

รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

A Model Of Personality Development for The Phrapariyattidhamma
Schools Personel, Division Of General Education

เยาวมาลย์ สิทธิเดช Yaowaman Sitthidech^๑

วีระ สุภะ Wera Supa^๒

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุชกุณิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัย พบว่า ๑.สภาพปัญหาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีทั้งด้าน ร่างกาย ด้านจิตใจอารมณ์ จิตวิทยา สังคม สติปัญญา ๒ ผลการพัฒนาแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า การพัฒนาแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาผู้วิจัยได้แบ่งเป็น ๓ ส่วนคือ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ และด้านสภาพแวดล้อม ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย ด้านองค์ประกอบ ด้านขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ๓ เงื่อนไขการนำไปใช้ โดยให้เป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโรงเรียน ๓.ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรควรใช้รูปแบบ Smart Personality Model .ตรวจสอบรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลิกภาพ บุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

^๑ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
Department of Educational Administration , Mahachulalongkornrajavidyalaya University

^๒ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพรังสิต. Faculty of Communication Arts, North Bangkok University.



Abstract

The objectives of this research “A Model Of Personality Development for The Phrapariyattidhamma Schools Personel, Division Of General Education” were: 1. To study personality of personnel of Phrapariyattidhamma schools, general education division, 2. To develop a model of personality development of personnel of Phrapariyattidhamma schools, general education division, and 3. To opinion towards the model of personality development of personnel of Phrapariyattidhamma schools, general education division. The mixed research methods were used in the study. The quantitative data were collected from 196 samples through questionnaires and analyzed by percentage, mean and standard deviation. The qualitative data were collected from documents, focus group discussion with 9 key-informants and connoisseurship with 9 connoisseurs. The data were analyzed by content analysis. The results of the study found that:

1. The personality status of personnel of Phrapariyattidhamma schools, general education division was as follows; 1) In physical aspect, most of them were healthy, 2) In emotional aspect, most of them were friendly and pleasurable, 3) In social aspect, most of them developed their personality by the assistance of community and society, and 4) In intellectual aspect, most of them hold Bachelor’s Degree but had limited experiences in teaching.

2. The development of a personality development model for personnel of Phrapariyattidhamma schools, general education division was classified into 3 parts; 1) Lead consisting principles, objectives and environment, 2) Content consisting of factors, procedures and activities, and 3) Application based on principles and objectives of personality development of personnel in Phrapariyattidhamma schools, general education division.

3. Smart Personality Model was for personnel’s personality development of Phrapariyattidhamma schools, general education division. The opinion towards the model was at a high level overall.

Keyword : Development personality Phrapariyattidhamma Schools



๑. บทนำ

บุคลิกภาพมีความสำคัญหรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการทำงานย่อมดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุกๆด้าน พุดก็มีคนฟัง ฟังแล้วก็เชื่อ คล้อยตาม ได้รับความร่วมแรงร่วมใจ พบปัญหาที่พร้อมที่จะช่วยกันแก้ไข แต่หากคนที่มีบุคลิกภาพไม่ได้รับการยอมรับ เช่น โผงผาง ช่างเถียง หยาบคาย ฟังใครไม่เป็น ทำทุกอย่างตามใจและยอมรับในสิ่งที่ตนเองต้องการเท่านั้นการยอมรับคงไม่เกิดขึ้นงานก็จะล้มเหลวได้ง่ายๆ ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร หรือสถานศึกษา เพื่อจะทำให้ห้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือ (Cooperative system) ในองค์กรทำให้บุคลากรมีความยินดีเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลิกภาพจึงมีผลกับความสำเร็จในชีวิตการทำงานและชีวิตของตนเองเพราะการที่คนเราจะสร้างความสำเร็จในชีวิตได้ จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถสำคัญ ๓ ประการคือ ๑.ความสามารถในการครองตน คือจะต้องดูแลตนเองให้กินดีอยู่ดีมีความพอใจในชีวิตและลิขิตชีวิตตัวเองได้ ๒. ความสามารถในการครองคน คือสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นที่รักใคร่ของญาติมิตร รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ความสำคัญกับผู้อื่นจนชนะใจผู้อื่นได้ ๓. ความสามารถในการครองงาน คือสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จในงานอาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ความสำเร็จในชีวิตจะทำให้มีความสุขและสะท้อนออกมาในบุคลิกลักษณะที่ดีประจำตัวได้ด้วยดังนั้นการพัฒนบุคลิกภาพกับการสร้างความสำเร็จในชีวิตจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก^๑

