



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมาย

ความสำคัญของบุคลิกภาพต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพของ คาร์ล จุง

การวัดบุคลิกภาพ

แบบสำรวจตัวเอง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้แทนงานวิชาการภายในโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้แทนงานวิชาการภายในโรงเรียน

ผู้แทนและผู้แทนภายในโรงเรียน คือบุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการเรียนการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ความร่วมมือมากกว่าการแนะนำ หรือสั่งการอย่างเดียว (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2530) สำหรับผู้แทนภายในโรงเรียน ก็คือบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน ส่วนศึกษานิเทศก์คือ บุคลากรที่อยู่ภายนอกโรงเรียน แต่ทำหน้าที่อย่างเดียวกัน จึงน่าจะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

ชาวี มณีศรี (2529) แบ่งคุณสมบัติของผู้แทนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. คุณสมบัติตามบุคลิกลักษณะ (Personal Characteristics)
2. คุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Characteristics)

คุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะ สรุปได้ดังนี้

1. ต้องสร้างความศรัทธา เชื่อถือให้เกิดขึ้น ใช้พระคุณด้านวิชาการมากกว่าการใช้

อำนาจ

2. เห็นอกเห็นใจคนอื่น เข้าใจ และยอมรับผู้อื่น เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงาน

ร่วมกัน

3. มีความกระตือรือร้น ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา
4. มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญความยากลำบาก
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาสิ่งใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาครูให้มีศักยภาพ

(Potentiality)

6. มีอารมณ์ขัน แต่ต้องแสดงออกให้ถูกกาลเทศะ
7. มีสุขภาพดี จิตใจแจ่มใส
8. สามารถประเมินค่าให้สัมพันธ์กับจุดหมายของการศึกษาและแนวทางในการ

ทำงาน

9. มีความจริงใจ (Sincerity) เปิดเผย ตรงไปตรงมา
10. เป็นพหุสัจจะ มีสติปัญญา รับการฝึกหัดที่ดี มีประสบการณ์เพียงพอที่จะแนะนำครู

ได้ เพราะครูย่อมมองผู้แทนในฐานะผู้แนะแนวแนะนำ

คุณสมบัติด้านวิชาชีพ สรุปได้ดังนี้

1. ต้องมีความรู้พื้นฐานกว้างขวาง การศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไปจะทำให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง จะเป็นพื้นฐานสร้างความเข้าใจ สื่อความหมายติดต่อกับคนอื่นได้
2. มีวิชาเฉพาะ (Professional Education)
3. มีทักษะในการสอน
4. เข้าใจบทบาทขบวนการศึกษา
5. มีความรู้เกี่ยวกับวัสดุการสอนและวิธีสอน
6. มีความสามารถในการวัดผล
7. ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ
8. มีประสิทธิภาพในการทดลองและการวิจัย
9. มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตัวเองเสมอ

นอกจากนี้ยังอธิบายคุณลักษณะของผู้นิเทศว่า "หูโต ตาแหลม ปากเล็ก" ซึ่งหมายความว่า ผู้นิเทศควรเป็นพหูสูตร คือ ฟังมาก มองการณ์ไกลด้วยสายตาที่แหลมคม และพูดเฉพาะในส่วนที่เกิดประโยชน์เท่านั้น

ยุพิน พิพิธกุล (2522) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้กล่าวถึงคุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะของผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. บุคลิกภาพดี
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีอารมณ์ขัน อารมณ์มั่นคง
5. ทำงานมีระเบียบ มีความคิดสร้างสรรค์
6. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว
7. มีวาทศิลป์ รื่นเรริงเสมอ
8. กิริยามารยาทมีนวล อ่อนน้อมต่อมตน
9. เป็นนักประชาธิปไตย
10. มีมนุษยสัมพันธ์
11. เป็นผู้นำที่ดี

12. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ดี

13. ขวนขวายหาความรู้ใหม่เสมอ

ทั้งสองท่านให้ความสำคัญต่อคุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะของผู้นิเทศอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ซึ่งต้องพบปะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการนิเทศโดยหน้าที่ ชักนำให้ครูเกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน นอกจากนี้ผู้ที่จะเป็นผู้นิเทศจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บังเกิดผลดีและบรรลุจุดหมาย หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จึงกำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เป็นงานที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีความรู้ ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการสูง มีความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ พฤติกรรมองค์การ และมีมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นผู้นิเทศควรเป็นผู้ที่มีลักษณะ 4 ประการ

1. ทักษะเชิงเทคนิคทางธุรการ
2. ทักษะเชิงเทคนิคทางวิชาการ
3. ทักษะเชิงเทคนิคทางมนุษย์
4. ทักษะเชิงเทคนิคทางบริหาร

1. ทักษะเชิงเทคนิคทางธุรการ ผู้นิเทศในโรงเรียนจำเป็นต้องรู้จักจัดการทางธุรการเป็นพื้นฐานไว้ก่อน งานธุรการคือ การทำทุกสิ่งให้มีความถูกต้อง รัดกุม ถูกแบบแผน มีหลักฐาน ทำแล้วมีระเบียบ เช่น จะจัดอบรมก็ต้องรู้จักจัดพิมพ์โครงการ การบันทึกเสนอขออนุญาตผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้จัดดำเนินการเป็นหลักฐาน ถูกต้องเป็นไปตามขั้นตอนการแต่งตั้งคนปฏิบัติงาน ก็ต้องจัดทำคำสั่งให้ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณ การทำหนังสือราชการเชิญคนเป็นวิทยากร การแจ้งผู้เข้าอบรม การเบิกจ่ายเงิน การเขียนรายงานผล สิ่งเหล่านี้เป็นงานธุรการซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้การทำงานเกิดความรัดกุม ถูกต้อง และมีระเบียบ คนซึ่งเป็นผู้นิเทศต้องเรียนรู้และสร้างทักษะพวกนี้ให้เกิดขึ้นในตน ถึงแม้ว่าทักษะเชิงธุรการจะไม่ใช้ทักษะที่ส่งผลต่อเนื้อหา แต่ก็มีผลสำคัญและการเรียนรู้ทักษะนี้ก็ไม่ใช่เรื่องยากนัก ไม่ต้องใช้ความคิดมาก เพียงแต่ทำตามระเบียบแบบแผนที่มีอยู่บ่อย ๆ ก็จะเก่งไปเอง นอกจากทักษะด้านงานหนังสือราชการตามระเบียบแล้ว ยังหมายถึงงานธุรการที่เกี่ยวกับการจัดพิมพ์ อัตรสำเนา

