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดและไม่ต้องลงทุนหรือเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น เพียงแต่ผู้สังเกตเฝ้ามองดูพฤติกรรมของบุคคลที่เราต้องการจะศึกษาร่องรอยเงื่อนงำของปัญหาหรือให้ความสนใจโดยเฉพาะ การสังเกตจึงต้องอาศัยการจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นเวลานั้นผู้สังเกตจึงควรระมัดระวังในเรื่องของการสังเกตโดยไม่ควรให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัวซึ่งจะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่เป็นไปตามธรรมชาติของตัวตนบุคคลและที่สำคัญผู้สังเกตต้องจดบันทึกข้อมูลรายงานตามความเป็นจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีการจัดลำดับเหตุการณ์อย่างเหมาะสมโดยไม่แสดงความคิดเห็นส่วนตัวของผู้สังเกตจดบันทึกข้อมูลไปพร้อมๆ กัน อันจะทำให้ข้อมูลที่เกิดขึ้นเกิดความบิดเบือนไปจากความเป็นจริง

2. การสัมภาษณ์ (Interview Method) วิธีการศึกษาที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางได้แก่การสัมภาษณ์ ถือได้ว่าเป็นการประเมินบุคลิกภาพวิธีการหนึ่งที่ผู้สัมภาษณ์สามารถใช้วิธีการสังเกตเข้าร่วมด้วย การสัมภาษณ์จะทำให้ได้รับข้อมูลที่ละเอียดครบถ้วนตรงตามที่ผู้สัมภาษณ์ต้องการข้อมูลที่ได้นั้นจะแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็น การถ่ายทอดความรู้สึก อารมณ์ ภูมิหลังอนาคต ตลอดจนเจตคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งจะนำมาประเมินบุคลิกภาพโดยรวมได้ในภายหลัง แต่อย่างไรก็ตามการสัมภาษณ์ยังคงมีข้อจำกัดหลายประการ กล่าวคือ อาจก่อให้เกิดความลำเอียง(Bias) ต่อผู้รับการสัมภาษณ์ได้ อาทิเช่น การเกิดความประทับใจในบุคลิกภาพที่พบเห็นภายนอกเพราะว่าโดดเด่นสะดุดตา หรือผู้สัมภาษณ์เคยมีประสบการณ์ร่วมที่คล้ายคลึงกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์มาก่อน ดังนั้นจึงยึดถือเกณฑ์การตัดสินใจของผู้สัมภาษณ์เป็นหลัก การสัมภาษณ์นำมาซึ่งบทสรุปที่ยากจะชี้ชัดลงไปเนื่องจากอาจมีบางกรณีที่มีข้อมูลสำคัญเหมือนกันไม่แตกต่างกันมากนัก จากข้อจำกัดดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าวิธีการสัมภาษณ์อาจจะยังเชื่อถือไม่เพียงพอ ผู้ทำการศึกษาควรจะพัฒนาเทคนิคในการสัมภาษณ์หรือใช้วิธีการอื่น ๆ ร่วมศึกษาด้วยก็จะมีส่วนทำให้การสัมภาษณ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการประเมินบุคลิกภาพนั้น เครื่องมือชนิดหนึ่งที่ถูกนำมาใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการเลือกใช้ข้อมูลในปริมาณที่มากพอในการตั้งคำถาม การใช้แบบสอบถามนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกประเด็นที่ผู้วิจัย จะเลือกศึกษาและ

คำตอบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะมีคุณค่าต่อผลงานการศึกษา นั้น ๆ โดยปกติการใช้แบบสอบถามจะมี ส่วนประกอบภายในได้แก่ คำถามที่ถูกจัดพิมพ์เรียบร้อยแล้วและผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเขียน สัญลักษณ์หรือตอบสนองตามที่แบบสอบถามนั้นได้กำหนดเอาไว้ แบบสอบถามบุคลิกภาพ (Personality Questionnaires) จึงเป็นรูปแบบหนึ่งในการใช้แบบสอบถามในเรื่องอื่นๆ ที่ต้องการจะศึกษา

4. มาตรการประมาณค่า (Rating scales) นอกจากวิธีการศึกษาข้างต้นแล้วมาตรการ ประมาณค่า เป็นเทคนิควิธีการหนึ่งที่จะสามารถจะใช้ได้ในการประเมินบุคลิกภาพและยังเป็นวิธี การที่ผู้สัมภาษณ์จะใช้ประกอบการประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์โดยการสังเกตพฤติกรรมในสถานการณ์ ของการสัมภาษณ์ขณะนั้นมาตรการประมาณค่านี้จะประกอบไปด้วยข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้นมา เกี่ยวกับลักษณะของบุคลิกภาพซึ่งจะมีช่องให้เลือกตอบอยู่หลายช่อง วิธีการสร้างมาตรการประมาณค่า มีอยู่ 2 วิธีใหญ่ ๆ ที่นิยมใช้กันที่จะกล่าวต่อไปนี้

4.1 วิธีของ Likert Technique ประกอบไปด้วยข้อความที่มีลักษณะ 2 ด้าน กล่าวคือ ด้านบวกหรือด้านลบ จัดแบ่งน้ำหนักของความรู้สึกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งการให้คะแนนของข้อความออกเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับ

4.2 วิธีของ Thurstone เป็นวิธีการแบ่งความรู้สึกออกเป็น 11 ระดับโดยเรียงจากความรู้สึกมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด การให้คะแนนของข้อความจะเริ่มต้นจาก 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 ตามลำดับ ผู้ที่ศึกษาสามารถสร้างข้อคำถามจำนวนมากข้อและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะถาม

ผลจากการศึกษาโดยการใช้การประมาณค่านี้จะทำให้เกิดความง่ายกว่ามีค่าความเชื่อมั่น สูงกว่าและมีความตรงกว่าที่จะใช้การตัดสินจากการให้คะแนนของบุคคล ดังนั้นจึงได้รับความนิยม อย่างมากและนำมาใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูลงานวิจัยเป็นส่วนใหญ่

5. แบบสำรวจบุคลิกภาพ (Personality Inventories) แบบสำรวจบุคลิกภาพเป็นการแบ่งแยก ประเภทของแบบทดสอบที่ได้สร้างขึ้นมามีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะวัดบุคลิกภาพ ได้ผ่านกระบวนการ ตรวจสอบในเรื่องของคุณภาพและความเป็นมาตรฐานของแบบทดสอบนั้น ๆ มาแล้ว ข้อดีของ แบบสำรวจบุคลิกภาพไม่เพียงแต่จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอกยังสามารถวัดลักษณะภายใน ได้อีกด้วย เพราะว่าได้มีการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภายในของบุคลิกภาพ