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๓ เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม

^๑นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ ,การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและผู้บริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร:สุภาพใจ ,๒๕๔๕), หน้า ๘.



๓. วิธีการดำเนินงาน

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) มีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาสภาพปัญหาสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ประเภท องค์ประกอบ และแนวคิดของรูปแบบ, องค์ประกอบบุคลิกภาพ, ขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ และข้อมูลของสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้ คือกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบของบุคลิกภาพ และสภาพทั่วไปของบุคลิกภาพ สำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ ๒) ศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๘ รูป/ท่าน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Purposive Sampling) เกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพ ผลลัพธ์ที่ได้ คือ: ๑) สภาพปัญหาบุคลิกภาพ และ ๒) ขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ.

๒. พัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับร่างที่ ๑) และพัฒนารูปแบบนี้โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion): จากผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๐ รูป/ท่าน ที่เกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Purposive Sampling) ผลลัพธ์ที่ได้ คือ รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (ฉบับร่างที่ ๒) ตรวจสอบรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป/ท่าน ผลลัพธ์ที่ได้ คือ รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับร่างที่ ๓)

๓. ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตรวจสอบโดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบ ๑ ด้าน คือ ๑ ความเหมาะสม จากบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ๑๕๖ รูป/ท่าน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ทางสถิติ ๑) หาค่าร้อยละ ๒) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีผลลัพธ์ที่ได้ คือ รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำนวน ๔๐๘ โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เปิดตารางสำเร็จรูปของ

^๔ Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L., *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. ๘ th. ed. (Boston : Kluwer-Nijhoff Publishing, 1983), p.355.

ของKrejcie & Morgan ^๕ ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๙๖ คน มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นบุคลากรทางการศึกษา ๑๘๒ คน คิดเป็น ๙๔ % ของจำนวนที่แจกแบบสอบถามทั้งหมด

๔. ผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาสภาพปัญหาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ๑.สภาพบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า

๑.ด้านร่างกาย พบว่า บุคลากรส่วนมากมีสุขภาพแข็งแรงและบางคนมีสุขภาพอ่อนแอ ต้องได้รับการพัฒนา

๒.ด้านจิตใจอารมณ์จิตวิทยา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีจิตใจอารมณ์เป็นกัลยาณมิตรแต่ขาดแรงจูงใจ

๓.ด้านสังคม พบว่า บุคลากรส่วนมากมีความเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลิกภาพโดยการเอื้อเฟื้อจากคนในชุมชนและสังคมแต่ขาดการประชาสัมพันธ์

๔.ด้านสติปัญญา พบว่า บุคลากรส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีประสบการณ์น้อยในการสอน และขาดการสร้างผลงานในการพัฒนาตนเอง

๒ ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า

การพัฒนาแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จากการศึกษาผู้วิจัยได้แบ่งเป็น ๓ ส่วนคือ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ และด้านสภาพแวดล้อม ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย ด้านองค์ประกอบ ด้านขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ๓ เงื่อนไขการนำไปใช้ โดยให้เป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโรงเรียน

๓.เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรควรใช้รูปแบบ Smart Personality Model .ประกอบด้วย ๑.ส่วนนำ ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านสภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมระดับมาก ๒.ส่วนตัวแบบมี ๔ ด้านคือ ด้านองค์ประกอบ ด้านขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ๓.เงื่อนไขการนำไปใช้ ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

^๕Krejcie,R.V.& Morgan,D.W.(1970).Determining Sample Size for Research Activities.Educational and Psychological Measurement, 30(3).pp.607-610.



บุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

โดยมีรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังนี้

ส่วนนำ ประกอบด้วย

๑. ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และสิ่งแวดล้อม

หลักการพัฒนาบุคลิกภาพ

๑. พัฒนาจากภายในให้ดีเสียก่อน(Internal Personality) เป็นความจำเป็นที่คนเราจะต้องพัฒนาให้ดีอันดับแรก เพื่อนำไปสู่การมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี

๒. พัฒนาจากภายนอก (External Personality) การพัฒนาจากภายในจะทำให้นำไปสู่การมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติสามัญศึกษาให้เป็น SMART PERSONALITY คือ เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ อารมณ์จิตวิทยา สังคม สติปัญญา

๒. เพื่อนำไปปฏิบัติให้ตนเองเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ด้วยหลัก จริต ๖

สิ่งแวดล้อม

๑.บุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถนำไปใช้ได้

๒.สามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

ส่วนที่ ๒ ตัวแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบบุคลิกภาพและขั้นตอนการพัฒนาตาม

หลักจริต ๖

องค์ประกอบบุคลิกภาพ มีทั้งหมด ๔ ด้านได้แก่

๑. ด้านร่างกาย มีเรื่องของสุขภาพแข็งแรง

๒. ด้านจิตใจอารมณ์และจิตวิทยา มีจิตใจมั่นคง เข้มแข็ง อารมณ์ดี

๓. ด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับคนอื่นได้

๔. ด้านสติปัญญา มีวิสัยทัศน์ ใฝ่หาความรู้ ฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณ

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ แบ่งได้ ๓ ขั้นตอนคือ วิเคราะห์ตนเอง วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา เริ่มจาก

๑. การวิเคราะห์ตนเอง

การ วิเคราะห์ตนเอง คือการประเมินบุคลิกภาพตนเอง สามารถประเมินได้โดยดู

การสังเกตจากพฤติกรรมต่างๆดังนี้-การสังเกต อิริยาบถ ยืน เดิน นั่ง, กิจวัตรประจำวัน,การรับประทานอาหาร,จากทัศนคติ เช่น การมอง การลิ้มรส สัมผัส กลิ่นของตัวเอง,



การสังเกตจากธรรมชาติในตัวของตนเอง จากการสังเกตก็ทำให้ทราบถึงจริตของตนเองว่าเป็นคนแบบ ไหน โดยดูได้จากลักษณะดังต่อไปนี้

-ราคะจริต ดูได้จาก บุคลิกจะดี มาดดี เสียงไพเราะ รักสวยรักงาม ซึ่งราคะจริตจะมี จุดแข็ง คือ มีความประณีต อ่อนไหว ละเอียดอ่อน เก่งเรื่องการประสานงาน เสียงเพราะ หน้าตา เป็นที่ชื่นชมของผู้พบเห็น และมีจุดอ่อน คือเป็นคนไม่มีสมาธิ ซึ่งจะทำงานใหญ่ได้ยาก เป็นคนไม่มีเป้าหมายในชีวิต ไม่มีความเป็นผู้นำ ขี้เกรงใจคนชอบพูดคำหวานหูแต่อาจไม่จริง อารมณ์รุนแรง

-โทสะจริตคนโทสะจริต มีลักษณะคือ เป็นคนที่มี จิตขุ่นเคือง โกรธง่าย คಾದหวังสูง พูดตรงไปตรงมา ชอบชี้ถูกชี้ผิด เจ้าระเบียบ เครื่องกฎเกณฑ์ แต่งตัวประณีต สะอาด เดินเร็ว มีจุด แข็งคือ พุ่มเทก้งงานมีระเบียบวินัยสูง ตรงเวลา วิเคราะห์เก่ง จริใจต่อคนอื่น พูดคำไหนคำนั้น ไม่โลกมีจุดอ่อนคือ มีจิตขุ่นมัว ร้อนรุ่ม ไม่มีความเมตตา ไม่น่าคบ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ สร้าง วจีกรรมเป็นประจำ มีโรคร้าย