การทำเอกสาร การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในงานธุรการ รวมทั้งความคล่องตัวที่จะรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน เช่น รู้ว่าการพาครูหรือนักเรียนไปศึกษาครูงานนอกโรงเรียน จะทำอย่างไรบ้าง การจัดอบรมจะทำอย่างไร มีงานและขั้นตอนอะไรบ้าง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ของหมวดจะต้องทำอย่างไรบ้าง เป็นต้น ผู้นิเทศซึ่งมีทักษะด้านนี้จะนับว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานได้รัดกุม มีระเบียบแบบแผน และจะทำให้งานคล่องตัวขึ้น

2. ทักษะเชิงเทคนิคทางวิชาการ ได้แก่ ความเก่ง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือนักเรียนได้รับการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร ผู้นิเทศจึงต้องมีความสามารถที่จะจัดการในเรื่องของหลักสูตร คู่มือครู แผนการสอน แบบเรียน อุปกรณ์เครื่องมือ และสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งเรื่องของเนื้อหาวิชาและการประเมินผล ผู้มีทักษะจะต้องเป็นผู้ที่

- มีความรอบรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ลึกซึ้งในเรื่องนี้
- จัดดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ให้คล่องตัวและถูกต้อง

ดังนั้น ผู้นิเทศภายในโรงเรียนจึงต้องเรียนรู้และฝึกฝนเรื่องเหล่านี้ให้มาก เพราะเป็นเนื้องานนิเทศโดยตรง ผู้นิเทศจะต้องมีความสามารถในวงกว้างและครอบคลุมงานวิชาการดังกล่าวแล้ว

3. ทักษะเชิงเทคนิคทางมนุษย คือ ความสามารถที่ผู้นิเทศจะทำตนเองให้เป็นคนดี คนน่าคบถือ สร้งธา คนที่บุคลิกภาพส่วนตัวดี และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จูงใจคนให้ทำงานได้ผล มีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานกลุ่มหรือสามารถทำให้คนใช้ศักยภาพการทำงานร่วมกันของบุคคลในหน่วยงานเป็นไปในทางที่นำขึ้นชมยินดี คนร่วมมือร่วมใจกันทำงานที่เราอาจจำแนกเป็น

- ทักษะในการเป็นผู้นำ
- ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์
- ทักษะในด้านการจูงใจ
- ทักษะในการทำงานกลุ่ม
- ทักษะในการสื่อข้อความ



ผู้นิเทศที่มีทักษะเชิงมนุษย์จะสามารถในการนำบุคลากรผู้รับการนิเทศให้ทำงานได้ผล และบรรยากาศการทำงานหรือกระบวนการทำงานเป็นไปในทางบวก นำยินดี และร่วมมือร่วมใจกัน ทักษะในด้านนี้ถือว่าสำคัญมาก และฝึกฝนสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ลึก จิตใจ และบุคลิกภาพต้องเกิดแนวการปรับตัวและปรับพฤติกรรมให้ได้ผล ซึ่งยากกว่าการเรียนรู้ ในทักษะทางเทคนิคเชิงธุรการและวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว

4. ทักษะเชิงเทคนิคทางบริหาร คือ ความสามารถที่จะดำเนินการในหน่วยงานของ คนในลักษณะที่กว้าง ครอบคลุม และมีระบบ คือ ความสามารถที่จะจัดระบบหน่วยงาน ผู้นิเทศรับผิดชอบนิเทศอยู่นั้นให้ดี คำเนิงานของหน่วยงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หัวหน้า หมดการบริหารหมดของคนที่ให้ผลดี ทักษะเชิงบริหารประกอบด้วยความสามารถในด้านต่าง ๆ คือ

- ความสามารถในการวางแผน มองภาพรวมของงานที่จะปฏิบัติล่วงหน้าอย่าง มีระบบ รัคกุม
- ความสามารถในการจัดองค์การ คือ สามารถจัดสายปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของคนได้เหมาะสม จัดคนเข้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดแบ่งงาน กำหนดหน้าที่ความสัมพันธ์ในงานต่าง ๆ เป็นไปได้ดี
- ความสามารถในการประสานงานและอำนวยความสะดวก คือการจัดให้คนในองค์การ คำเนิงานตามหน้าที่และแผนงานอย่างได้ผล
- ความสามารถในการประเมินติดตามผลงานของหน่วยงานว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และแผนงานหรือไม่เพียงใด

ผู้นิเทศซึ่งมีทักษะในด้านนี้จะสามารถทำให้หน่วยงานและองค์การที่ตนเองเป็นผู้นิเทศนั้น ทำงานได้ดี และทำให้มองภาพการทำงานที่มีระบบ เห็นงานครอบคลุม และคำเนิงานอย่างมี หลักการได้ผลชัดเจน

ผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ ฉะนั้นความเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อบรรยากาศและสัมฤทธิ์ผลของโครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทต่อการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
2. ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศและครู โดยอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงาน
3. พิจารณานุมัติโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน
4. เป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ชำนาญ และกำลังใจแก่ผู้ดำเนินโครงการ
5. ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนและครู
6. ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีความเจริญงอกงามในวิชาชีพ
7. ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
8. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทุกฝ่ายมีหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ช่วยเหลือครูให้เข้าใจระบบต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ซึ่งต้องรับผิดชอบโดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน จึงควรมีบทบาทต่อการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนดังนี้