6. วิธีการฉายภาพจิต (Projective Tests) ถึงแม้ว่าจะมีวิธีการใช้แบบทดสอบอยู่หลายวิธี วิธีการฉายภาพจิต จึงเป็นวิธีหนึ่งในหลาย ๆ วิธีที่มีส่วนในการสะท้อนความคิดความรู้สึกและ จินตนาการที่ซ่อนเร้นแอบแฝงของคนใช้ วิธีนี้จะมีวัตถุประสงค์จากสมมุติฐานในการใช้กลไก การฉายภาพจิตและเป็นการวัดที่ครอบคลุมลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลไว้ทั้งหมด

การวัดบุคลิกภาพ (Measurement of Personality) หรือการประเมินบุคลิกภาพ (Personality Assessment) ก็เพื่อให้ทราบว่า บุคคลนั้น ๆ มีลักษณะบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ โน้มเอียงไปในทางใด (สกลิต วงศ์สุวรรณ, 2540, หน้า 125-128) ดังนั้น ประโยชน์ของการวัดบุคลิกภาพโดยสรุป คือ

1. ช่วยให้เราพัฒนาการทางบุคลิกภาพ
2. ช่วยในการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลให้เหมาะกับการเรียน และงานอาชีพแขนงต่าง ๆ
3. ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจปัญหาพฤติกรรมหรือปัญหาในการปรับตัว และสาเหตุของปัญหานั้น ๆ ได้ดีขึ้น
4. ช่วยในการวิเคราะห์ วิจัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคล

การวัดบุคลิกภาพทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบุคคลที่ต้องการจะวัด หรือ สิ่งที่จะวัดหรือศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการตามข้อ 5 ในการวัดบุคลิกภาพผู้บริหารสตรี สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ กอร์ดอน (Gordon) คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ กอร์ดอน เพอร์ซันเนล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอำนาจ อิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม

ตัวกำหนดบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยซึ่งเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลนั้น คือ

1. ตัวกำหนดทางด้านชีววิทยา ตัวกำหนดทางด้านชีววิทยา อาทิ พันธุกรรมนั้นเป็น ที่กล่าวขวัญถึงกันมากว่ามีส่วนในการสร้างบุคลิกภาพ การศึกษาทดลองเกี่ยวกับพันธุกรรมนี้ได้กระทำกับสัตว์และพบว่าลักษณะทางกายภาพและจิตภาพนั้นถ่ายทอดได้โดยพันธุกรรม สำหรับมนุษย์นั้น บางท่านไม่เชื่อในอิทธิพลของพันธุกรรม แต่ยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมว่าจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพที่สำคัญมากกว่า อย่างไรก็ตาม ก็มีการยอมรับความสำคัญของพันธุกรรมว่าจะเป็นตัวกำหนดลักษณะทางสรีรภาพ หรือกายภาพได้ นั่นคือการยอมรับที่ว่า ลักษณะทางกายภาพ จะตกทอดมาทางพันธุกรรมทางยีน (Gene) ในโครโมโซม (Chromosome) ของบิดามารดา ส่วนประเด็นที่ว่าพันธุกรรมจะถ่ายทอดลักษณะทางจิตภาพนั้น ก็เป็นที่ยอมรับกันแล้วในกรณีของสัตว์ แต่ก็ยังเป็นเรื่องที่ต้องการการศึกษาค้นคว้าวิจัยอีกมากโดยเฉพาะกับมนุษย์

2. ตัวกำหนดทางการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่ากลุ่มแรกที่บุคคลเป็นสมาชิกนั้นก็คือ ครอบครัว ครอบครัวจะมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ที่สำคัญก็ได้แก่การลอกแบบหรือเลียนแบบ (Identification) ซึ่งเป็นกระบวนการเลียนแบบหรือเอาบุคลิก

ที่ตนคิดว่าเป็นตัวแบบมาเป็นตัวอย่าง และพยายามเลียนแบบให้เหมือน รวมถึงการรับเอาสิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าไปไว้ในจิตใจตนเอง (Internalization) อาทิ การรับเอาค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ เข้าไว้เป็นของตน ต่อมาเมื่อบุคคลเริ่มโตขึ้นเขาก็จะเริ่มเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ เช่น กลุ่มนักเรียน ในโรงเรียน ในมหาวิทยาลัย กลุ่มเพื่อนในที่ทำงาน กลุ่มสมาคมศิษย์เก่า กลุ่มพรรคการเมือง กลุ่มทางธุรกิจ กลุ่มทางศาสนา ฯลฯ

3. ตัวกำหนดทางด้านวัฒนธรรม เป็นที่ยอมรับกันว่าวัฒนธรรมซึ่งเป็นแนวความคิดทางมนุษยวิทยานั้นจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพที่สำคัญ บุคคลต่างเชื้อชาติจะมีความแตกต่างในความประพฤติปฏิบัติ และบุคคลจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมในสังคมตน ดังนั้นเขาจะประพฤติตนตามประเพณีวัฒนธรรมของสังคม และสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพเขา

4. ตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์ เป็นที่ทราบกันดีว่าสถานการณ์นั้นมีลักษณะไม่แน่นอน แต่จะเปลี่ยนแปลงเสมอ และสถานการณ์หนึ่ง ๆ ก็จะต่างกันไปมากบ้างน้อยบ้าง ดังนั้นบุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ สถานการณ์จึงมีบทบาทกลายเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล โดยใช้กลไกการป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) ซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบ เช่น หาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) การทดแทนหรือการชดเชย (Compensation) การถดถอย (Regression) การฝันกลางวัน (Day-Dream) หรือการเลียนแบบ (Identification) เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 54-55)

คุณลักษณะและบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีเป็นเบื้องต้น โดยจะเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็นจริงอย่างถูกต้อง ไม่ต่อต้านหรือยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างโดยไม่ไ้หลักการ และไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม ก็ยังสามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างคงเส้นคงวา นั่นก็คือการเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดี (นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์, 2544, หน้า 4) ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วยลักษณะดังนี้ (กันยา สุวรรณแสง, 2536, หน้า 354-355)

1. สุขภาพร่างกายสมบูรณ์
2. ท่าทางสง่า ลักษณะท่าทางดี มีลักษณะทางร่างกายสง่า กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว
3. เป็นคนมีเหตุมีผล สะอาด สุขุม รอบคอบ
4. มีอารมณ์ดี อารมณ์มั่นคง มีอารมณ์ขันและร่าเริงในโอกาสอันควร สนุกสนานอยู่เสมอ
5. สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดีในทุกกาลเทศะ เป็นบุคคลที่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั่วไป เป็นบุคคลที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี

6. มีความอดทน มีกำลังใจสูง มีกำลังใจกล้าแข็ง กล้าเผชิญกับอุปสรรคและภาวะคับขัน สามารถที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหว

7. ไม่มองโลกในแง่ร้าย เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี

8. เป็นตัวของตัวเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ไม่คอยแต่พึ่งผู้อื่นเสมอไป รู้จักช่วยตัวเอง เมื่อสถานการณ์คับขัน กล้าพูดความจริง กล้าเผชิญความจริง