-โมหะจริต ว่างๆซึ่มๆ เบื่อๆ เซ็งๆ ดวงตาเศร้าซึ้ง พูดจาเบาๆนุ่มนวลอ่อนโยน ยิ้ม ง่าย อารมณ์ไม่ค่อยเสีย ไม่ค่อยโกรธใคร ไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบทำตัวเป็นจุดเด่น เดินแบบขาด จุดหมาย ไร้ความมุ่งมั่น มีจุดแข็งคือไม่ฟุ้งซ่าน เข้าใจอะไรได้ง่าย ทำงานเก่ง ไม่ค่อยทุกข์หรือ เครียดมากนัก เป็นคนดีเป็นเพื่อนที่ดี ไม่ทำร้ายคน มีจุดอ่อนคือไม่มีความมั่นใจ หมกมุ่นเรื่องของ ตนเอง ไม่จัดระบบความคิด ไม่มีความเป็นผู้นำ สมาธิสั้น

-วิตกจริต มีลักษณะ พูดมาก ฟุ้งซ่านมองโลกในแง่ร้ายไม่ค่อยยิ้ม อยากรู้ อยากเห็น ผลัดวันประกันพรุ่ง มีจุดแข็ง นักคิดระดับยอดเยี่ยม เป็นนักพูดที่เก่ง จูงใจคน ละเอียดรอบคอบ เห็นความผิดเล็กความผิดน้อยที่คนอื่นไม่เห็น ส่วนจุดอ่อน มองจุดเล็ก สัมภาพใหญ่ เปลี่ยนแปลง ความคิดตลอดเวลา มีความคิดไม่มีความรู้สึกลังเลมักทะเลาะวิวาททำร้ายจิตใจเอาเปรียบ ผู้อื่น มีความทุกข์เพราะเห็นแต่ปัญหา

-ศรัทธาจริต มีลักษณะคือ ยึดมั่นอย่างแรงกล้า ย้ำคิดย้ำพูดในสิ่งที่ตนเองเชื่อถือและ ศรัทธาคิดว่าตนเองเป็นจุดแข็งมีพลังจิตสูงและเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อผู้อื่น ต้องการ เปลี่ยนแปลงตัวเองและสังคม มีพลังขับเคลื่อนมหาศาล มีลักษณะผู้นำจุดอ่อนหุนเบา ความเชื่ออยู่ เหนือเหตุผล ถูกหลอกได้ง่าย จิตใจคับแคบ ไม่ประนีประนอมทำได้ทุกอย่างเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายแม้แต่ความรุนแรง

-พุทธจริต มีลักษณะคือเป็นคนคิดอะไรเป็นเหตุเป็นผล พร้อมรับความคิดเห็น ใฝ่ เรียนรู้มีเมตตา หน้าตาผ่องใส มีจุดแข็งคือ สามารถเห็นเหตุเห็นผลได้ชัดเจน อดทนต่ำ เปิดใจรับ ข้อเท็จจริง จิตอยู่ในปัจจุบัน พัฒนาตนเองเสมอ เป็นกัลยาณมิตรมีจุดอ่อนคือเป็นคนขี้ ขี้วิต ราบรื่นมาตลอด ไม่มีความเป็นผู้นำ

๒.วิธีการพัฒนาตนเอง

ราคะจริต

วิธีแก้ไข พิจารณาโทษของจิตที่ขาดสมาธิ ผิกพลังจิตให้มีสมาธิเข้มแข็งหาเป้าหมายที่ แน่ชัดในชีวิตพิจารณาสิ่งปฏิถัมภ์ต่างๆของร่างกายมนุษย์



-โทสะจริต

วิธีแก้ไข เจริญเมตตาให้มากๆ คิดก่อนพูด อย่าจริงจังกับโลก เปิดใจกว้าง พิจารณาโทษของความโกรธ ความเสื่อมของร่างกาย

