

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3
The Relationship between School Administrators' Personality
and Team Work in Schools Under Buriram Primary
Educational Service Area Office 3

รุ่งฤดี เรืองสิน¹ สมศักดิ์ จิววัฒนา² เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

darkzz.downy@gmail.com

²อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

somsak.je@bru.ac.th

³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

phaophongphat.bn@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครู จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .94 และการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงตัว รองลงมา คือ ด้านการมีโน้มน้ากต่อหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ 2. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน และด้านความร่วมมือตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : บุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

Abstract

This research aimed to study the school administrators' personality level and teamwork in schools and to investigate the relationship between school administrators' personality and teamwork in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in this study were 331 teachers. The instrument used in this study was a questionnaire with two parts including checklist and rating scale. The questionnaire about school administrators' personality and teamwork in school the reliability of the questionnaire was 0.94 and 0.92. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficients. The results of the research were as follows: 1. The school administrators' personality overall were at a high level. When considering in aspects, it was found that all aspects were at a high level. The self-presentation aspect had the highest mean score, followed by duty consciousness aspect, whereas the neuroticism aspect had the lowest mean score. 2. Team work in schools overall was at a high level. When considering in aspects, it was found that all aspects were at a high level. The communication aspect had the highest mean score, followed by the coordination aspect, and collaboration aspect, respectively. 3. The relationship between school administrators' personality and teamwork in schools overall was in a positive direction at the statistical significance of .01 level with the highest correlation.

Keywords : Administrators' personality, Teamwork, Buriram Primary Educational Service Area Office 3

1. บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 2) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่สังคมให้การยอมรับนับถือ แต่งตั้งให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งขาด สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นร่วมกันทำงานและดำเนินการต่าง ๆ ได้ (สมศักดิ์ จีวิธนา, 2555, หน้า 39) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดีนั้นย่อมส่งผลต่อการทำงาน เพราะว่าผู้นำที่ดีจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามของตน อิทธิพลในที่นี้ครอบคลุม

ไปถึงการสร้างแรงบันดาลใจ ความน่าเชื่อถือ จนถึงความศรัทธาในตัวของผู้นำ อันจะนำไปสู่การที่ผู้ตามมีความยินดีในการทำงานให้แก่ผู้นำของตนเองอย่างเต็มความสามารถ (ว.วชิรเมธี, 2550, หน้า 13) บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลและจะส่งผลต่อพฤติกรรมของทีม ตามทฤษฎีบุคลิกภาพ Big five model ได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะของทีมที่ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีบุคลิกภาพแบบการแสดงตัว การเปิดรับประสบการณ์ การประนีประนอม และการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และความห่วงใยทางอารมณ์ในระดับที่เหมาะสม ทีมก็จะมีแนวโน้มที่จะมีผลงานที่ดีด้วย (Costa & McCrae, 1997 : อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2559, หน้า 70-71) บุคลิกภาพมีผลต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในทีม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มองโลกในแง่ดี มีความรับผิดชอบ สนใจต่อสิ่งรอบตัว เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานก็จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในทีมที่ดีด้วย เมื่อบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี งานก็จะดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานภายใต้การแข่งขันที่มีแนวโน้มจะมีความเข้มข้นและรุนแรงยิ่งขึ้น การทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวจึงยากที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานเป็นทีมด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ งานบางอย่างเป็นงานที่ไม่สามารถทำคนเดียวได้ หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย เป็นต้น (บุตรี จารุโรจน์, 2550, หน้า 109) ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีความจำเป็นมากสำหรับองค์กรทุกองค์กร หากองค์กรใดแบ่งแยกการทำงาน โดยอิสระไม่สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือไม่ผนึกพลังกันทำงานเป็นทีม ย่อมส่งผลให้มีประสิทธิผลของงานในองค์กรตกต่ำลง นอกจากนี้ยังส่งผลไปถึงบรรยากาศของการทำงานร่วมกันด้วย (ไพโรจน์ บาลัน, 2551 หน้า 18) การทำงานเป็นทีมคือหัวใจที่สำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี ขั้นตอนการสร้างสามัคคีเริ่มจากสมาชิกในทีมทุกคนต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างไม่มีอคติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เป็นพฤติกรรมที่ดีขึ้น (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2552, หน้า 161) การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยหลักการทั้ง 3 ด้าน คือ ความร่วมมือ การประสานงาน และการติดต่อสื่อสารที่ดี เพราะจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างราบรื่น และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย เพราะทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความจริงใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2559, หน้า 54)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาทั้งตนเองและผู้ที่บังคับบัญชาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็น ทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 2,369 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 331 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีม ที่ผ่านการตรวจพิจารณาความเที่ยงตรง (IOC) และผ่านการนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน 1) ข้อมูลทั่วไป 2) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด Costa and McCrae (1997, pp. 509-516) ทั้ง 5 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่น .94 3) การทำงานเป็น ทีมตามแนวคิดของเมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559, หน้า 54) ทั้ง 3 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่น .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ผู้วิจัยนำ แบบสอบถามแจกจ่ายไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้รับ แบบสอบถามครบทั้งหมด 331 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 การศึกษาส่วนมากมีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็น

ร้อยละ 65.9 การทำงานส่วนมากมีประสบการณ์ช่วง 5-10 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และขนาดโรงเรียน ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 158 คน ร้อยละ 47.7