1. ร่วมวางแผนและวิเคราะห์โครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
2. รวบรวมโครงการและจัดทำแผนงานนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
3. ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ กลุ่มโรงเรียนและแหล่งวิทยากรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

4. นิเทศ ติดตาม และประเมินผล และควบคุมคุณภาพการดำเนินงานโครงการ
นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนทุกโครงการ
5. บริการ สนับสนุน อำนวยความสะดวก บำรุงขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ
แก่บุคลากรผู้ดำเนินโครงการแต่ละโครงการ
6. ทำสถิติหรือเก็บข้อมูลแสดงความก้าวหน้าทางวิชาการเป็นรายเดือน รายภาคเรียน
และรายปี
7. สรุปผลการดำเนินโครงการ แจ้งบุคลากรในโรงเรียน และรายงานผลเสนอต่อ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หัวหน้าหมวดวิชากับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

หัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานวิชาการภายในหมวดวิชา เป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับครูมากที่สุด รับผิดชอบและความต้องการของครูในหมวดวิชาเป็นอย่างดี จึงเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนด้านงานนิเทศการศึกษา ของหัวหน้าหมวดวิชาที่มีดังต่อไปนี้

1. ประชุมครูเพื่อวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา
2. นิเทศ แนะนำให้คำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการใช้และการปรับปรุงหลักสูตรใน
ระดับชั้นเรียน เช่น การทำโครงการสอน แผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
การผลิตสื่อ การวัดผลและประเมินผล ฯลฯ
3. ประชุม วิเคราะห์ปัญหา เพื่อจัดทำโครงการนิเทศงานวิชาการภายในหมวดวิชา
จากปัญหาและความต้องการจำเป็นที่แท้จริง
4. จัดกิจกรรมการนิเทศภายในหมวดวิชาหลาย ๆ แบบ เช่น จัดอบรม สัมมนา
ประชุมปฏิบัติการ พาไปทัศนศึกษา จัดให้มีการสาธิตการสอน การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
พาไปดูงานของหมวดวิชาอื่นหรือโรงเรียนอื่น จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้แก่ครู จัดป้ายนิเทศ
ภายในหมวดวิชา ฯลฯ
5. นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในหมวดวิชา
6. บริการ อำนวยความสะดวก เอาใจใส่ดูแลสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในการ
ดำเนินโครงการนิเทศภายในหมวดวิชา
7. ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริมครูเพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง และพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

ครูกับการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะบันดาลให้การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลได้ เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติ ย่อมจะทราบปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจจากครู การนิเทศการศึกษาจะไม่บังเกิดผลเลย

บทบาทของครูในการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนควรมีดังต่อไปนี้

1. ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศ โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผล
 2. มีความสนใจ ความต้องการ และความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
 3. ให้ความร่วมมือในการนิเทศ เช่น ร่วมเป็นวิทยากรสาธิตการสอน ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศแก่ผู้นิเทศ
 4. ร่วมปรึกษากับผู้บริหารและผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน
 5. เป็นผู้นิเทศการศึกษาในเรื่องที่ถนัดหรือมีความชำนาญพิเศษ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- จะเห็นว่าผู้ที่มีบทบาทในการนิเทศการศึกษา ทั้งในฝ่ายของผู้ให้ ผู้รับ และผู้สนับสนุนต่างทำงานในลักษณะที่แตกต่างกัน แต่ทุกฝ่ายมีจุดประสงค์เดียวกันคือ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

ออลพอร์ต (Allport quoted in Hall and Lindzey, 1970) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ (personality) คือ องค์การเคลื่อนไหวที่ภายในความแตกต่างระหว่างบุคคลของระบบกายจิต (psychophysical systems) ซึ่งตัดสินการปรับตัวของมนุษย์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

แมคคิ (Maddi, 1968) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นเซตของคุณลักษณะและความโน้มเอียงซึ่งตัดสินความสำนึและความแตกต่างของพฤติกรรม (เช่น ความคิด ความรู้สึก และอากัปกริยา) ของมนุษย์ซึ่งมีความต่อเนื่องกัน และอาจหรือไม่ว่าอาจทำความเข้าใจได้ง่าย ๆ ในเรื่องความกดดันทางสังคมและชีววิทยา

คำว่า personality มาจากรากศัพท์ว่า "persona" ในภาษาลาติน ซึ่งแปลว่า หน้ากากหรือหน้าปลอม ใช้ส่วมาใช้เวลาเล่นละคร (Frager and Fadiman, 1984) ดังนั้น จากความหมายรวมทั้งความหมายจากรากศัพท์จึงพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึงคุณลักษณะ เฉพาะของบุคคล ซึ่งมีทั้งที่แสดงออกมาให้เห็นและสามารถรู้ได้โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสำรวจ เป็นต้น และที่เก็บซ่อนไว้ภายใน เช่น ลักษณะอารมณ์ ทัศนคติ เป็นต้น เปรียบเสมือนเป็นหน้ากากของแต่ละคน ผู้ที่มีบุคลิกภาพคืออาจกล่าวได้ว่าหน้ากากที่สวมใส่นั้นมีความสวยงามเหมาะสมในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ไม่ดีก็คือผู้ที่สวมหน้ากากที่นำเกลียดในสายตาของผู้อื่น นั่นเอง

ความสำคัญของบุคลิกภาพต่อการปฏิบัติงานของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