-โมหะจริต

วิธีแก้ไข พยายามมองออกไปจากตัวเองให้มาก คิดถึงคนอื่นให้มาก มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนจะทำให้ชีวิตมีทิศทาง มีมหาพิจารณาให้มาก

-วิตกจริต

วิธีแก้ไข เลือกราคาความคิด อย่าคิดมาก ฝึกสมาธิแบบอานาปานัสสติ เพื่อสงบสติอารมณ์ สร้างวินัยฝึกมองภาพรวม หัดมองโลกในแง่ดี พัฒนาสมองด้านขวา

-ศรัทธาจริต วิธีแก้ไข นึกถึงกาลามสูตร ใช้หลักเหตุผลพิจารณาเหนือความเชื่อ ใช้ปัญญานำทาง และใช้ศรัทธาเป็นพลังขับเคลื่อน เปิดใจกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ ลดความยึดมั่นถือมั่นในตัวบุคคลหรืออุดมการณ์ ลดความยึดมั่นในตัวกูของกู

-พุทธจริต

วิธีแก้ไข ถามตัวเองว่าพอใจแล้วหรือกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เพิ่มพลังสติสมาธิ เพิ่มความเมตตา พยายามทำประโยชน์ให้กับสังคมมากขึ้น

๓. กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง ๔ ด้าน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านร่างกาย

- บริหารร่างกายอยู่เสมอ ออกกำลังกาย ยืดเส้น การเดิน
- รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์
- ตรวจสุขภาพประจำปี
- ฝึกนุ่งห่ม แต่งกายให้เหมาะสมเรียบร้อย

๒ ด้านจิตใจ อารมณ์ จิตวิทยา

- ฝึกสมาธิ
- สวดมนต์
- ศึกษาคำสอนมาใช้สอนตนเอง ต้องฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง ไม่โทษคนอื่น

แก้ไขปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

๓ ด้านสังคม

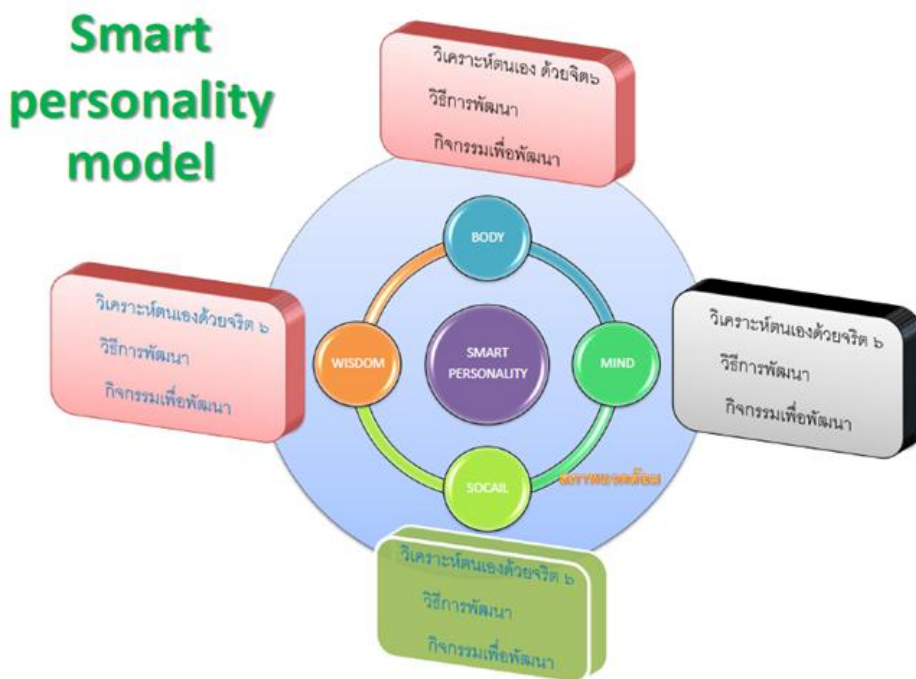
- ฝึกฝน อดทน ทนทำไปก่อนเพื่อความสำเร็จของงาน
- เข้าร่วมทุกกิจกรรมของสังคม ไม่กลัว
- ทำตามพระธรรมวินัย