4.1 ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความทันใจทางอารมณ์	4.39	0.25	มาก
2	ด้านการแสดงตัว	4.46	0.36	มาก
3	ด้านการเปิดรับประสบการณ์	4.40	0.47	มาก
4	ด้านการประนีประนอม	4.41	0.44	มาก
5	ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การทำงาน	4.42	0.40	มาก
เฉลี่ยรวม		4.40	0.39	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงตัว ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 4.42$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความทันใจทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.39$)

4.2 ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

ที่	การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ด้านความร่วมมือ	4.43	0.33	มาก
2.	ด้านการประสานงาน	4.46	0.39	มาก
3.	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.49	0.42	มาก
เฉลี่ยรวม		4.46	0.38	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้าน

การติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.43$)

4.3 ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา		การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา			
		ความร่วมมือ	การประสานงาน	การติดต่อสื่อสาร	รวม
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
ด้านความห่วงใยทางอารมณ์	X_1	.427**	.303**	.252**	.356**
ด้านการแสดงตัว	X_2	.572**	.713**	.729**	.753**
ด้านการเปิดรับประสบการณ์	X_3	.596**	.451**	.571**	.596**
ด้านการประนีประนอม	X_4	.806**	.906**	.764**	.917**
ด้านการมีโน้มน้าไปที่การงาน	X_5	.724**	.668**	.719**	.781**
รวม	X_t	.794**	.776**	.781**	.87**

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.87$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความห่วงใยทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร

5. อภิปรายผล

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่เห็นได้เด่นชัด บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็จะได้รับความร่วมมือจาก

ผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ เพื่อนำพาองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จอย่างราบรื่น สอดคล้องกับ ว.วชิรเมธี (2550, หน้า 13) ที่ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้นำนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะผู้นำที่ดีจะต้องมีอิทธิพลต่อผู้ตามของตน อิทธิพลในที่นี้ครอบคลุมไปถึงการสร้างแรงบันดาลใจ ความน่าเชื่อถือ จนถึงความศรัทธาในตัวของผู้นำ อันจะนำไปสู่การที่ผู้ตามมีความยินดีในการทำงานให้แก่ผู้นำของตนเองอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ เสกสรรค์ สารณีย์ (2556, หน้า 68-70) ได้ทำการศึกษา บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีการยอมรับในศักยภาพของแต่ละคน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ที่สำคัญการทำงานเป็นทีมนี้ต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานงาน และการสื่อสารกันภายในทีมงาน การที่บุคลากรในสถานศึกษาทำงานเป็นทีมนี้เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552, หน้า 161) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือหัวใจที่สำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี สำหรับขั้นตอนการสร้างสามัคคีเริ่มจากสมาชิกในทีมทุกคนต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างไม่มีอคติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เป็นพฤติกรรมที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรรา อุ่มสิน (2560, หน้า 56) ได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ระดับสูง ($r = 0.87$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพที่ดีสามารถสร้างความประทับใจ ความน่าเชื่อถือจนถึงความศรัทธาในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาได้ นำไปสู่การที่ผู้บังคับบัญชามีความยินดีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดี มองโลกในแง่ดี มีความรับผิดชอบสนใจต่อสิ่งรอบตัว เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในทีมที่ดีด้วย เมื่อบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี งานก็จะดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล (2552, หน้า 77) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดี ย่อมได้รับการนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเมื่อทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วงานก็จะเดินหน้าได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คูเปอร์และโรบินสัน (Cooper & Robinson, 2002, pp. 7-9) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับผลการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการทำงาน ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6. สรุปผล

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงตัว รองลงมาคือด้านการมีโน้มน้ากต่อหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความห่วงใยทางอารมณ์

2. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการประสานงานและด้านความร่วมมือตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือบุคลิกภาพของผู้บริหารด้านความห่วงใยทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาและรักษามาตรฐานของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมให้คงอยู่ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของบุคลิกภาพ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ได้อยู่เสมอ นอกจากนี้ยังได้แลกเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานในสถานศึกษาด้วย โดยเฉพาะหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมให้ทีมงานมีการติดต่อสื่อสารที่ดี การประสานงานที่มีคุณภาพและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีต้องให้ความสำคัญทั้งคนและผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2559). *จิตวิทยาบุคลิกภาพและพฤติกรรมสุขภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองพันชิ่ง พงษ์วารินทร์. (2552). *การพัฒนา 10 ความสามารรถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอด
หัวหน้างาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ Think Beyond.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร :
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล. (2552). *กฎทองแห่งผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : ทีบีเค มีเดียพับลิชชิง.
ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพมหานคร : แอคทีฟพรินท์จำกัด.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). *ทีมงาน พลั้่งที่สร้างความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ว. วชิรเมธี. (2550). *ธัมมิกประชาธิปไตย*. กรุงเทพมหานคร : บ้านพระอาทิตย์.
- สมศักดิ์ จีวัฒนา. (2555). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา*. บุรีรัมย์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เสกสรรค์ สารณีย์. (2556). *บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- อริศรรา อุ่มสิน. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cooper, J. L., & Robinson, P. (2002). *Cooperative learning and critical thinking*.
The Teaching of Psychology.
- McCrae, R. R. & Costa, P.T. (1997). *Personality trait structure as a human universal*.
American Psychologist, 52 : 509-516