เป็นที่ทราบกันดีว่างานของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน นั้นคือการนิเทศการศึกษา ต้องพบปะกับครูผู้สอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน เป็นหลักสำคัญ นอกจากนี้ยังมีงานในหน้าที่ตามที่โรงเรียนกำหนดไว้อีกมาก ซึ่งหากจะใช้แต่ความสามารถและสติปัญญาเท่านั้น คงประสบผลสำเร็จได้ไม่เต็มที่นัก ควรจะต้องมีปัจจัยสำคัญด้านอื่นช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล นั่นคือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เพราะผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ สื่อสารได้อย่างชัดเจนถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในตนเองและต้องสามารถเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเช่นกัน สามารถปรับตัวได้ดี และควรต้องเป็นบุคคลประเภทเปิดเผยตรงไปตรงมา (ชาร์ มณีศรี, 2529) คงไม่มีครูคนใดต้องการจะปรึกษาหารือหรือขอคำแนะนำจากผู้นิเทศที่อารมณ์ฉุนเฉียวหน้าตาบูดบึ้ง พูดจ่าข่มขู่ ขวางโลก พูดฝ่ายเดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้ครูพูดบ้าง หรือประเภทเก็บตัว แต่เขาต้องการผู้นิเทศที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาแล้วอย่างแน่นอน งานของผู้นิเทศเป็นงานที่ให้ประโยชน์แก่ผู้รับการนิเทศ ดังนั้นบุคลิกภาพที่ดีจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง แต่สร้างความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่นให้เกิดกับผู้รับการนิเทศในการที่จะร่วมมือกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้หมดไป และทำให้ครูยอมรับในตัวผู้นิเทศ ดังที่ สุธา จันท์เอม (2520) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีนับว่าเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ เพราะบุคลิกภาพเป็นรอยพิมพ์ใจแก่ผู้พบเห็น

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ตามที่หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ซึ่งเป็นงาน

ที่สำคัญที่สุด ซึ่งผู้นำเทศจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลกลุ่มเดียวกัน และครูผู้สอนเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นลักษณะที่ตรงกับคุณสมบัติที่หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กำหนดว่าผู้นำเทศจะต้องมีบุคลิกลักษณะเหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นความคิดหรือพฤติกรรมการทำงาน ส่วนการเป็นผู้นำ (Leadership) หรือภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจูงใจ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2529)

บางคนอาจจะคิดว่าการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับผู้บริหารเท่านั้น แต่จริง ๆ แล้วผู้นำเทศก็จำเป็นต้องมีทักษะการเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน ดังที่ คิมบอลล์ วิลส์ (Kimball Wiles อ้างถึงใน วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2530) กล่าวว่า ผู้นำเทศควรมีทักษะด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเรื่องกระบวนการกลุ่ม ทักษะเรื่องการบริหารงานบุคคล และการประเมินผล

ดังได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้นำเทศ ตัวอย่างเช่น ขณะเป็นวิทยากรในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ สิ่งที่ครูพินิจพิจารณาผู้นำเทศเป็นประการแรกอาจได้แก่การแต่งกาย กิริยาท่าทาง และขณะพูดก็อาจประเมินในใจว่าพูดจูงใจดีหรือไม่ ใช้ภาษาในการสื่อสารได้ดีเพียงใด เป็นต้น ถ้าเขาตัดสินใจว่าผู้นำเทศผู้นั้นมีบุคลิกภาพที่ความสนใจในการประชุมย่อมจะมีมากกว่าการตัดสินใจว่าบุคลิกภาพไม่ดี และการยอมรับในตัวผู้นำเทศก็ย่อมเกิดมากกว่าเช่นกัน

นอกจากนี้ผู้นำเทศต้องสามารถจูงใจครูได้เป็นอย่างดี การที่จะให้ครูยอมรับว่าเขามีปัญหาที่รอการแก้ไขก็จะต้องรู้จักใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่ดี เช่น ใช้เทคนิคการนิเทศทางอ้อมจะได้ผลดีกว่าการนิเทศทางตรง ผู้นำเทศเพียงให้การเสริมแรง และยกย่องครูอย่างจริงจัง ไม่เสแสร้ง ครูจะยอมรับและใช้วิธีที่เขาผู้เสนอแนะเองด้วยความเต็มใจ และจะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้นำเทศ

ผู้นำเทศควรคำนึงอยู่เสมอว่า ลักษณะงานของตนนั้น นอกจากความรู้ความสามารถแล้วยังต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญอีกสองประการคือ บุคลิกภาพและการเป็นผู้นำซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกันอยู่ เพราะผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้นำนั้นควรต้องมีปัจจัยด้านบุคลิกภาพประกอบกันไป (Stogdill อ้างถึงใน

สตีต วงศ์สุวรรณ, 2529) อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theories)

จากการศึกษาเอกสารจิตวิทยาเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพหลายเล่มพบว่า การจัดแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพมีความใกล้เคียงกันทั้งการเรียกชื่อกลุ่ม และนักทฤษฎีที่จัดเข้าไปในแต่ละกลุ่ม แต่เนื่องจากทฤษฎีบุคลิกภาพมีมากมายหลายทฤษฎี ไม่สามารถนำเสนอได้ทั้งหมด ในที่นี้จึงนำเสนอตามที่ ศิริโสภาคย์ บุรพาเคชะ (2528) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ซิกมันด์ ฟรอยด์ เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงมากทางด้านหลักการของความไร้สำนึก (Unconscious) ซึ่งบางครั้งบุคคลทำอะไร ผิดปกติโดยไม่รู้สึกรู้ว่าตัวเองทำลงไปเพราะตนเองมีความต้องการอยากกระทำอยู่แล้ว ฟรอยด์อธิบายบุคลิกภาพของมนุษย์โดยการวิเคราะห์จิต เขาเปรียบเทียบสภาพจิตของมนุษย์เหมือนกับก้อนน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ อันแบ่งได้เป็นสามส่วนคือ

ก. ส่วนที่ลอยพ้นน้ำ เป็นส่วนที่เผชิญกับสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่วนของจิตที่เปรียบเทียบได้กับส่วนของน้ำแข็งที่ลอยเหนือน้ำ เรียกว่า "จิตสำนึก" (Conscious Mind หรือ Consciousness)