๔ ด้านสติปัญญา

- ฝึกฝนให้เป็นคนที่มีความรู้เสมอ
- ไม่เกียจคร้าน
- อ่านหนังสือเพื่อศึกษาหาความรู้

-ปริญญามีประสบการณ์
 ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขการนำไปใช้
 รูปแบบนี้บุคคลหรือองค์กร หน่วยงานต่างๆสามารถนำไปใช้ได้ ในที่นี้เน้นสำหรับ
 ฆราวาส

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
 ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพ
 สำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังภาพ



ภาพที่ ๑: โครงการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 แผนกสามัญศึกษา

“Smart Personality Model”

จากภาพที่ ๑ “Smart Personality Model” อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นรูปแบบองค์ประกอบเชิงสัญลักษณ์ภาพโครงการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยเริ่มจากส่วนใดส่วนหนึ่งก่อนก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการเรียงลำดับข้อ แต่จะดูที่บริบทของสถานศึกษาด้วย ใน



การพัฒนาในแต่ละด้าน จะประกอบด้วย วิธีการประเมินวิเคราะห์ตนเอง ตามหลักจริต ๖ ในแต่ละจริต จะประกอบด้วยจุดอ่อน จุดแข็ง และมีวิธีการแก้ไขและพัฒนาตามแต่ละจริต และยังมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกทั้ง ๔ ด้าน ทั้งหมดที่กล่าวนี้ คือ “Smart Personality Model”.

๕. สรุปผลการวิจัย

สภาพปัญหาด้านร่างกายมีปัญหามากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ส่วนใหญ่จะใช้เวลากับการเรียนการสอนพักผ่อนน้อยไม่มีเวลาออกกำลังกาย ส่งผลให้เจ็บป่วยได้ง่าย มีโรคประจำตัว ส่วนด้านที่มีปัญหาที่น้อยคือด้านจิตใจ อารมณ์จิตวิทยา ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีหลักธรรมในการฝึกจิตของตนเองรู้หลักวิชาในการพัฒนาตนเองด้านจิตใจเป็นอย่างดีและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้ร่างรูปแบบที่ ๓ ประกอบด้วย ๓ ส่วนคือส่วนนำ ส่วนตัวแบบ ส่วนเงื่อนไขการนำไปใช้ จุดที่ผู้วิจัยจะชี้ให้เห็นถึงหลักธรรมที่นำมาใช้คือจริต ๖ ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะมีจริตที่แตกต่างกัน ในแต่ละจริต จะมีจุดแข็งและจุดอ่อน แตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาตนเองตามจริตเป็นไปได้อย่างชัดเจนมากขึ้นซึ่งตรงกับผลการวิจัยกิตติ สารคล่อง ที่พบว่าการพัฒนาตนเองจะต้องดูจากจริตทั้ง ๖ อย่างเพื่อพัฒนาคนให้เข้าถึงงาน

การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรควรใช้รูปแบบ Smart Personality Model .ประกอบด้วย ๑.ส่วนนำ ด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านสภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมระดับมาก ๒.ส่วนตัวแบบมี ๔ ด้านคือ ด้านองค์ประกอบ ด้านขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ๓.เงื่อนไขการนำไปใช้ ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก



บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (๒๕๓๙). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. อรรถกถาฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



นางลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ ,การพัฒนาศักยภาพผู้นำและผู้บริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒,
กรุงเทพมหานคร:สุขภาพใจ , ๒๕๕๕.

Kerlinger, F.N., and Lee, H.B. **Foundations of behavioral research. 4 th ed.**
Singapore : Thomson Learning. 2000.

Krejcie,R.V.& Morgan,D.W.(1970).**Determining Sample Size for Research**
Activities.Educational and Psychological Measurement, 30(3).

Madaus, G.F.. Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L.. **Evaluation Models Viewpoints**
on Educational and Human Services Evaluation. ๘ th. ed. Boston :
Khuwer-Nijhoff Publishing, 1983.