9. เป็นบุคคลที่ยอมรับความเป็นจริง และเข้าใจโลก

10. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่เป็นคนขี้อาย เป็นคนที่มีความสามารถตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน ไม่มีจิตใจรวนเร เหล่านี้จะทำให้มีลักษณะของความเป็นผู้นำเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจของผู้อื่น

11. มีความร่าเริง สดชื่น แจ่มใส อยู่เสมอ คือเป็นคนมีอารมณ์ดี จิตใจดี เข้าใจใคร ๆ ได้ ใคร ๆ ก็พอใจจะพบเห็น คบหาสมาคมด้วย

12. ความสุภาพเรียบร้อย กิริยามารยาทดี วาจาท่าทางที่แสดงออก เป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น

13. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง มีความเสมอภาค รักความจริง

14. มีความเห็นอกเห็นใจ ใครได้รับทุกข์ก็ให้ความช่วยเหลือ

15. มีความสงบเสถียร รู้จักอดกลั้น รู้จักบังคับใจตนเอง ไม่ตื่นเต้น ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ง่ายเกินไป มีสติดี ควบคุมอารมณ์ได้

16. มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาและรักความก้าวหน้า

17. ไม่เห็นแก่ตัวเอาเปรียบผู้อื่น

การบริหารงานใด ๆ ย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้บริหารมากมายหลายทัศนะ ดังนี้

เทรวาธา (Trewatha, 1982, p. 388 อ้างถึงใน จักรพรรดิ วัฒนา, 2538, หน้า 23) ได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำไว้ 4 ด้านคือ

1. คุณลักษณะทางกาย ประกอบด้วย ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา ความมีพลัง และความทนทานของร่างกาย

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วยความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความมานะและความดีอื่น ๆ ความมีจินตนาการ

3. คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน ความเชื่อถือ ความมีฐานะ ความสามารถที่จะร่วมงาน

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถในการพูด ความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2538, หน้า 190–191) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ

1.1 มีความรู้ด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี

1.2 มีความรู้ด้านความรู้ทั่วไปดี

1.3 มีประสบการณ์ในการบริหาร

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา วาจาดี วางตนเหมาะสม

2.2 มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทนกล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรม และมีอารมณ์ขัน

2.3 มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

มีสติปัญญาฉลาด รับผิดชอบ รับผิดชอบ มีความกล้า แบนเบียน เด็ดขาด กระตือรือร้น บังคับตนเองได้ รวมทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจ การจูงใจ การประสานงาน มีผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

จากคุณลักษณะผู้นำที่ดีที่ได้กล่าวมาแล้ว ขอมชี้ให้เห็นว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นจะต้องมีประจำตัวเสมอสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กร เพราะการเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นการสร้างศรัทธา ความเลื่อมใสให้แก่ผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไปและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะนำองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายและความเจริญก้าวหน้า ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลิกภาพมีผลโดยตรงต่อกิจการงานของผู้บริหาร (วุฒิชัย จำนงค์, 2523, หน้า 259) โดยบุคลิกภาพที่ดีจะชวนให้ผู้อื่นศรัทธา และมีความนิยมชมชอบ ซึ่งทำให้กลายเป็นผู้นำได้ง่ายขึ้น เพราะบุคลิกภาพที่ใครเห็นใครชอบจะดึงดูดใจ และจูงใจคน ทำให้มีมิตรภาพระหว่างกันอย่างรวดเร็ว การมีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นรากฐานให้บุคคลสร้างตัวเป็นผู้นำได้ง่าย (อุทัย หิรัญโต, 2524, หน้า 55)

ผู้บริหารสตรีในยุคปัจจุบันมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ดังที่ อรุณ รักธรรม (2532, หน้า 184–185) ได้ให้ข้อเสนอว่า ผู้บริหารสตรีที่ดี ควรมีบุคลิกภาพ ดังนี้

1. ความยุติธรรม คือการปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามความยุติธรรม และศีลธรรม วางตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือเป็นโทษต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ความยุติธรรมที่กล่าวถึงนี้ คือ ความเที่ยงธรรมนั่นเอง

2. ความกระตือรือร้น คือ การมีใจจดจ่อที่ดี และมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ หรือกิจการ ที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้เราติดต่อกับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น

3. ความไม่เห็นแก่ตัว คือ การจัดเสียซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์แห่งตน โดยที่คนอื่น กลับเสียผลประโยชน์ก็หมายความว่า เป็นการข่มหรือบังคับความโลภ ความหลง และความอยากได้ ของตัวเอง คนที่ไม่เห็นแก่ตัวเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่กล้าทำลายล้างผู้อื่น เป็นลักษณะอันหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีไว้

4. มินุษยสัมพันธ์ คือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในการติดต่อมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นวิธีการรวมคนเข้ามาทำงาน โดยจงใจให้ทำงานร่วมกันให้บังเกิดผล โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจ และทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความร่วมมือกันทำงานด้วยความพึงพอใจทั้งทาง ด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และด้านสังคม

นอกจากนี้แล้ว บวร ประพตติ, ทิพาพร พิมพิสุทธิ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์ (2520, หน้า 219-221) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จ ในการทำงานด้วยตนเองของสตรีว่า ควรปฏิบัติ ดังนี้

1. จงสร้างความมั่นใจในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน โดยตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง และวางแผนการทำงานไว้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

2. จงต่อสู้และบากบั่นในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยดี โดยการเข้าร่วมทำงานอย่างจริงจัง มิใช่เพียงการนั่งเฝ้าดูการทำงานเท่านั้น

3. ต้องปรับปรุงตนเองเสมอ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน

4. ให้ประเมินตนเองถึงระดับการศึกษา ความชำนาญ เพื่อสร้างการทำงานในระดับสูงต่อไป

5. ต้องหมั่นสำรวจความบกพร่อง และพยายามแก้ไขด้วยตนเอง

6. ต้องเตรียมรับสถานการณ์การทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกฎเกณฑ์และความยากลำบาก นานาประการ

7. ต้องสร้างค่านิยมในการทำงาน ในด้านการให้ความสำคัญแก่สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจและมีอิสระในทางสร้างสรรค์

8. อย่าทำงานแบบเอาแต่ใจของตนเองฝ่ายเดียว

9. ต้องเป็นผู้รู้จักวางแผนในการดำเนินชีวิต และเป็นผู้ที่สามารถปรับตนเอง ได้ทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว สตรีส่วนมากมักจะละทิ้งเป้าหมายชีวิต เพื่ออุทิศตนเองให้แก่ครอบครัว เป้าหมายที่จะก้าวไปสู่ระดับสูงจึงสูญไป

10. สตรีควรปฏิรูปแนวความคิดแบบดั้งเดิมเสียใหม่ เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