ข. ส่วนที่อยู่ระดับผิวน้ำ เป็นส่วนที่จิตรับเอาประสบการณ์ที่ได้จากการเผชิญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกไว้ และการดึงเอาประสบการณ์เหล่านั้นออกมาใช้ได้ ฟรอยด์เรียกส่วนนี้ว่า "จิตก่อนสำนึก" (Preconscious Mind)

ค. ส่วนที่จมอยู่ในน้ำ เป็นส่วนที่จิตเก็บประสบการณ์ต่าง ๆ บางอย่างไว้ และเก็บฝังลึกไว้จนไม่สามารถที่จะดึงออกมาใช้ได้ แต่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกโดยที่เขาไม่รู้สึกรู้ตัว ฟรอยด์เรียกส่วนนี้ว่า "จิตไร้สำนึก" (Unconscious Mind)

ฟรอยด์ได้อธิบายบุคลิกภาพของมนุษย์โดยระบบทำงานของจิตทั้ง 3 ส่วน คือ

1. อิด (Id) อยู่ในสภาพไร้สำนึก (Unconscious) เป็นส่วนใหญ่ ได้รับความต้องการต่าง ๆ หรือแรงผลักดันต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติโดยไม่ต้องมีการเรียนรู้

2. อีโก้ (Ego) อยู่ระหว่างกลางความไร้สำนึก (Unconscious) และ ความรู้สำนึก (Conscious) อีโก้จะคอยไกล่เกลี่ยระหว่างความต้องการของอิด (Id) กับ ความต้องการของสังคมหรือข้อห้ามจากส่วนที่สามคือซุเปอร์อีโก้

3. ซุเปอร์อีโก้ (Super Ego) อยู่ในลักษณะรู้สำนึก (conscious) เป็น ส่วนใหญ่ เป็นความรู้สึกลึกซึ้งที่สั่งควางเอาไว้ คอยควบคุมอีโก้ (Ego) ไม่ให้กระทำ ในสิ่งที่ขัดกับความต้องการของสังคม

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จุง (Carl G. Jung) จะเสนอรายละเอียดเป็น หัวข้อต่อไป

3. ทฤษฎีพรอยด์ใหม่ (Neo-Freudians) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แนวคิดมาจากทฤษฎี จิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ ตัวอย่างนักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่

ฮอว์นไน (Karen Horney) เน้นเรื่องความวิตกกังวลเป็นหลักในการเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ บุคคลผู้อยู่ในภาวะกระวนกระวายจะหาวิธีจัดการกับภาวะซึ่งก่อให้เกิด ความวิตกกังวล วิธีการแก้ไขปัญหาของบุคคลในภาวะวิตกกังวลนั้น ฮอว์นไนเรียกว่า ความ ต้องการทางประสาท (neurotic needs) ซึ่งมีอยู่ 10 ชนิด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- ก. เป็นการมุ่งเข้าหาบุคคล (ด้านความรัก)
- ข. เป็นการหลบหนีจากบุคคล (ความอิสระ)
- ค. เป็นการต่อต้านบุคคล (ความต้องการอำนาจ)

เมื่อใดที่บุคคลเกิดปัญหาขึ้นเนื่องจากความต้องการที่ขัดแย้งกัน จะมีความต้องการทางประสาท ชนิดใดชนิดหนึ่งดังกล่าวเกิดขึ้น

ฟรอมม์ (Erich From) มีความคิดเห็นถึงความสำคัญของอิทธิพลทางสังคม มนุษย์มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม อันจะทำให้เขามีความมั่นคงทางอารมณ์ หากแต่ลักษณะ ความก้าวหน้าที่ทางเศรษฐกิจและสังคมของสังคมตะวันตกทำให้บุคคลแยกตัวจากผู้อื่นในครอบครัว ไม่สนใจผูกพันกับบุคคลอื่น

4. ทฤษฎีคุณลักษณะนิสัย (Trait theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้จะเน้นถึงคุณลักษณะนิสัยบางอย่างของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ชัด

อัลพอร์ท (Gordon Allport) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีคุณลักษณะนิสัยเป็นของตัวเองซึ่งไม่เหมือนกับคุณลักษณะของผู้อื่น

อัลพอร์ทได้แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 10 ประเภท คือ

- ก. แคล่วคล่องว่องไว
- ข. มีลักษณะความเป็นชาย
- ค. รักความเป็นอิสระ
- ง. ประสบความสำเร็จเสมอ
- จ. วิดกกังวล
- ฉ. ชอบสังคม
- ช. ชอบสร้างปมเค้น
- ซ. ปรับตัวได้
- ฅ. เกร็งขรัม
- ญ. เจ้าอารมณ์

5. ทฤษฎีลักษณะทางร่างกาย (The Type theories) ถือกันว่าเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งแบ่งลักษณะคนออกตามรูปร่าง

ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จุง (Carl Gustav Jung)

จุง (Jung quoted in Frager and Fadiman, 1984) ได้เสนอความคิดรวบยอดที่สำคัญเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพของเขาดังนี้

1. ประเภทของทัศนคติ (The Attitudes) แยกเป็นประเภทเก็บตัว (Introversion) และเปิดเผย (Extroversion) เขาอธิบายว่าไม่มีใครที่จะมีลักษณะเก็บตัวหรือเปิดเผยอย่างแท้จริง บางครั้งการเก็บตัวก็เหมาะสมและบางครั้งการเปิดเผยก็เหมาะสมยิ่งกว่า ไม่มีลักษณะใดดีกว่ากัน ควรจะยืดหยุ่นหรือรับเอาประเภทของทัศนคติที่เหมาะสมที่สุดจะดีกว่า



1.1 ประเภทเก็บตัว (Introverts) จะสนใจในความคิดและความรู้สึกของตนเอง อยู่แต่ในโลกของเขา ชอบครุ่นคิด อันตรายอย่างหนึ่งสำหรับคนประเภทนี้คือ การหมกมุ่นอยู่แต่ในโลกของเขาจนลืมสัมผัสสิ่งแวดล้อมภายนอกจะกลายเป็นพวกใจลอย

1.2 ประเภทเปิดเผย (Extroverts) ชอบสังคมกับบุคคลภายนอกและสิ่งภายนอก รับรู้ในสิ่งที่เห็นไปรอบตัว

2. หน้าที่ (Functions) จุจแยกแยะหน้าที่ทางจิตวิทยาพื้นฐาน (fundamental psychological function) ออกเป็น 4 ประเภทคือ ความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) การมีความรู้สึกที่รวดเร็ว (Sensation) และการหยั่งรู้ (Intuition) แต่ละหน้าที่มีประสบการณ์มาจากลักษณะของประเภทเก็บตัวหรือเปิดเผย ความคิดและความรู้สึกจัดอยู่ในระดับจิตสำนึกพัฒนาแล้ว และเป็นส่วนสำคัญ ส่วนการมีความรู้สึกที่รวดเร็วและการหยั่งรู้จัดอยู่ในระดับต่ำกว่าจิตสำนึกและถูกพัฒนาน้อยกว่า

ความคิด (Thinking) และความรู้สึก (Feeling) เกี่ยวข้องกับลักษณะการตัดสินใจ การใช้ความคิดตัดสินใจเป็นการตัดสินใจที่ใช้เหตุผลเป็นเกณฑ์ แต่การใช้ความรู้สึกเป็นการตัดสินใจตามความรู้สึกดีหรือเลว ถูกหรือผิด ตกลงได้หรือไม่ตกลง เป็นลักษณะชอบการใช้อารมณ์

ส่วนการมีความรู้สึกที่รวดเร็ว (Sensation) และการหยั่งรู้ (Intuition) เป็นวิธีการรับรู้ข่าวสารความรู้ การมีความรู้สึกที่รวดเร็วหมายถึง การพุ่งความสนใจไปที่ประสบการณ์ตรง การรับรู้รายละเอียด ความจริงที่เป็นรูปธรรม ซึ่งคนสามารถเห็น สัมผัส คมกลิ่นได้ บุคคลประเภทนี้จะทำงานกับเครื่องมือหรือวัสดุได้ผลดีกว่า การหยั่งรู้เป็นวิธีการรับรู้ข่าวสารจากประสบการณ์ที่ผ่านมา จุจหมายในอนาคต และกระบวนการของจิตไร้สำนึก

จุจอธิบายว่า อีโก้ (ego) คือ จิตสำนึกเกิดขึ้นจากการรับรู้ระดับจิตสำนึก ความจำ ความนึกคิด และความรู้สึกรับผิดชอบต่อความต่อเนื่อง และตามทัศนะของมนุษย์ อีโก้ (ego) เป็นศูนย์ของจิตสำนึก แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับส่วนบุคคล ระดับการสะสมของจิตไร้สำนึก

ระดับส่วนบุคคล (personal unconscious) เป็นส่วนที่เชื่อมโยงกับอีโก้ (ego) ประกอบด้วยประสบการณ์ซึ่งเคยอยู่ในระดับจิตสำนึก แต่ถูกเก็บกด กัดค้น และถูกลืมหรือถูกละเลย

Complexes เป็นกลุ่มที่จัดขึ้นหรือกลุ่มของความรู้สึก ความคิด การรับรู้ และความจำ ซึ่งเกิดขึ้นในระดับส่วนบุคคล (personal unconscious) มีจุดศูนย์กลาง (nucleus) ซึ่งเป็นเหมือนกับแม่เหล็กที่คอยดึงดูดหมู่ประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าหามัน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงระดับการสะสมของจิตใต้สำนึก (collective unconscious) ว่าเป็นมรดกทางจิตวิทยาที่มนุษย์มีมาตั้งแต่ถือกำเนิด เช่นเดียวกับมรดกทางชีววิทยา ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เป็นตัวสำคัญในการตัดสินใจ พฤติกรรมและประสบการณ์ ส่วนประกอบโครงสร้างของระดับการสะสมของจิตใต้สำนึก (collective unconscious) เรียกว่า แม่พิมพ์ (archetype) มีชื่ออีกหลายชื่อ คือ dominants, primordial images, imagoes, mythological images and behavior patterns แม่พิมพ์เป็นรูปแบบของความคิดอย่างกว้าง ๆ ซึ่งมีอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญ แบบความคิดนี้เป็นตัวสร้างภาพหรือภาพนิมิตซึ่งเกี่ยวกับลักษณะบางอย่างของจิตสำนึกขณะที่มนุษย์ตื่นอยู่ เป็นสิ่งถาวรที่เกิดขึ้นในประสบการณ์ ซึ่งถูกถ่ายทอดอย่างสม่ำเสมอมาหลายชั่วอายุคน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แม่พิมพ์ (archetypes) เป็นโครงสร้างสำคัญต่อบุคลิกภาพของมนุษย์ ทั้งนี้รวมถึง persona, ego, shadow, anima, animus และ self ด้วย

Persona เป็นหน้ากากที่มนุษย์นำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประเพณีและความต้องการภายใน persona เป็นบุคลิกภาพทั่วไปซึ่งแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพส่วนตัว (private personality) ซึ่งเกิดขึ้นเบื้องหลังของสังคม

จุดอธิบายต่อไปถึงบุคลิกภาพด้านความเป็นหญิงในเพศชาย และบุคลิกภาพด้านความเป็นชายในเพศหญิงว่า archetype เพศหญิงในผู้ชายเรียกว่า anima ส่วน archetype เพศชายในผู้หญิงเรียกว่า animus ดังนั้นผู้หญิงอาจกลายเป็นผู้ชาย หากอยู่ท่ามกลางผู้ชาย ตลอดอายุของเธอ และทำนองเดียวกันผู้ชายก็อาจกลายเป็นผู้หญิงได้เช่นกัน

Shadow ประกอบด้วยสัญชาตญาณของสัตว์ซึ่งมนุษย์ได้รับมาจากการวิวัฒนาการจากชีวิตขั้นต่ำ ซึ่งรับผิดชอบต่อการปรากฏของจิตสำนึก พฤติกรรมของความคิด ความรู้สึก การกระทำที่ไม่น่าพึงพอใจ

Self แรกทีเดียว จุดอธิบายว่าเทียบได้กับบุคลิกภาพทั้งหมด แต่ภายหลังเขาอธิบายว่าเป็นจุดกึ่งกลางของบุคลิกภาพซึ่งล้อมรอบด้วยระบบอื่น ๆ ทั้งหมด ยี่ระบบเหล่านี้เข้าด้วยกัน และจัดแยกบุคลิกภาพด้านเอกภาพ

การวัดบุคลิกภาพ

อดัม (Adams อ้างถึงใน ปราโมทย์ เชนอัมพร, 2522) ให้ความเห็นว่าการจะบรรยายบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทำได้ 2 วิธีคือ

1. วิธีวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Approach) ซึ่งจะพยายามที่จะคาดคะเนแต่ละบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยแบบสอบถามบุคลิกภาพ (Personality or Questionnaire Inventory) วิธีโปรเจกทีฟ (Projective Techniques) ซึ่งอาจใช้วิธีสัมภาษณ์หรืออาศัยข้อชีวิตประจำวัน

2. วิธีทางคลินิก (Clinical Approach) ซึ่งใช้การสังเกต สัมภาษณ์ และเทคนิคอื่น ๆ ที่ได้จากแนวทางที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของแต่ละคน ปัญหาและความขัดแย้งของแต่ละคน

ฟรีแมน (Freeman) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของการเปลี่ยนแปลงและการรวมกันของลักษณะในตัวบุคคลตามโครงสร้างทางจิตหรือระบบการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การแสดง (Actions) ท่าทาง (Postures) คำพูด (Words) ทศคติ (Attitudes) และความคิดเห็นเกี่ยวกับโลกภายนอก และได้แบ่งวิธีการประเมินบุคลิกภาพออกเป็นประเภทใหญ่ 3 ประเภทดังนี้

1. แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ประมาณค่านิยมทางสังคม ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ สถานภาพในกลุ่ม ความชอบไม่ชอบ เป็นการสะท้อนให้เห็นความรู้สึกของผู้ประมาณค่าต่อบุคคลหนึ่ง ๆ โดยใช้ผู้ตัดสินมากกว่า 1 คน ผู้ตัดสินมากเท่าไร ความแม่นยำก็จะยิ่งมากขึ้น และจะลดความคลาดเคลื่อนลงด้วย

2. รายการสำรวจบุคลิกภาพ (Personality Inventories) เป็นแบบสอบถามสำหรับประมาณค่าตัวเอง ซึ่งไม่เฉพาะแต่พฤติกรรมที่เปิดเผยแต่รวมถึงความรู้สึกที่มีต่อตนเองต่อคนอื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นการประเมินผลจากการพิจารณาตนเอง

3. โปรเจกทีฟ เทสต์ (Projective Tests) มีหลายแบบ ได้แก่ ภาพ (Pictures) ทหยดหมึก (Ink blots) ประโยคที่ไม่สมบูรณ์ (Incomplete Sentence) ความสัมพันธ์ของคำต่าง ๆ (Word Association) การเขียนและการวาดรูป (Writing and Drawing) ฯลฯ เพื่อที่จะเลือกคำตอบซึ่งแสดงถึงโครงสร้างบุคลิกภาพส่วนตัว ความรู้สึก

ค่านิยม เจตนาธรรมณ์ ลักษณะการปรับตัว เป็นการฉายให้เห็นบุคลิกภาพภายในโดยดูจากการตีความและการสร้างสรรค์ซึ่งไม่สามารถจะใช้รายการสำรวจได้

แบบสำรวจตัวเอง (Preference Survey)

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยเรียกว่า แบบสำรวจตัวเอง ซึ่งเป็นการวัดบุคลิกภาพแบบใช้รายการสำรวจบุคลิกภาพ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจประมาณค่าตัวเอง ไม่เฉพาะแต่พฤติกรรมที่เปิดเผย แต่รวมถึงความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ต่อคนอื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นการประเมินผลจากการพิจารณาตนเอง ผู้ตอบแบบสำรวจจะต้องตอบแบบสำรวจโดย การให้คะแนนให้ตรงกับความเป็นจริงในตัวเองมากที่สุด จึงจะสามารถนำมาวิเคราะห์ประเภทของบุคลิกภาพที่แท้จริงของเขาได้

แบบสำรวจตัวเองนี้ นิพนธ์ ไทยพานิช (2529) ได้ยึดถือแนวคิดของจุง (Carl G. Jung) จากหนังสือ Psychological Types เพื่อศึกษาถึงชนิดของการตัดสินใจ รวมทั้งได้ศึกษาเอกสารอื่น ๆ ที่อธิบายถึงจิตวิทยาเชิงวิเคราะห์ของจุง (Jung) ซึ่งอธิบายโดยโจแลนจาโคบี, โมการ์, เกียเสย์ และ เบตส์ (Jolande Jacobi, Mogar, Kiersey and Bates) แล้วนำมาประยุกต์เป็นแบบสำรวจตัวเองเพื่อใช้ประโยชน์ทางการนิเทศการศึกษาโดยตรง จุดมุ่งหมายคือต้องการให้ผู้นิเทศได้รู้จักตนเองและประเภทของบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น จากความเชื่อที่ว่าแบบฉบับของบุคลิกภาพนี้เองที่มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรม การนิเทศของผู้นิเทศ และพฤติกรรม การนิเทศต้องขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจตลอดเวลา การกิจของผู้นิเทศมักจะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์วิจารณ์ ซึ่งเป็นหน้าที่ (Function) ของผู้นิเทศโดยตรง เขาจึงยึดแนวคิดของจุงไว้ทั้งหมด และอธิบายเพิ่มเติมถึงแบบที่นิยมใช้ในการตัดสินใจนำมาจัดเป็นมิติ 4 คู่ ดังนี้

มิติคู่ที่ 1 ประเภทของทัศนคติ (Attitude Types) แบ่งเป็นคนที่ชอบครุ่นคิดสิ่งภายในใจของตนเอง หรือเก็บตัว (Introvert or Internal) กับคนเปิดเผย คนที่ชอบเอาใจใส่กับสิ่งภายนอก (Extrovert)

มิติคู่ที่ 2 การรับรู้ความเป็นจริง (Reality Perception) แบ่งเป็นคนที่มีความสามารถในการหยั่งรู้ (Intuition) กับการมีความรู้สึกและการรู้ที่รวดเร็ว (Sensory)

มิตินี้ที่ 3 การพิจารณาต่อสิ่งที่รับรู้ (Consideration) แบ่งเป็น การใช้ความคิด (Thinking) เป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดสินใจ กับการใช้ความรู้สึก (Feeling) เป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดสินใจ

มิตินี้ที่ 4 แบบนิยมนที่ใช้กระทำในการพิจารณาคัดสินใจ (Decision Making Types) (เป็นมิตินี้ที่เพิ่มเติมลงไป) แบ่งเป็น การรับรู้ (Perceiving) กับการตัดสินใจ (Judgmental

ในแบบสำรวจตัวเองดังกล่าวจะมีกระหนงข้อความอยู่ 32 คู่ด้วยกัน (ดูรายละเอียดทั้งหมดของแบบสำรวจตัวเองจากภาคผนวก)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยตรงยังไม่ปรากฏเท่าที่พบเป็นเพียงงานวิจัยที่สำรวจบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่สำรวจบุคลิกภาพโดยตรง และงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องบุคลิกภาพของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่ธนาคาร นักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา เป็นต้น จะมีส่วนเกี่ยวข้องมาถึงบุคลิกภาพของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยดังกล่าวนี้ว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการศึกษาอยู่ไม่น้อย

วีระชาติ นักสอน (2524) ทำการวิจัยเรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด ในความคิดเห็นของครูใหญ่และครูผู้สอน ในเขตการศึกษา 8" เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด ด้านการปฏิบัติ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา ผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์จังหวัดพบว่า ครูใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 16 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ

สุภรณ์ ปัญญา (2526) ทำการวิจัยเรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูระดับประถมศึกษา" เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีความขยันขันแข็งและกระตือรือร้นในการทำงาน

เบญจพร ปรีชพันธ์ (2528) ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย" เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบทดสอบ The Maudsley Personality Inventory ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคาร

พาณิชย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพชอบแสดงตัว และมีอารมณ์ที่มั่นคง ซึ่งเป็นลักษณะที่เหมาะสมกับลักษณะงานของฝ่ายบุคคล

ทัตยา หงษ์สิทธิ์ (2531) ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษามุมมองของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6" เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสำรวจตัวเอง ซึ่งใช้สำรวจบุคลิกภาพ 4 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ความเป็นจริง ด้านการพิจารณาตัดสินใจต่อสิ่งที่รับรู้ และด้านแบบนิยมนำใช้ในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 8 มีบุคลิกภาพด้านทัศนคติประเภทเปิดเผย ด้านการรับรู้ความเป็นจริง ประเภทมีความรู้สึกและการรับรู้ที่รวดเร็ว ด้านการพิจารณาตัดสินใจต่อสิ่งที่รับรู้ประเภทใช้ความคิดเป็นเครื่องมือในการพิจารณาตัดสินใจ และด้านแบบนิยมนำใช้ในการตัดสินใจ ประเภทใช้การตัดสินใจ ส่วนศึกษานิเทศก์ สำนักงานประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ อายุ และวุฒิสูงสุดทางการศึกษา จะมีบุคลิกภาพเหมือนศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แต่เมื่อพิจารณาแยกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และระยะเวลาที่เคยเป็นครูก่อนดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ พบว่า มีบุคลิกภาพแตกต่างในด้านทัศนคติเป็นประเภทเก็บตัว ส่วนอีกสามด้านมีบุคลิกภาพเหมือนกัน

จากงานวิจัยสองเรื่องแรก เห็นได้ว่าตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนนั้นศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี จึงจะเหมาะสมกับการเป็นศึกษานิเทศก์ และงานในหน้าที่ส่วนการวิจัยของ เบญจพร ปรีชาพันธ์ ซึ่งทำการวิจัยบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคาร และพบว่าบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานที่ต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ตลอดเวลา ส่วนศึกษานิเทศก์ก็ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับ การนิเทศตลอดเวลาของการนิเทศเช่นกัน ดังนั้นศึกษานิเทศก์ก็ควรจะมีบุคลิกภาพที่เป็นในทิศทางเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัตยา หงษ์สิทธิ์ ทำการวิจัยสำรวจบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์พบว่า ส่วนมากเป็นคนเปิดเผย มีความรู้สึกและการรับรู้ที่รวดเร็ว ใช้ความคิดเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ และใช้การตัดสินใจ ซึ่งศึกษานิเทศก์ดังกล่าวข้างต้นก็คือ ผู้นิเทศที่อยู่นอกโรงเรียน และต้องมาประสานงานกับบุคลากรภายในโรงเรียนในบางครั้งด้วย ฉะนั้นจากวรรณคดีและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง บุคลิกภาพของผู้นิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนก็ควรที่จะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับศึกษานิเทศก์ด้วย เพราะลักษณะของการปฏิบัติงานเหมือนกัน