11. ไม่ควรเปลี่ยนงานโดยปราศจากเหตุผล จงสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ยึดอารมณ์ตนเป็นสำคัญ หลีกเลี่ยงการยึดคุณค่า เรื่องเงินตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานมีความอดทนและอดกลั้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้สตรีก้าวไปสู่ระดับผู้นำที่ดี

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล ปัจจุบันนี้สถานศึกษาเอกชนจะอยู่รอดและมีเสถียรภาพนั้น มีปัจจัยที่สำคัญหนึ่งก็คือ คุณภาพหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนไม่มีหลักประกันว่าจะมั่นคงเหมือนสถานศึกษาของรัฐ อีกทั้งไม่มีเงินงบประมาณจากรัฐมาช่วยในการใช้จ่ายทางการศึกษา แม้ในปัจจุบันรัฐจะจัดให้มีเงินอุดหนุนครอบคลุมในแทบทุกระดับชั้นก็ตาม แต่ก็ยังเป็นจำนวนเงินไม่มากนัก

ดังนั้น หลักประกันที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาเอกชนมีความมั่นคงและอยู่รอดได้ ก็คือประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลือกสถานศึกษาของเด็ก และผู้ปกครอง หากสถานศึกษาเอกชนสามารถบริหารงานจนเกิดประสิทธิผล ก็ย่อมสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้ปกครองในอันที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อ ทำให้มีโอกาสคัดเลือกเด็กที่มีคุณภาพไว้ได้ ซึ่งก็จะส่งผลต่อไปยังคุณภาพการเรียนการสอนและการเป็นต้นนิยมของผู้ปกครอง ทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียง และเป็นที่ต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 5) คำว่าประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ดังนั้นจึงพบว่า นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 2) กล่าวว่า คำว่าประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกันอยู่ สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน คำว่า ประสิทธิผลขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกับผลกำไร หรือประโยชน์จากการลงทุน สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิตประสิทธิผลมักหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ประสิทธิผลอาจตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ประสิทธิผลหมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮนเมน และฟรีแมน (Hanmen & Freeman, 1997, p. 109) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

เพนนิ่งส์ และกูดแมน (Pennings & Goodman, 1977, p. 160) กล่าวว่า องค์การจะมี ประสิทธิภาพต่อเมื่อองค์การสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และผลลัพธ์ (Results) ขององค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์การหรือสูงกว่า

จีอออร์กอปอลิสและแทนเนนบอม (Georgopoulos & Tannenbaum, 1975, p. 53 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ชวบเจริญ, 2543, หน้า 35) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การ ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่สร้างความเครียดที่ไม่สมควรให้กับสมาชิก

การดี อนันต์นารี (2545, หน้า 24) ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน ว่าหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

มนตรี บุญธรรม (2544, หน้า 33) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานขององค์การ ที่สามารถดำเนินการบรรลุตามแผนงานขององค์การนั้น ๆ ในทำนองเดียวกันประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษา และ มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน และตรงตามความต้องการสังคมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ตำรา รุ่งเรือง (2545, หน้า 34) ที่ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหาร และประสานงานในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพโดยภาพรวมทั้งระบบ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาหรือผู้นำ มีทักษะ และนำกระบวนการบริหารทั้งศาสตร์ และศิลป์ มาปรับใช้ในการบริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีระบบ มีความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดสรรได้อย่างทั่วถึง และสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ตลอดจนใช้ความสามารถในการร่วมมือกับบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา อีกทั้ง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน หรืออาจจะกระทำได้โดยใช้ลักษณะหรือแบบจำลอง ซึ่งมีอยู่สองลักษณะ ดังนี้

1. เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measures) แนวคิดการใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว คือ การใช้เกณฑ์การประเมินเพียงตัวเดียวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การ สเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า การประเมินผลโดยใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว มุ่งวัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิต ความมั่นคง ความอยู่รอด และกำไร

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) ได้ศึกษาและสำรวจเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จขององค์การ และได้เสนอไว้ 19 เกณฑ์ ซึ่งใช้กันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

1. ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความมากน้อยของความสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย โดยการพิจารณาเกณฑ์เดี่ยว ๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิผลขององค์การ

2. คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของผลผลิต หรือคุณภาพของการบริการพื้นฐานขององค์การ

3. ผลผลิต หมายถึง ปริมาณของผลงานหรือผลผลิตหลัก

4. ความพร้อม หมายถึง ความเป็นไปได้ขององค์การต่อการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงเมื่อมีการขอร้อง

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ และเกณฑ์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้

6. ผลกำไร หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน เมื่อหักต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว

7. การเติบโต หมายถึง การขยายตัวขององค์การ หรือการเพิ่มขนาดในสิ่งต่าง ๆ เช่น พนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพย์สิน หรือการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปโดยการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในขณะนี้กับสภาพองค์การที่ผ่านมา

8. การใช้ประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีอยู่อย่างจำกัด และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9. ความมั่นคง หมายถึง การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรไว้ได้ในระยะที่ผ่านมาและในช่วงการถูกกดดัน

10. การเปลี่ยนงานหรือการรักษาคนไว้ได้ หมายถึง อัตราการเปลี่ยนคนงาน หรือความถี่ของผู้ขอลาออก

11. การขาดงาน หมายถึง ความถี่หรือจำนวนการขาดงานของพนักงาน
 12. อุบัติเหตุ หมายถึง ความถี่หรือจำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการชะงักงันของงาน
 13. ขวัญ หมายถึง กำลังใจ หรือสภาพการจิตใจให้สมาชิกหรือพนักงานขององค์กร เกิดความพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
 14. การจงใจ หมายถึง ความเต็มใจ หรือความรู้สึกพร้อมของพนักงานที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุผลเป้าหมายของงาน
 15. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหรือพนักงานมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์กร กับผลการตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์กรที่มอบให้
 16. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความยินยอม พร้อมใจรับเอาเป้าหมายองค์กรโดยพนักงาน ซึ่งเชื่อว่าเป้าหมายนั้นถูกต้องและสมควรสามารถดำเนินการได้
 17. ความขัดแย้ง-ความสามัคคี ความเห็นที่แตกต่างกัน การไม่ประสานงานกันหรือการสื่อข้อความที่ไม่ตรงกันหรือการขัดแย้งทั้งทางวาจาและกาย เรียกว่า “ความขัดแย้ง” ส่วนความสามัคคี หมายถึง ความชอบพอกัน ความพร้อมเพรียงในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารดี เปิดเผย และประสานงานกันดี
 18. การยืดหยุ่น – การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการในการทำงาน เพื่อการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม
 19. การประเมินโดยสภาพแวดล้อม คือ การประเมินผลองค์กรโดยบุคคลและองค์กรในสภาพแวดล้อม ที่องค์กรมีความสัมพันธ์ ในด้านความเลื่อมใส ความศรัทธา ความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุน ที่กลุ่มคนทั่วไปให้แก่องค์กร
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า, 42-43) กล่าวว่า การใช้ตัวแปรเดียวหรือเกณฑ์เดียวแต่ละตัวเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลนั้นก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้คือ
1. เป็นการยากที่จะยอมรับได้ว่าตัวแปรเหล่านี้โดยตัวของมันเองนั้นกว้างขวางพอเพียงที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ เช่น วัดประสิทธิผลจากอัตราการลาออกของพนักงานแต่อย่างเดียว
 2. ตัวแปรหลายตัวซึ่งใช้ในการวัดประสิทธิผล เช่น ความพึงพอใจ มีลักษณะของการใช้ความคิดเห็นส่วนตัว (Value Judgement) ของผู้วิจัย หรือผู้บริหารว่านั่นคือ “สิ่งที่ควรจะเป็น” แทนที่จะใช้ตัวแปรซึ่งเป็นกลางในการวัดความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

3. ปัญหาสำคัญที่สุดคือปัญหาการผสมผสานตัวแปรเดี่ยว ๆ เหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์การ

2. เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate Effectiveness Measures)

เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัยมีการตั้งสมมติฐาน นำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดี่ยวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์การ สเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า ทั้งนี้เพราะองค์การโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ

ยอร์ชเพลาส และแทนเนนบอม (Georgepoulas & Tannenbaum, 1999) ได้เสนอเกณฑ์ที่ใช้วัดองค์การ โดยเขาได้ทำการศึกษาด้วยการสอบถาม และสรุปไว้ดังนี้ ความสามารถในการผลิต ความยืดหยุ่น และการปราศจากแรงกดดัน ขณะที่ เบลก และ เมาดัน (Blake & Mouton, 1964) ได้เสนอเกณฑ์ทางองค์การธุรกิจไว้ คือ การบรรลุเป้าหมายที่มุ่งผลิต และเป้าหมายที่มุ่งที่คนในองค์การ

แคพลอ (Caplow, 1964 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร)มหานนท์, 2529, หน้า 59) ได้เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การ 2 องค์การหรือองค์การเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้และประเมินผล โดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกันคือ 1) ความมั่นคง หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการรักษา(Maintain) โครงสร้างขององค์การไว้ 2) ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป 4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ

เบนนิส (Bannis, 1971) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การคือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ไขปัญหา

มาโฮนี และ เวทส์เซล (Mahoney & Weitzel, 1969) ได้ให้ทรรศนะของเกณฑ์ในแบบจำลองของธุรกิจทั่วไป และหน่วยงานวิจัยพัฒนาไว้ดังนี้คือ ความสามารถในการผลิต – การสนับสนุนการใช้ – การวางแผน – ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์แบบจำลองหน่วยงานวิจัยและพัฒนา เขากล่าวว่าเกณฑ์ที่ควรใช้คือ ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา

กิบสัน (Gibson, 1973) ให้ความคิดเห็นว่า เกณฑ์การประเมินสำหรับองค์การโดยทั่วไป น่าจะแบ่งเป็นระยะ ๆ ดังนี้ (เกณฑ์การประเมินขึ้นอยู่กับระยะเวลาการดำรงขององค์การ)

ระยะสั้น เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพและความพึงพอใจ

ระยะต่อมา เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนา

ระยะยาว เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ การอยู่รอดขององค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนะเกณฑ์ในการประเมินที่น่าสนใจไว้ 4 ตัว โดยอาศัยแนวความคิดของแคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) ไว้ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การจัดหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติการกิจ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยม (Latency) ความสามารถขององค์กรที่จะ โน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีหลากหลายแตกต่างกันไปหลายแนวคิดและรูปแบบที่มีการศึกษา รวบรวม หรือค้นคว้า บางแนวคิดก็มุ่งพยายามที่จะวัดประสิทธิผลโดยอาศัยตัวแปรเดียว โดยใช้ความสามารถในการผลิต ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นองค์การทางธุรกิจและอุตสาหกรรม บางแนวคิดก็มุ่งใช้ตัวแปรหลาย ๆ ตัว หรือใช้เกณฑ์หลาย ๆ เกณฑ์เพื่อการวัด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์กร อย่างไรก็ตามยังไม่มี การเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่ว่าตัวแปรใดหรือเกณฑ์ใดที่สามารถใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ถูกต้องแท้จริง

ในปี พ.ศ.2521 คาเมรอน (Cameron, 1978) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษาระดับสูง คือ ระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐนิวอิงค์แลนด์ จำนวน 6 สถาบัน ในระดับปริญญาตรี โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของ

แต่ละมหาวิทยาลัย สถาบันละ 4 – 5 คน และสัมภาษณ์คณาจารย์สถาบันละประมาณ 10 คน โดยการขอให้ตอบข้อคำถามดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลมีลักษณะขององค์การอย่างไร
2. อะไรในสถาบันแห่งนี้ที่แตกต่างจากสถาบันอื่นในแง่ของประสิทธิผล
3. สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
4. อะไรคือสิ่งที่ทำให้สถาบันมีประสิทธิผล โดยให้คิดถึงสถาบันที่ท่านเห็นว่ามีประสิทธิผล
5. จากตัวแปรประมาณ 130 ตัว ที่ได้จากหนังสือต่าง ๆ มีตัวแปรใดบ้างที่สามารถใช้ได้กับควมมีประสิทธิผลของสถาบันแห่งนี้

6. มีตัวแปรใดบ้างซึ่งไม่สามารถใช้วัดได้ หรือไม่มีข้อมูลที่สามารถหาได้เกี่ยวกับตัวแปรนี้
ผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ดังกล่าว ปรากฏมีมิติของควมมีประสิทธิผลและเกณฑ์การวัด 9 ประเภทดังนี้

1. ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา
2. พัฒนาการทางวิชาการ
3. พัฒนาการด้านอาชีพ
4. พัฒนาการส่วนบุคคล
5. ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างของคณาจารย์และผู้บริหาร
6. พัฒนาการด้านวิชาชีพ
7. ความเปิดของระบบและปฏิกิริยาต่อชุมชน
8. ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร
9. สุขภาพขององค์การ

เมื่อเขาจัดกลุ่มและประเภทมิติของควมมีประสิทธิผล พร้อมเกณฑ์ที่จะใช้วัดแต่ละมิติแล้ว เขาดำเนินการวัดจากเกณฑ์ต่างๆ โดยการส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารและหัวหน้าภาควิชาในแต่ละสถาบันทั้ง 6 ประมาณ 75 คน ผลการวิจัยพบว่า มิติทั้ง 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทางบวก เขาสรุปว่าประสิทธิผลขององค์การมีลักษณะหลายมิติ ไม่ใช่เป็นแนวความคิดเดี่ยว แต่ทั้งนี้การมีประสิทธิผลในมิติหนึ่งไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับการมีประสิทธิผลในอีกมิติหนึ่ง

วิธีการประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นยิ่ง เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1989) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์การเป็นอย่างไร การประเมินผล หรือการวัดผลของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยมากมาย เพื่อที่จะหาตัวแปรหรือบรรทัดฐานที่จะใช้วัดประสิทธิผล เช่น ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับปริมาณผลผลิต แรงจูงใจ ความพอใจในงาน ขวัญ ความสามัคคี ความมั่นคง ฯลฯ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พบว่า ตัวแปรบางตัว ขัดแย้งกัน และไม่สามารถใช้ได้กับทุกองค์การ วิธีประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานมีหลาย ประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 202-213)

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการ ประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ต้องการ ประเมิน ซึ่งวิธีประเมินนี้ แบ่งเป็น 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรฐาน (Graphic Rating Scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก การประเมินจะทำโดยผู้ประเมินให้ความเห็นด้วยการขีดเครื่องหมายตามแบบฟอร์มที่กำหนดจากมากไปหาน้อย
2. วิธีประเมินแบบบังคับเลือก (Forced Choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะ ข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่ม และผู้ประเมิน จะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยถือว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมี ประสิทธิภาพของงาน
3. วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Essay Evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมินควบคู่ กับ Ration scale
4. วิธีประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives) เป็นวิธีที่ใช้ ประเมินตัวบุคคลโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามรายงานทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผล ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะมาร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด วิธีนี้ผู้ถูกประเมินจะมีโอกาสประเมินผลงานของตนเองด้วยการรายงานและชี้แจงเหตุผลในผลสำเร็จ และไม่สำเร็จของงาน
5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique) ผู้ชำนาญการด้านบริหารงาน บุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ดีที่สุดและเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน มีการพัฒนาและจัดประเภทข้อมูลและ เหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ ครั้งที่ดีที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักเป็นคนประเมินเองมากกว่า จะร่วมกับผู้ถูกประเมิน

6. วิธีประเมินด้วยการจัดเครื่องหมาย (Checklist และ Weighted Checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายการที่เป็นหัวข้อเรื่อง (Checklist) เรียงลำดับเป็นชุดคุณศัพท์หรือคำบรรยายข้อความที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการให้น้ำหนักในแต่ละข้อเท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความที่ผู้ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ แต่หากไม่มีก็ปล่อยว่างไม่ทำเครื่องหมาย

7. วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามขีดขนาดหรือมาตรา (Behaviorally Anchored Rating Scales) โดยประเมินประสิทธิภาพของงาน จากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือไม่ดีของการทำงานได้ประเมินข้อความเหล่านั้นจาก Scale ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกับวิธี Weighted Checklist โดยวิธีนี้คล้ายกับ Graphic Rating Scale ที่นำมาใช้กับผู้ถูกประเมิน แต่ต่างกันตรงที่ Scale ที่จะยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีการนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธีด้วยกัน คือ

1. วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) วิธีนี้ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุด โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด

2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ (Paired Comparison) วิธีนี้จะทำการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้น จะเปรียบเทียบบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน

3. วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (Forced Distribution) วิธีนี้ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้ง (Curve) ประเมินผู้ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กลุ่มที่สาม วิธีประเมินวิธีอื่น ๆ มี 2 วิธี คือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดี เลว อย่างไร

2. วิธีการประเมินผลงานรอบด้าน (Field Review Technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก

สตีเยร์ (Steers, 1977, pp. 7-13) เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรด้วยตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบกระบวนการ (Process Model) โดยเสนอว่าการวัดประสิทธิภาพขององค์กร ควรพิจารณาแนวคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ

1. การบรรลุให้ถึงเป้าหมายสูงสุด (Goal Optimization) แนวคิดนี้ยอมรับว่าการบรรลุให้ถึงเป้าหมายสูงสุดเป็นสิ่งเป็นไปไม่ได้ และถึงแม้จะเป็นไปได้ก็อาจมีโทษต่อองค์กร และการอยู่รอดขององค์กร

2. แนวคิดด้านระบบ (System Perspective) เสนอว่าเป้าหมายไม่ใช่อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่ แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การบรรลุถึงเป้าหมายในระยะสั้นก็คือตัวป้อนใหม่ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบรรลุเป้าหมายต่อไป

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม คือ การยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กร จะสามารถบรรลุผลได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

จากแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรทั้ง 3 ประการ ทำให้ผลการศึกษาวิจัยของ Steers สรุปได้ดังนี้ คือ

1. ลักษณะขององค์กรที่เกี่ยวกับโครงสร้าง แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรด้านมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์กร พบว่าการกระจายอำนาจในองค์กรมักนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตามแนวคิดของ Steers เชื่อว่า ประสิทธิภาพขององค์กรถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นบทบาทของนักบริหารที่สำคัญ คือการทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม และปรับโครงสร้างและการปฏิบัติงานให้เข้ากับสภาวะดังกล่าว

3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร Steers เชื่อว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมของคนในองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง จะต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพนักงาน ซึ่งไม่เพียงปฏิบัติงานตามหน้าที่เพียงเท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

4. นโยบายและการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

4.1 การกำหนดกระบวนการติดต่อสื่อสาร ให้มีการประสานกิจกรรมไปในทิศทาง และเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากบนลงล่าง จากล่างสู่บน และในระดับเดียวกัน

4.2 การที่ผู้นำสามารถใช้ภาวะผู้นำ ในการประสานงาน และตอบสนองเป้าหมายขององค์กรและบุคคลได้เป็นส่วนใหญ่

4.3 การที่ผู้บริหารสามารถรับผิดชอบองค์กร ให้มีความสามารถในการปรับตัว

ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่าง ความต้องการเริ่มเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ กับความต้องการรักษาความมั่นคง ซึ่งมีความสำคัญพอ ๆ กัน

กล่าวโดยสรุป วิธีประเมินประสิทธิผลนั้นมีหลายวิธี จึงควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการวัด ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพของมอท (Mott, 1972, p. 1963-A cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ซึ่งครอบคลุมถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นได้มีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีปริมาณและคุณภาพดังกล่าวนี้จะได้แก่โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวมีความสามารถในการจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้ อย่างสะดวก มีบุคลากรคือครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อม ที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญ

ได้แก่ ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานทางวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐ ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม โดยจัดกระบวนการเรียนและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความรู้สึกรักหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่สังคมสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย สถิติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ สังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้นและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีงามของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อ

การศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีโดยมีความรู้ลึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามารถในการควบคุมจิตใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน องค์การจะประกอบด้วยคนและงานโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียนและนักรการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้อง ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และ คุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นวิธีที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

อาจกล่าวได้โดยสรุปว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียน ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการร่วมกันกำหนดนโยบายให้ทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับรูปแบบการบริหารและการดำเนินการต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน องค์การหรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่ทันสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรจะเป็น ผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานให้การยอมรับและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลในบางโอกาสพยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ หมายถึง ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจุบันการที่สถานศึกษาจะสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้นมาจากหลายปัจจัยด้วยกัน และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ นั่นคือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่ง ประชุม รอดประเสริฐ (2532, หน้า 1-19) ได้ให้ความสำคัญของ

การบริหารว่า การบริหารมีความเกี่ยวพันและมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก ในปัจจุบัน โดยการบริหารจะสามารถช่วยให้มนุษย์ได้เข้าใจถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง การบริหารจะชี้นำทางไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติภารกิจตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และการบริหารจะสามารถช่วยคลี่คลายปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล นอกจากนี้แล้วการที่ผู้บริหารจะสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาได้นั้น ต้องมี บุคลิกภาพที่ดี กล่าวคือ หากบุคคลใดมีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ชื่นชมของบุคคลที่ได้พบเห็น ยินดีที่จะคบค้าสมาคมด้วย ย่อมประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างสูง ทั้งนี้เพราะทำให้เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยมีความไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธา พร้อมทั้งจะให้ความสนับสนุนในทุกโอกาส ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารที่มีอาชีพเป็นครูจะต้องมี คือ บุคลิกภาพที่ดี เนื่องจากผู้บริหารต้องมีการพบปะสังสรรค์และสร้างสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ฝ่าย เช่น ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดีในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความมีอำนาจ อิทธิพลที่ควรจะใช้ให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม สิ่งสำคัญดังกล่าวจะช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีประสิทธิผลเป็นเครื่องมือตัดสินขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะเป็นผลสุดท้ายของการทำงานขององค์การ ดังที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 297-307) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนพิจารณาผลลัพธ์ (Outcome) ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม พิจารณาจากความสามารถในการผลิตที่เป็นปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น เสาวภาคย์ อนันต์ชื่นสุข (2541, หน้า 105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับประสิทธิผลของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีจะสามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จเป็นที่ชื่นชมศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน และผู้พบเห็น ทำให้สามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ง่ายขึ้น ซึ่งอรุณ รักธรรม (2532, หน้า 207) เห็นว่าบุคลิกภาพมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นปัจจัยที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้

ดังนั้นในการที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ไว้ได้นั้น บุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นสิ่งที่เกื้อกูล หรือเป็นสิ่งที่

อุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

การศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคอลล

การวิจัยทางสังคมศาสตร์มีตัวแปรอิสระที่อาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากมาย ตัวแปรอิสระเหล่านี้มักจะควบคุมในทางปฏิบัติได้ยากมาก การวิจัยประเภทนี้จึงมีโอกาที่จะขาดความตรงภายนอก โดยเฉพาะความตรงในแง่ของความสรุปอ้างอิงไปยังประชากร ซึ่งในปัจจุบันวิทยาการทางคอมพิวเตอร์ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นจึงทำให้ผู้วิจัยสามารถที่จะศึกษาตัวแปรทำนายได้หลาย ๆ ชุด ชุดละหลาย ๆ ตัว ขณะเดียวกันก็ช่วยให้ศึกษาตัวเกณฑ์ได้มากกว่าหนึ่งตัว วิธีการเช่นนี้ช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายและตัวเกณฑ์ได้ชัดเจนและแม่นยำยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเอื้อให้การวิจัยมีความตรงทั้งภายในและภายนอกยิ่งขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักสองประเภท คือตัวแปรทำนายและตัวเกณฑ์นั้น นักสถิติได้พยายามพัฒนารูปแบบทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ โดยมีความคิดพื้นฐานว่าถ้าจะทำการวิจัยให้เจาะลึกยิ่งขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาตัวแปรหลายๆ ด้าน จึงจะรับกับสภาพที่แท้จริงของมนุษย์ ดังนั้นนักสถิติจึงค้นพบวิธีแก้ปัญหาโดยใช้การวิเคราะห์ ตัวแปรพหุคูณ ซึ่งในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ชุดจึงสามารถใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลล (Canonical Correlation Analysis) ได้ (สำราญ มีแจ้ง, 2544, หน้า 174)

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารยังมีการศึกษาสูงก็จะมีผลดีต่อหน่วยงาน (วิไลวรรณ เกตุบรรลุ, 2543, หน้า 52) ซึ่งสุเมธี อันพันลำ (2531, หน้า 40) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีบุคลิกภาพด้านความอดทนและการเสียสละต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการศึกษาสูงทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ระดับการศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงระดับขั้นการเรียนรู้ ทำให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาหรือการรับรู้สิ่งต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของบุคคลได้ ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ระดับการศึกษาของครูเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 27-28) ได้สังเคราะห์งานวิจัย 50 เรื่อง เพื่อพิจารณาประเมินประสิทธิผล

ของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า วุฒิของครูมีอิทธิพลต่ออัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อ และต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนรัชต์ นูริสูงเนิน (2544, หน้า 96) กล่าวว่า วุฒิทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรด้านบุคคลที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีการศึกษาที่ดี และมีความรู้ทางด้านวิชาการ เป็นอย่างดี ตลอดจนมีการจัดระเบียบในหน่วยงานที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานและการติดต่อประสานงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือทำการบริหาร และปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา ตามระยะเวลาที่แตกต่างกัน จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนานเท่าใด ประสบการณ์ก็จะมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง บังเกิดผลดีแก่สถานศึกษามากเท่านั้น ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่ง และมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเพราะ ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของ บุคคลในองค์การ(ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2533, หน้า 54) จากการศึกษาของสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 70-71) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษา ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมย์ตัน (Mayton, 1980, p. 4565-A) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐอลาบามา ผลการวิจัยระบุให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสบการณ์สูง ย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารบุคลากรของสถานศึกษา และเป็นผลย้อน ให้เห็นว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร การศึกษา อันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม และ จากการศึกษาของ เสาวภาคย์ อนันต์ชั้นสูง (2541, หน้า 106) ระดับบุคลิกภาพของหัวหน้าการ ประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ขึ้นไป มีระดับบุคลิกภาพโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพพบว่า หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือบุคลิกด้าน ความรับผิดชอบ การเข้าสังคม และมีคุณธรรม การมีอำนาจอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ความมั่นคงทางอารมณ์ ส่วนหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม ความรับผิดชอบ ความมีคุณธรรม การมีอำนาจอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมั่นคงทางอารมณ์ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ สามารถทำความเข้าใจกับสภาพงานที่รับผิดชอบ มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ได้ชัดเจนถูกต้องทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากเอกสาร และงานวิจัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่า วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร มีความสัมพันธ์ หรือมีผลต่อบุคลิกภาพ และประสิทธิผลของการบริหารในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

งานวิจัยในประเทศ

ชูชาติ ทัพพพัชรกุล (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาบุคลิกภาพของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา พบว่า

1. บุคลิกภาพของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา แบ่งเป็น

2.1 ทุกกลุ่มอายุ ที่มีต่อลักษณะนิสัยทั้ง 9 ด้าน พบว่าความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีระเบียบวินัย ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ทางเทคโนโลยี เทคนิคการสอน จิตสำนึกในความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติต่ออาชีพครูช่าง และความถนัดทางช่าง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ทุกกลุ่มประสบการณ์การสอนที่มีต่อลักษณะนิสัยทั้ง 9 ด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย เทคนิคการสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนลักษณะนิสัยด้าน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ทางเทคโนโลยี เจตคติต่ออาชีพครูช่าง ความถนัดทางช่าง และจิตสำนึกในความปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน

เสาวภาคย์ อนันต์ชื่นสุข (2541, หน้า 101-102) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับประสิทธิผลของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และอายุ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ยกเว้นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

พรรณพร หฤทัยถาวร (2542, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลิกภาพ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทางการบริหาร ทุกด้าน และทุกมิติตามลำดับ อยู่ในระดับดีมาก
2. บุคลิกภาพทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางลบกับพฤติกรรมผู้นำทุกมิติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทุกมิติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง บุคลิกภาพ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบและด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ผู้นำทุกมิติของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. บุคลิกภาพทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทุกมิติของผู้บริหาร โรงเรียนที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล และด้านความมั่นคงทางอารมณ์มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านมิติกิจสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี และบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทุกมิติของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บุคลิกภาพทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทุกมิติของผู้บริหาร โรงเรียนที่มี ประสบการณ์ทางการบริหารน้อย บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจและด้านการเข้าสังคมมีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ทางการบริหารมาก บุคลิกภาพ ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทุกมิติของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญพร ลิ้มวงศ์ (2542, หน้า 65) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารด้านสินเชื่อและด้านเทคโนโลยี มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเปิดเผย (E) และด้านวิธีการหาข้อมูลแบบใช้ประสบการณ์ตรง (S) ของพนักงานธนาคารด้านสินเชื่อและ เทคโนโลยี ไม่มีสหสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน (OJS) ผลการวิจัยจึง ปฏิเสธสมมติฐาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพด้านวิธีการตัดสินใจแบบใช้ความคิด (T) ของพนักงานธนาคารด้านสินเชื่อ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวก ($r=.14, p < .01$) กับความพึงพอใจในการทำงาน (OJS) แต่สำหรับพนักงานธนาคารด้านเทคโนโลยี ตัวแปรทั้งสองไม่มีสหสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานในส่วน of พนักงานสินเชื่อ และปฏิเสธสมมติฐานในส่วน of พนักงานเทคโนโลยี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพด้านแนวทางการปฏิบัติตัวแบบมีแบบแผน (J) ของทั้งพนักงานธนาคารด้านสินเชื่อและเทคโนโลยี มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (OJS) ($r=.25$ และ $.19, p < .01, .05$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานในส่วน of พนักงานสินเชื่อ และสนับสนุนสมมติฐานในส่วน of พนักงานเทคโนโลยี

ไพศาล ศิริสมิ (2546, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สรุปผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ และด้านความสามารถในการบริหาร ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความกล้าในการตัดสินใจ มีวินัยในตนเอง เคารพกฎหมาย มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์เยือกเย็นและมั่นคง

งานวิจัยต่างประเทศ

การ์คอน (Gordon, 1963, p. 16 citing in Bass, n.d. อ้างถึงใน วิมลพร พันธุมนตรี, 2534, หน้า 28) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าแผนกขายสองกลุ่ม จำนวน 62 คน โดยใช้เครื่องมือ 2 ชนิดคือ Gordon Personal Profile และ Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ปรากฏว่า

1. บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับด้านมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และทางบวกกับด้านมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลิกภาพด้านความสามารถในการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ในทางบวก และด้านมิตรสัมพันธ์ในทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประคิษฐ์ ชัยปรีชา (2533, หน้า 28) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองของบริษัทชั้นนำแห่งหนึ่งในอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพกอร์ดอน เพอร์ซันแนล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) พบว่าผู้บริหารทั้งสองมีระดับบุคลิกภาพสูง 3 ด้าน ยกเว้นด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารระดับรองมีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าทุกด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 224-237) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยศึกษากับครูใหญ่ 230 คน จาก 230 โรงเรียน และครู 981 คน จาก 50% ของครูทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินประสิทธิผลโดยกลุ่มรวมนั้น ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญา ต่อครูที่วุฒิต่ำกว่า พฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยตัวแปรย่อยสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ 70.07%

วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูผู้สอนในโรงเรียน และศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 มีประสิทธิผลโดยรวมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประดับ ชัยพฤกษ์ (2542) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ในแต่ละด้านและโดยรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยความผูกพันต่อองค์การของครูด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของโรงเรียน ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในโรงเรียนด้านความสามารถในอันที่จะ

ดำรงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

มนตรี บุญธรรม (2544, หน้า 91) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม และ จำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อำนาจ ชัยนันทนคร (2544, หน้า 83) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม 3) ด้านการตัดสินใจ
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 1) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพในตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อยู่ในระดับสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

มอลต์ มอท์ (Mott, 1972, p. 11) ได้ศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การอย่างกว้างขวาง โดยสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถยืดหยุ่นได้ โดยที่ความสามารถในการผลิต วัดจากค่าเฉลี่ยของคำตอบในตัวแปร 3 ตัว คือ ปริมาณ คุณภาพและประสิทธิภาพของงาน การปรับตัววัดได้โดยข้อคำถาม 4 ข้อ และแต่ละข้อเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหารวมทั้งคำถามที่สะท้อนถึงความรวดเร็วในการที่คนในองค์การยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ โดยสะท้อนให้เห็นอัตราส่วนของบุคคลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงความยืดหยุ่นวัดได้โดยข้อคำถามที่ให้บุคคลในองค์การประเมินบุคคลในองค์การว่ามีการปรับตัว

ให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้ง 3 ประการ

เพอร์สัน (Person, 1993, p. 3071-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

เมอร์เรย์ (Murray, 1988, p. 1880-A) ศึกษาลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยขนาดเล็ก ซึ่งใช้แนวคิดของคาเมรอน (Cameron) ในการประเมินประสิทธิผลวิทยาลัยใน 9 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการศึกษาของนักเรียน การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาทางวิชาชีพ สุขภาพขององค์การ การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างของอาจารย์ ความเปิดของระบบการได้มาซึ่งทรัพยากร ผลการวิจัย ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในด้านประสิทธิผลของวิทยาลัย คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาการ ของนักศึกษา กับภาวะผู้นำที่ 2 แบบ

รูท (Ruhl, 1986, p. 3216-A) ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนพบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนา ให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมิน