



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
รุ่งฤดี เรืองสิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL
ADMINISTRATORS' PERSONALITY AND TEAM WORK IN
SCHOOLS UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**

Rungruedee Ruengsin

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**


March 2019

Copyright of Buriram Rajabhat University




คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ


..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา ภูมิพันธ์)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ

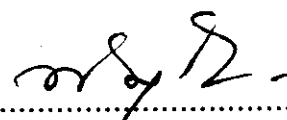
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ

(ดร.สุตาภรณ์ เวียงวิเศษ)

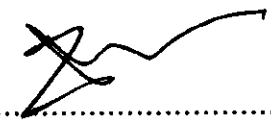
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....

(ดร.พัชนี กุลทานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่ 22 มี.ค. 2562


.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุดา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 22 มี.ค. 2562

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3		
ผู้วิจัย	รุ่งฤดี เรืองสิน		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ จิววัฒนา	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร. เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถาม ตรวจสอบรายการและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .94 และการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่น .92 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแสดงตัว รองลงมาคือ การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความหวั่นไหวทางอารมณ์

2. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การประสานงานและความร่วมมือตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.870$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอมกับการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ บุคลิกภาพด้านความห่วงใยทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร

TITLE	The Relationship between School Administrators' Personality and Team work in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Rungruedee Ruengsin		
THESIS ADVISORS	Assistant professor Dr. Somsak Jeewatthana	Major Advisor	
	Dr. Phaophonphat Boonkanant	Co - advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	BuriramRajabhat University	YEAR	2019

ABSTRACT

This research aimed 1)to study the school administrators' personality level and teamwork in schools and 2)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 in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, derived through Krejcie and Morgan's sample-size table and then selected by using Stratified Random Sampling. 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 in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 overall were at a high level. When considering in each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The extraversion aspect had the highest mean score, followed by duty conscientiousness aspect, whereas the neuroticism aspect had the lowest mean score.

2. Team work in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 overall was at a high level. When considering in each aspect, 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 under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 overall was in a positive direction at the statistical significance of .01 level with highest correlation ($r = 0.870$). When considering in each aspect, it was found that the relationship was in a positive direction at the statistical significance of .01 level. The aspects with the highest correlation were the school administrators' personality aspect and the agreeableness aspect which was correlated with teamwork aspect and coordination aspect. The least correlation aspects were the school administrators' personality in neuroticism aspect and teamwork in communication aspect.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เพชรสุดา ภูมิพันธ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ จีวัฒนา และอาจารย์ ดร. เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันทนี นามสวัสดิ์ ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ดร. กระพั่น ศรีงาน รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนางสาวอ้อมฤดี เมืองศรี ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหูก้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 3 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแต่บิดามารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ตลอดทั้งทุกคนในครอบครัวที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

รุ่งฤดี เรืองสิน

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
คำถามของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	11
ความหมายของการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	11
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์	12

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
ความหมายของคุณลักษณะบุคลิกภาพ.....	15
ความสำคัญของคุณลักษณะบุคลิกภาพ.....	16
ลักษณะของบุคลิกภาพ.....	18
ขอบข่ายของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	21
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	36
ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม.....	36
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	37
องค์ประกอบและลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	40
ขอบข่ายของการทำงานเป็นทีม.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
งานวิจัยในประเทศ.....	62
งานวิจัยต่างประเทศ.....	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
ความมุ่งหมายของการวิจัย	93
สมมติฐานการวิจัย	93
วิธีดำเนินการวิจัย	94
สรุปผลการวิจัย	96
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	124
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	132

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์.....	23
2.2 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว.....	26
2.3 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์.....	29
2.4 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม.....	32
2.5 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน.....	35
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	73
4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูกับบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 รายด้าน.....	81
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านความห้วนไหว ทางอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ.....	82
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านการแสดงตัว โดยรวมและรายข้อ.....	83
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านการเปิดรับประสบการณ์ โดยรวมและรายข้อ.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านการประนีประนอม โดยรวมและรายชื่อ.....	85
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน โดยรวมและรายชื่อ	86
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูกับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 รายด้าน.....	87
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านความร่วมมือ โดยรวมและรายชื่อ.....	87
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายชื่อ.....	89
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายชื่อ.....	90
4.12 ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ.....	91

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ภาพรวมเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์.....	11
2.2 การประสานทีมงาน.....	53

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat
University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา จึงจะเป็นผู้นำสำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วย (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 2) ซึ่งสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน เทคโนโลยีต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 38) นับได้ว่าความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารสถานศึกษาจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นผู้นำและจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมด้วย เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพที่ดีนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะผู้นำที่ดีจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามของตน อิทธิพลในที่นี้ครอบคลุมไปถึงการสร้างความประทับใจ ความน่าเชื่อถือ จนถึงความศรัทธาในตัวของผู้นำ

อันจะนำไปสู่การที่ผู้ตามมีความยินดีในการทำงานให้แก่ผู้นำของตนเองอย่างเต็มความสามารถ (ว.วชิรเมธี. 2550 : 13) หากผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพไม่พึงประสงค์ ย่อมทำให้ความเลื่อมใสศรัทธาในตัวของคุณครูและในองค์กรลดลง แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับก็จะทำให้เป็นที่ชื่นชอบของคุณครูในสถานศึกษาหรือคุณครูในหน่วยงานอื่น อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือความไว้วางใจ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ทำให้ประสบความสำเร็จในการประสานงานและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ยงค์ ชุ่มจิต. 2550 : 105) โดยบุคลิกภาพของคุณครูนั้นมีทั้งส่วนร่วม ซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกกันว่า “เฉพาะตัว” ด้วยเหตุนี้มนุษย์ทุกคนทุกสมัยจึงได้พยายามศึกษา เพื่อเข้าใจบุคลิกภาพของคุณครู เพราะจะทำให้สามารถทำนายลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด ความเป็นเอกลักษณ์ของคุณครู และทำนายพฤติกรรมได้ค่อนข้างแม่นยำ ซึ่งความสามารถเช่นนี้มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบภารกิจทั้งส่วนตัวและงานอาชีพในชีวิตประจำวันเป็นอย่างยิ่ง (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2554 : 8) บุคลิกภาพนั้นแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความหนักแน่นทางอารมณ์ การแสดงตัว การเปิดรับประสบการณ์ การประนีประนอม และการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน หรือที่เรียกว่า The Big Five Personality บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นแรงผลักดันให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุด (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2559 : 70 - 71) บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของคุณครู ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของทีม และบรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในทีมด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มองโลกในแง่ดี มีความรับผิดชอบ สนใจต่อสิ่งรอบตัว เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานก็จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในทีมที่ดีด้วย เมื่อบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี งานก็จะดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาแล้ว คณะครูก็มีส่วนสำคัญไม่แพ้กัน ซึ่งปัจจุบันจะเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้การแข่งขันที่มีแนวโน้มจะมีความเข้มข้นและรุนแรงยิ่งขึ้น การทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวจึงยากที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานเป็นทีมด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ งานบางอย่างเป็นงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จคนเดียวได้ หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้

ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงาน รับผิดชอบ จึงต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นงานที่ต้องการความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทางวิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ และหน่วยงานต้องการที่จะสร้าง บรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น (บุตรี จารุโรจน์. 2550 : 109) ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีความจำเป็นมากสำหรับองค์กรทุกองค์กร หากองค์กรใดแบ่งแยกการทำงาน โดยอิสระไม่สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือไม่ผนึกพลังกันทำงานเป็นทีม ย่อมส่งผลให้มี ประสิทธิภาพของงานในองค์กรตกต่ำลง นอกจากนี้ยังส่งผลไปถึงบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน ด้วย ฉะนั้นการทำงานแบบเก่งแต่ผู้เดียวนั้นหมดยุคสมัยแล้ว เพราะการทำงานเป็นทีมมักจะทำ ออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมทำงาน ได้ดีผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูงเป็น อย่างมาก ซึ่งเกิดจากการเอาทักษะที่มีความแตกต่างกันและหลากหลายประสบการณ์และแรงจูงใจ ของสมาชิกในทีม ทำให้ทีมสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทีมที่มี ประสิทธิภาพจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้นและแก้ปัญหาได้อย่าง สร้างสรรค์มากขึ้นกว่ากลุ่มคนที่มีทักษะและความสามารถสูง แต่ต่างคนต่างทำงาน (ไพโรจน์ บาลัน. 2551 : 18) โดยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยหลักการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ ความร่วมมือ การประสานงาน และการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งการทำงานเป็นทีมทั้ง 3 ด้านนี้จะส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคน ต่างรู้หน้าที่ของตน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และที่สำคัญ เกิดความสามัคคีที่ดีขึ้นในหมู่คณะ (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2559 : 54)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก บุคลิกภาพสามารถสร้างความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ ทำให้ประสบความสำเร็จในการประสานงานและได้รับการสนับสนุนจากคณะครูและบุคลากร ในสถานศึกษา นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา เช่นเดียวกัน เพราะการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการระดมความคิดและทำให้เกิดบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษานำไป ปรับปรุงพัฒนาตนเอง และเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำถามของการวิจัย

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลในการนำไป พัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อให้หน่วยงาน ทางการศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้นำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้เป็น แนวทางในการสรรหา คัดเลือก และปรับปรุงพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ทำให้ทราบระดับของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาต่อไป

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 บุคลิกภาพ 5 ด้าน ของคอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2559 : 70 - 71)

1.1.1 ความห้วนไหวทางอารมณ์

1.1.2 การแสดงตัว

1.1.3 การเปิดรับประสบการณ์

1.1.4 การประนีประนอม

1.1.5 การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน

1.2 การทำงานเป็นทีมของครู 3 ด้าน ของเมตต์ เมตต์การุณจิต (2559 : 54)

1.2.1 ความร่วมมือ

1.2.2 การประสานงาน

1.2.3 การติดต่อสื่อสาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 2,369 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) หลังจากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิด คอสตาและแมคเกร (Costa & McCrae, 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2559 : 70 - 71) แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 ด้าน คือ

3.1.1 ความห้วนไหวทางอารมณ์

3.1.2 การแสดงตัว

3.1.3 การเปิดรับประสบการณ์

3.1.4 การประนีประนอม

3.1.5 การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน

3.2 การทำงานเป็นทีม 3 ด้าน ของเมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559 : 54)

3.2.1 ความร่วมมือ

3.2.2 การประสานงาน

3.2.3 การติดต่อสื่อสาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สารสนเทศบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3
2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง รวมทั้งพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาได้
3. เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความสัมพันธ์** หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งความสัมพันธ์ทางบวกคือความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความสัมพันธ์ทางลบ คือ ความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้าม

2. **บุคลิกภาพ** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้และสิ่งที่มองไม่เห็น ซึ่งบุคลิกภาพภายใน คือ ความรู้สึก อารมณ์มั่นคง ความฉลาด ความจริงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่ม อุปนิสัยใจคอ มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตนและบุคลิกภาพภายนอก คือ การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ท่าทาง ท่ายืน รูปร่างหน้าตา ทรงผม การปรากฏตัวมีกิจกรรมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การใช้น้ำเสียงน่าฟัง ซึ่งบุคลิกภาพเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถจะเข้าใจ และแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างไปจากคนทั่วไปทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความห้วนไหวทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์และความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ บุคคลที่ควบคุมความห้วนไหวทางอารมณ์ของตนได้ดี จะถูกรบกวนจากตัวกระตุ้นได้ยากและจะต้องถูกรบกวนอย่างรุนแรงจึงจะเกิดอารมณ์ทางลบ ส่วนบุคคลที่ควบคุมความห้วนไหวทางอารมณ์ของตนไม่ได้ จะถูกกระตุ้นต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่าย และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียด

2.2 การแสดงตัว หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการชอบเข้ากลุ่ม ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว มีความมั่นใจ ชอบความสนุกสนานตื่นเต้นและมองโลกในแง่ดี ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงจะมีลักษณะชอบเข้าสังคมและให้เวลาไปกับการสร้างความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ จะมีลักษณะไม่ชอบเข้าสังคมและไม่สร้างสัมพันธ์ภาพกับใคร

2.3 การเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว อยากรู้อยากเห็น ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ช่างสังเกต บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อ

สิ่งรอบตัวค่อนข้างมากและเพราะเหตุนี้จึงให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรับตัวค่อนข้างน้อยและไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ

2.4 การประนีประนอม หมายถึง ลักษณะการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความร่วมมือและนำไปไว้วางใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะเป็นบุคคลที่ยอมรับและคล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่ดี เช่น คล้อยตามคู่สมรส คล้อยตามผู้นำทางศาสนา คล้อยตามกลุ่มเพื่อน คล้อยตามหัวหน้างาน คล้อยตามค่านิยมของตน ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำจะเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่คล้อยตามใคร ยึดถือตนเองเป็นหลัก

2.5 การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตและให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้น มีความตั้งใจแน่วแน่ มีความรับผิดชอบรอบคอบ ตรงเวลา ชอบจัดการ ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นไปที่เป้าหมายและพยายามประพฤติปฏิบัติตนไปสู่เป้าหมายนั้น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำจะเป็นบุคคลที่พยายามแสวงหาเป้าหมายในชีวิต แต่ไม่มุ่งมั่นและไม่พยายามไปสู่เป้าหมายนั้น

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและพึ่งพาอาศัยกัน สร้างความไว้วางใจ กระตุ้นให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำทีม มีสมาชิกในทีม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยมีหลักการของการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ การร่วมมือเป็นพฤติกรรมกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกของทีม โดยมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารทำให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน

ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน มีความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในการคิดวางแผน และในการดำเนินการ ส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายของทีม

3.2 การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานของสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เป็นการป้องกันความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสื่อความหมาย โดยการส่งผ่านข้อมูล ข่าวสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร และทำความเข้าใจกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ผู้ส่งสารและผู้รับสารอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรก็ได้ การสื่อสารทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกัน ทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนการทำงานแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบด้านการบริหาร โดยปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์เขต 3

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์เขต 3 จำนวน 2,369 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบด้านการศึกษา ประกอบไปด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนางรอง อำเภอละหานทราย อำเภอหนองกี่ อำเภอปะคำ อำเภอหนองหงส์ อำเภอโนนสุวรรณ อำเภอโนนดินแดง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งมีโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 216 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

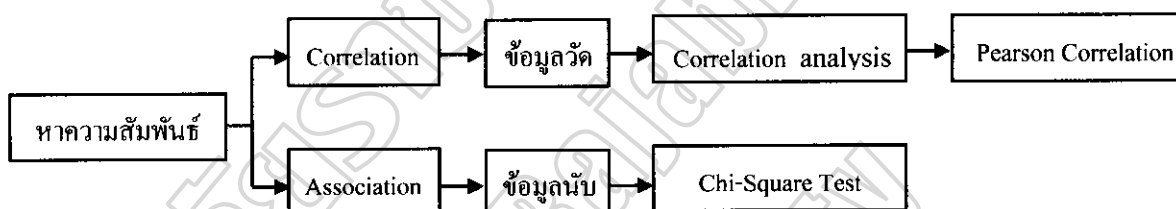
1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 - 1.1 ความหมายของการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 - 1.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 2.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ
 - 2.3 ลักษณะของบุคลิกภาพ
 - 2.4 ขอบข่ายของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.1 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 3.3 องค์ประกอบและลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.4 ขอบข่ายของการทำงานเป็นทีม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความหมายของการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ไว้ดังนี้

กาญจน์ (นามแฝง) (2556 : 163 - 167) ได้กล่าวว่า การหาความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นการวิเคราะห์เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไปว่ามีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยประเภทของความสัมพันธ์แบ่งออกได้ตามเงื่อนไขว่าเป็นข้อมูลแบบวัดหรือแบบนับ ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 ภาพรวมเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์

จากภาพประกอบ 2.1 เราจำเป็นต้องทราบลักษณะของข้อมูลว่าเป็นแบบใด ดังนี้

1. ข้อมูลวัด เป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับช่วงและอัตราส่วน เราจะใช้วิธี

Correlation Analysis หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ซึ่งจัดอยู่ในสถิติประเภทมีพารามิเตอร์ เช่น การหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและน้ำหนัก

2. ข้อมูลนับ เป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับนามบัญญัติและเรียงอันดับ เราจะใช้วิธี

Chi-Square Test ซึ่งจัดอยู่ในสถิติประเภทไม่มีพารามิเตอร์ เช่น การหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและการเคยเป็นโรคไข้หวัด 2009

กนกวรรณ ดังชนกานนท์ (2558 : 135) ได้กล่าวว่า การวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หมายถึง การศึกษาความเกี่ยวข้องกัน หรือความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรใด ๆ สามารถศึกษาได้จากดัชนีทางสถิติที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ความสัมพันธ์ที่ศึกษาอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ซึ่งต้องใช้ดัชนีทางสถิติที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่าย หรือสหสัมพันธ์เชิงเดี่ยว หรืออาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ซึ่งต้องใช้ดัชนีทางสถิติที่เรียกว่า สหสัมพันธ์พหุ (Multiple Correlation) การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเป็นพื้นฐานในการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ได้ต่อไปด้วย

กัลยา วานิชย์บัญชา (2559 : 91) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว เป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวโดยที่ตัวแปรทั้ง 2 ตัวดังกล่าวอาจจะเป็นตัวแปรชนิดเดียวกันหรือต่างชนิดกันดังนี้

1. ตัวแปรทั้ง 2 ตัวเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพ เช่น เพศกับสีของรถยนต์ที่ชอบ
2. ตัวแปรตัวหนึ่งเป็นเชิงกลุ่ม ส่วนตัวแปรอีกตัวหนึ่งเป็นเชิงปริมาณ เช่น อาชีพกับคะแนนความพึงพอใจ
3. ตัวแปรทั้ง 2 ตัวเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ เช่น อายุกับคะแนนความพึงพอใจรายได้กับความถี่ในการชมภาพยนตร์

จากความหมายของการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หมายถึง การศึกษาความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปร 2 ตัว อาจเป็นตัวแปรชนิดเดียวกันหรือต่างชนิดกัน สามารถศึกษาได้จากดัชนีทางสถิติที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

ยุทธ ไกยวรรณ (2553 : 117 - 118) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เป็นการวิเคราะห์ที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาข้อสรุปว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้ามีความสัมพันธ์กัน มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยจะไม่สนใจว่าตัวแปรใดเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม หรือไม่สนใจว่าตัวแปรใดเป็นสาเหตุหรือตัวแปรใดเป็นผล ระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r) ที่มีเครื่องหมาย + และ - การทดสอบถ้าค่า r เท่ากับ 1 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันมาก และถ้า r เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ชูศรี วงศ์รัตน์ (2550 : 314 ; อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ. 2553 : 117)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .70 ถึง .90 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .50 (ประมาณ .30 ถึง .70) ถือว่ามีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์เลย การพิจารณาเครื่องหมาย + หรือ - ถ้ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันจะมีเครื่องหมาย + กล่าวคือเมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย แต่ถ้าเครื่องหมายเป็น - แสดงว่าเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มอีกตัวแปรหนึ่งจะลดลง

สำราญ มีแจ้ง (2557 : 1) ได้กล่าวว่า สหสัมพันธ์เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สนใจว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางใดในการพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใดหาได้โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีค่าตั้งแต่ 1.00 ถึง - 1.00 ซึ่งค่า 1.00 และ - 1.00 เป็นความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางบวกและทางลบ ซึ่งเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นตัวบอกทิศทาง ไม่บอกถึงปริมาณมากน้อย ในกรณีที่ตัวแปร x และตัวแปร y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น 0

กนกวรรณ ตังชนกานนท์ (2558 : 139 - 140) ได้กล่าวว่า ดัชนีทางสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายหรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเดียว ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต้องพิจารณาทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายจะมีค่าอยู่ตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ในการแปลความหมายค่าดังกล่าวจึงต้องพิจารณาค่าบวกและทางลบด้วยดังนี้

1. หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก หมายถึง ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน นั่นคือหากตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวจะมีแนวโน้มที่จะมีค่าสูงด้วย หรือหากตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำตัวแปรอีกตัวจะมีแนวโน้มที่จะมีค่าต่ำด้วย

2. หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ หมายถึง ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน นั่นคือหากตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีแนวโน้มที่จะมีค่าต่ำ หรือหากตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำตัวแปรอีกตัวจะมีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง

3. ส่วนในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น 0 หมายถึงตัวแปร 2 ตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน นั่นคือหากตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวอาจมีค่าสูงหรือต่ำก็ได้ หรือหากตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำตัวแปรอีกตัวอาจมีค่าสูงหรือต่ำก็ได้

ดังนั้นในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จะพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น -1 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางลบแบบสมบูรณ์

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง -1 ถึง -0.7 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูง

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง -0.7 ถึง -0.3 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง

4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง -0.3 และ 0 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ

5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น 0 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0 ถึง 0.3 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

7. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.3 ถึง 0.7 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

8. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.7 ถึง 1 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

9. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น 1 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวกแบบสมบูรณ์

จากความหมายของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สหสัมพันธ์เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สนใจว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางใด คำนี้นทางสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวคือค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต้องพิจารณาทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ด้วย ซึ่งจะมีค่าอยู่ตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ความสัมพันธ์ทางบวกคือความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความสัมพันธ์ทางลบคือความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้าม

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบุคลิกภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์ (2551 : 56) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบเป็นตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางกาย พฤติกรรมการแสดงออกอารมณ์ความรู้สึกกดดัน อุปนิสัยใจคอ เจตคติและการมองโลก

ฉัญญพันธ์ เขจรนนท์ (2551 : 47) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะ เช่น การเข้าสังคม ความเปิดเผย ความเครียด ความซื่อสัตย์ ความก้าวร้าว หรือความมุ่งมั่นและคุณสมบัติสามารถนำมาใช้แสดงความเป็นตัวบุคคล

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2552 : 180) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างไปจากผู้อื่น เพราะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมาต่างกัน

ยุพิน มินสาคร (2557 : 93) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาวะทางกาย อารมณ์ทักษะ ความสนใจ ความคิดหวัง ความรู้สึก ลักษณะท่าทาง นิสัย ความสามารถทางปัญญา ตลอดจนความสำเร็จที่บุคคลนั้นได้รับ รวมทั้งการปรับตัวของแต่ละบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิต ซึ่งก็นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

กอร์ดอน (Gordon. 1993 : 77) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงแรงจูงใจ อารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะและความสามารถ บุคลิกลักษณะเหล่านี้ถูกรวบรวมเป็นแบบแผน โดยได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในครอบครัว

ซิมบาร์โดและเกอร์ริก (Zimbardo & Gerrig, 1996 : 292) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของลักษณะเชิงจิตวิทยาของบุคคลแต่ละคน มีผลต่อการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอกที่สังเกตเห็นได้ง่าย และพฤติกรรมภายในที่สังเกตเห็นได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าวส่งผลให้บุคคลแสดงออกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ และช่วงเวลา

จากความหมายของบุคลิกภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ และสิ่งที่มองไม่เห็น ซึ่งมีทั้งบุคลิกภาพภายในคือ ความรู้สึก อารมณ์มั่นคง ความฉลาด ความจริงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่ม อุปนิสัยใจคอ มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตน และบุคลิกภาพภายนอกคือ การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ทำนอง ท่ายืน รูปร่างหน้าตา ทรงผม การปรากฏตัว มีกิจกรรมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การใช้น้ำเสียงและการพูดน่าฟัง ซึ่งบุคลิกภาพเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ทำให้คนอื่นสามารถจะเข้าใจและแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างไปจากคนทั่วไป

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการให้แนวคิดความสำคัญของบุคลิกภาพ ดังต่อไปนี้

ว.วชิรเมธี (2550 : 13) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้นำนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีอิทธิพลต่อผู้ตามของตน อิทธิพลในที่นี้ครอบคลุมไปถึงการสร้างแรงบันดาลใจ ความน่าเชื่อถือ จนถึงความศรัทธาในตัวของผู้นำอันจะนำไปสู่การที่ผู้ตามมีความยินดีในการทำงานให้แก่ผู้นำของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

อะริยา เลาสูร์โยธิน (2550 : 247 - 265) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้น บุคลิกภาพจึงเปรียบเสมือนใบเบิกทางที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้นบุคลิกภาพจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับและการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ เช่น คนที่มีบุคลิกภาพเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ อุดม ทน อดทน เสียสละ รู้จักมารยาทก็ย่อมจะเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับจากคนทั่วไป ดังนั้นการที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ย่อมทำได้ง่าย

2. บุคลิกภาพมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้เปรียบคนอื่น ๆ เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน การเลือกคู่ครอง การเลือกผู้นำ ฯลฯ เพราะจะทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้พบเห็น

3. บุคลิกภาพมีผลต่อการตระหนักในเอกลักษณ์ และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล จึงช่วยให้เราสามารถจดจำและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสังคม และลักษณะเฉพาะบางอย่างของบุคคลสามารถเป็นต้นแบบของบุคลิกภาพที่ดีได้ เช่น ความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ จึงสมควรได้รับการยกย่องและส่งเสริมให้คนรุ่นหลังได้ยึดถือเป็นแบบอย่าง เพื่อเป็นมาตรฐานของสังคมอันจะทำให้สังคมนั้น ๆ มีประชากรที่มีคุณภาพ

เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล (2552 : 77) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้รับการนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วงานก็จะเดินหน้าได้อย่างราบรื่น เพราะสามารถเอ่ยปากขอความช่วยเหลือ ขอคำแนะนำได้ง่าย ร่วมมือกันทำงานและแก้ปัญหา มีทีมเวิร์คที่ทำงานที่ว่ายาก ๆ ก็ง่ายไปกว่าครึ่ง

ชลดา ทวีคุณ (2556 : 7-8) ได้กล่าวว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพดีมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตมาก ดังคำกล่าวที่ว่าบุคลิกดีมีชัยไปกว่าครึ่ง การแต่งกาย การยืน การนั่ง การเดิน การเคลื่อนไหว การกระทำ การคิด มารยาท การแสดงออก อารมณ์ดีอย่า คำพูด การแสดงออกด้านต่าง ๆ ล้วนหล่อหลอมรวมกันเป็นบุคลิกของเรา ส่วนประกอบที่หล่อหลอมนี้เป็นภาพที่ผู้อื่นมองเห็น รู้สึกเป็นภาพวาด เป็นบุคลิกของเราที่ผู้อื่นพอใจ ชื่นชอบ ไม่พอใจ หรือไม่ชื่นชอบ การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นการสร้างภาพลักษณ์ภาพพจน์ของบุคคล เพื่อให้เกิดความเชื่อถือเลื่อมใสศรัทธาทั้งภายนอกหรือกิริยาท่าทาง การแต่งกายและภายในคือคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาบุคลิกภาพให้ได้ผลต้องพัฒนาทั้งบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในไปพร้อมกันจึงจะได้ผลดี

ยุพิน มินสาคร (2557 : 94) ได้กล่าวว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นจะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในหลายด้าน ได้แก่

1. ทำให้มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม

2. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี
มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นและสังคม
3. มีความรักและผูกพันต่อผู้อื่น
4. มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการแสดงออกของตนต่อผู้อื่น
ได้ดีขึ้น

จากความสำคัญของบุคลิกภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง บุคลิกภาพมีผลโดยตรงต่อการทำงานของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้ผู้พบเห็นเกิดความประทับใจ ความน่าเชื่อถือ จนถึงความศรัทธาในตัวของผู้บริหาร บุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับ มีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ บุคลิกภาพที่ดีจึงเปรียบเสมือนใบเบิกทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ เช่น กิริยาท่าทางที่เหมาะสม ความสุขุมรอบคอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน และตรงต่อเวลา แต่งกายเหมาะสมถูกกาลเทศะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจะทำให้องค์กรทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของบุคลิกภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงลักษณะของบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

ทวี วงศ์พูน (2550 : 48 - 51) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารที่ควรคำนึงถึงดังนี้ ผู้นำจะต้องมีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเข้ากับกาลเทศะ มีความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ คือ การแต่งกาย การเดิน การยืน การนั่ง สีหน้า การยิ้ม สายตา จังหวะการพูด การใช้เสียง การใช้ไมโครโฟน การใช้ภาษา มารยาททางสังคม รู้จักควบคุมสติ มีความคล่องแคล่วและการมีรสนิยมที่ดี

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 82 - 83) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีและมีความพร้อมอยู่เสมอ มีการแสดงออกที่ดีและกระทำในสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายนอกต้องสุภาพและเรียบร้อยอยู่เสมอ
2. มีมารยาทที่ดีต่อชนทุกชั้น
3. มีสภาพทางจิตที่ดี รู้จักระงับอารมณ์ตนเอง
4. มีการริเริ่ม ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

5. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้

5.1 มีอารมณ์ที่คงที่

5.2 มีความกระตือรือร้น และสนใจหน้าที่การงานอย่างแท้จริง

5.3 มีความสนใจต่อเหตุการณ์และความเป็นไปต่าง ๆ

5.4 มีความซื่อสัตย์และเคารพตนเอง

5.5 มีความกล้า สามารถตัดสินใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยฉับไว

6. ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ ความเชื่อและการเห็นคุณค่า ความรู้และความชำนาญและบุคลิกภาพส่วนบุคคล เช่น

6.1 เป็นผู้เก็บความรู้สึกได้ดี

6.2 เป็นผู้มีพลังในการทำงาน

6.3 เป็นผู้ที่ไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

6.4 เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน

6.5 เป็นผู้รู้จักบริหารเวลา

6.6 เป็นผู้ที่สามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้

รัตติกโรจน์ จงวิศาล (2550 : 19 - 20) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้บริหาร ดังนี้

1. คุณลักษณะบุคลิกภาพทั่วไปของผู้บริหาร ได้แก่

1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) อย่างแท้จริงและเหมาะสม

1.2 มีความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) สร้างความเชื่อถือให้กับบุคคลอื่น
ได้มีความซื่อสัตย์มั่นคง

1.3 มีลักษณะเด่น (Dominant) หรือมีความโดดเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ

1.4 มีลักษณะแสดงตัว (Extroversion) เข้าสังคมและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

1.5 มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) ทั้งในการแสดงความรู้สึก
ความคิดเห็นและมีการแสดงออกอย่างมั่นใจ

1.6 มีอารมณ์มั่นคง (Emotional Stability) สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้
และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

1.7 มีความกระตือรือร้น มีการแสดงออกทั้งคำพูดและภาษาท่าทางที่ช่วยสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและช่วยสร้างแรงบันดาลใจ

1.8 มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) ช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งต่าง ๆ

1.9 มีลักษณะเป็นคนที่อบอุ่น (Warmth) เห็นใจเข้าใจคนอื่นและช่วยปกป้องดูแลคนอื่นได้

1.10 มีความอดทนสูงต่อความคับข้องใจ (High Tolerance for Frustration) หรือมีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่มาขัดขวาง ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายได้

1.11 มีการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง ทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และเป้าหมายของตนเอง (Self-awareness and Self-objectivity)

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

2.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) มีความสามารถริเริ่มได้ด้วยตนเอง แม้ว่าจะไม่มีการกระตุ้นหรือสนับสนุนจากบุคคลอื่น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาปัญหาและการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.2 มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและมีความเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to Others and Empathy) มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

2.3 มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) เช่น การปรับตัวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การลดขนาดองค์กร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2.4 มีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเอง (Internal Locus of Control) เชื่อว่าตนเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดชีวิตตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจตนเองมากขึ้น

2.5 มีความกล้าหาญ (Courage) กล้าในสิ่งที่เผชิญหน้ากับความเสี่ยงและความท้าทายแปลกใหม่ และมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว สามารถที่จะช่วยให้ตนเองกลับมา มีกำลังใจ ไม่ท้อถอยหรือยอมแพ้

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 128) บุคลิกภาพของผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ

3 ประการคือ

1. องค์ประกอบทางด้านสรีระ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะรูปร่าง หน้าตา ส่วนสูง น้ำหนัก ความแข็งแรงของร่างกาย บุคคลทั่วไปให้ความนิยมหรือชื่นชมผู้นำที่มีความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา ซึ่งสามารถแบ่งแยกได้เป็น 3 ด้านดังนี้

2.1 ความสามารถทางการศึกษาและความรู้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาอยู่ในระดับดีเป็นที่ยอมรับ ซึ่งความสามารถดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำ

2.2 ความสามารถในการปรับตัว การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรมี เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่

2.3 ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญาของผู้นำจะเป็นสิ่งสร้างเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งดีที่เป็นประโยชน์

3. องค์ประกอบทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถทางด้านอารมณ์ (Emotional Intelligence Competencies) หรือ Emotional Quotient EQ เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น ความฉลาดทางด้านอารมณ์เป็นสิ่งช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการบริหารเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นด้วย

จากลักษณะของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำควรมีความคิด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม รู้จักระงับอารมณ์ตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและปรับปรุงบุคลิกภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สร้างความเชื่อถือให้กับบุคคลอื่นมีความกระตือรือร้นและสนใจหน้าที่การงานอย่างแท้จริง มีการริเริ่มปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้นำต้องสุขภาพและเรียบร้อยอยู่เสมอ เช่น การแต่งกาย การเดิน การยืน การนั่ง สีหน้า และการยิ้ม สายตา จังหวะการพูด การใช้เสียง การใช้ไมโครโฟน การใช้ภาษา มารยาททางสังคม รู้จักและการมีрсนิยมที่ดี

ขอบข่ายของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์

ความหมายของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

ซูซีย์ สมิทรีไกร (2554 : 107) ได้กล่าวว่า ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ได้ยาก ไม่ค่อยมีเหตุผล ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ความต้องการของจิตใจได้ และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียด

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2559 : 330 - 331) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพหวั่นไหวแบบประสาท (Neurotic) บุคลิกภาพหวั่นไหวแบบประสาท มีลักษณะไม่ผ่อนคลาย อารมณ์แปรปรวน หงุดหงิด อ่อนไหววิตกกังวลและถูกขู่ขู่ง่าย ทำให้มีโอกาสได้รับประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เป็นลบจากสังคม เช่น ทุกข์ใจ ประหม่า กลัว วิตกกังวลในการแสดงออกหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ (Finch. 1998) ความเครียดจากปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่ค่อยมีแหล่งสนับสนุนหรือประคับประคองทางสังคม เพราะมีเครือข่ายมิตรภาพไม่กว้างขวาง (Lincoln. 2008) จึงทำให้มีโอกาสป่วยเป็นโรคทางจิตเวชได้ง่าย (Goodwin. 2006)

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 4) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยที่สิ่งเร้าต้องมีปริมาณและความเข้มของสิ่งเร้าที่จะสามารถดึงเอาอารมณ์ในเชิงลบภายในตัวบุคคลออกมา ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวต่ำจะได้รับผลกระทบจากสิ่งเร้าน้อย และปริมาณของสิ่งเร้าต้องมีความเข้มมากที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวสูง จะได้รับผลกระทบจากสิ่งเร้ามากและปริมาณของสิ่งเร้าต้องไม่มีเข้มหรือมีความเข้มไม่มากพอที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา

จากความหมายของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์และความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ เช่น หงุดหงิด อ่อนไหว วิตกกังวล บุคคลที่ควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ของตนได้ดี จะถูกรบกวนจากตัวกระตุ้นได้ยาก และจะต้องถูกรบกวนอย่างรุนแรงจึงจะเกิดอารมณ์ทางลบ ส่วนบุคคลที่ควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ของตนไม่ได้ จะถูกกระตุ้นต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่าย และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียด

ลักษณะของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงลักษณะของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

มธุรส สว่างบำรุง (2552 : 282) ได้กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านอารมณ์ไม่มั่นคง (Neuroticism หรือ Emotional Stability) มีคะแนนสูงในด้านบุคลิกภาพโดดเด่นทางด้านอารมณ์แปรปรวน วิตกกังวล รู้สึกผิด

เฟรดแมนและชูส์แตค (Friedman & Schustack. 1999 : 261) ได้กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง จะเป็นคนที่มีอารมณ์ที่หวั่นไหว มีแนวโน้มที่จะประหม่า ขี้หงุดหงิด เครียดง่ายและมีความวิตกกังวล ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความสงบและมีความพึงพอใจในตนเอง

คอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์. 2559 : 70 - 71) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านอารมณ์หวั่นไหวแบบประสาท ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน คือ

1. คำเนิ่งถึงแต่ตนเอง ไม่พอใจ อึดอัดใจง่าย (Self Consciousness)
2. ห่วงใย วิตกกังวล (Worry)
3. โกรธก้าวร้าว (Angry Hostility)
4. ท้อแท้หมดกำลังใจง่าย (Discourage)
5. หุนหันพลันแล่น ถูกยั่วยุง่าย (Impulsiveness)
6. อารมณ์แปรปรวน หงุดหงิด อ่อนไหวต่อความเครียด (Vulnerability)

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 5) ได้กล่าวว่า ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
- วิตกกังวล	- กังวลตลอดเวลา	- สงบ
- ความโกรธแค้น	- โกรธง่าย เร็ว	- โกรธช้า

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
- ความซึมเศร้า	- ท้อแท้ง่าย	- ท้อแท้ยาก
- ความประหม่า	- รู้สึกอึดอัดง่าย	- รู้สึกอึดอัดยาก
- ความไม่สามารถควบคุม แรงกระตุ้นภายในตนเอง	- มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง	- มีแรงกระตุ้นตนเองต่ำ
- ความเปราะบาง	- รับมือกับความเครียด ได้ลำบาก	- เผชิญกับความเครียดได้ดี

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard, 1995 : 5)

จากลักษณะของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ประกอบไปด้วยลักษณะย่อย ดังนี้ วิตกกังวล ความโกรธแค้น ความซึมเศร้า ความประหม่า ความไม่สามารถควบคุม แรงกระตุ้นภายในตนเอง ความเปราะบาง บุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้สูงจะมีลักษณะอารมณ์แปรปรวน วิตกกังวล รู้สึกผิด มีแนวโน้มที่จะประหม่า หงุดหงิด เครียดง่าย สับสน โกรธง่าย ซึมเศร้า สิ้นหวัง เป็นผู้มีความ ท้อแท้ง่าย ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง รู้สึกอาย รู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม ไม่สามารถ ควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง เอาแต่ใจ ไม่สามารถรับมือกับความเครียดได้ ส่วนบุคคลที่มี บุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นคนที่มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความสงบ โกรธช้า ท้อแท้ยาก รู้สึกอึดอัด ยาก มีแรงกระตุ้นตนเองต่ำและเผชิญกับความเครียดได้ดี

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว

ความหมายของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion)

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ไว้ดังนี้

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554 : 107) ได้กล่าวว่า การเปิดเผยตนเอง (Extraversion) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว ชอบความสนุกตื่นเต้นและมองโลกในแง่ดี

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2559 : 330 - 331) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีลักษณะพื้นฐานที่มองโลกในแง่ดี เป็นมิตร ไว้วางใจสังคม กระตือรือร้น ชอบหาสิ่งกระตุ้น กล้าแสดงออก ทำให้มีโอกาสได้ประสบการณ์ทางอารมณ์ ที่เป็นบวกจากสังคม เช่น ร่าเริง สดชื่น สนุกสนาน (Lucas & Dienc, 2001) ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างเครือข่ายมิตรภาพที่กว้างขวางซึ่งเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ที่มีประโยชน์ช่วยคลี่คลายปัญหาและระบายความตึงเครียดได้ (Russell et al. 1997)

روبินส์และจัจจ์ (Robbins & Judge, 2009 : 142 - 145) ได้กล่าวว่า ด้านการแสดงตัว (Extraversion) คือ บุคคลที่มีมีลักษณะบุคลิกที่ชอบเข้าสังคมเป็นที่ยอมรับ และมีความมั่นใจ

จากความหมายของบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก มีความมั่นใจ ชอบความสนุกตื่นเต้นและมองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูง จะมีลักษณะชอบเข้าสังคมและใช้เวลาไปกับการสร้างความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ จะมีลักษณะไม่ชอบเข้าสังคมและไม่สร้างสัมพันธ์ภาพกับใคร

ลักษณะของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion)

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงลักษณะของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ไว้ดังนี้

มธุรส สว่างบำรุง (2552 : 282) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย (Extraversion) ว่าบุคคลที่มีคะแนนสูงในด้านบุคลิกภาพชอบออกสังคม คุยเก่ง เต็มไปด้วยความสนุกสนาน มีความอบอุ่น

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550 : 190 - 191) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพการแสดงตัว (Extraversion) ว่าผู้ที่มีการแสดงตัวมากจะมีบุคลิกภาพชอบสังคม ช่างคุย ว่องไว กระตือรือร้น รักการผจญภัย กล้าแสดงออกและสนุกสนาน ส่วนคนที่แสดงตัวน้อย จะชอบอยู่คนเดียวและทำสิ่งต่าง ๆ ไปอย่างเรื่อย ๆ

เฟรดแมนและชูส์แอสตค (Friedman & Schustack, 1999 : 261) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูง จะเป็นคนที่ชอบแสดงตัว มีแนวโน้มที่จะมีความกระตือรือร้น ไฟแรง โดดเด่น เข้ากับคนง่ายและช่างพูดช่างคุย ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่ชอบเก็บตัว มีแนวโน้มที่จะขี้อาย แยกตัวออกจากสังคม ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ และไม่ค่อยพูด

คอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2559 : 70 - 71) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านเปิดเผยแสดงตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน คือ

1. มีอารมณ์เชิงบวก มองโลกในแง่ดี ร่าเริงไว้วางใจสังคม (Positive Emotion)
2. มีพลังกระตือรือร้นขอหาสิ่งกระตุ้น กล้าแสดงออก (Assertiveness)
3. ชอบเข้าสังคมอยู่ร่วมกับคนอื่น (Gregariousness)
4. มีความเป็นมิตร สุภาพและอบอุ่น (Warmth)
5. ชอบทำกิจกรรม (Activity)
6. แสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking)

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 5) ได้กล่าวถึง ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
- ความอบอุ่น	- เป็นมิตร อ่อนโยน	- สงวนท่าที ห่างเหิน เป็นทางการ
- การชอบเข้าสังคม	- ชอบเข้าสังคม สนุกสนานกับการอยู่กับคนหมู่มาก	- โดดเดี่ยว ไม่ชอบเข้าสังคม
- การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน	- มีพลังอำนาจ เป็นผู้นำไม่ลังเล	- ชอบอยู่เบื้องหลังปล่อยให้คนอื่นนำ
- ความกระฉับกระเฉง	- มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง	- ไม่ร่าเริง
- การแสวงหาความตื่นเต้น	- ชอบความตื่นเต้น	- ไม่ชอบความตื่นเต้น
- การมีอารมณ์ทางบวก	- หัวเราะง่าย มองโลก ในแง่ดี	- ไม่ค่อยร่าเริง

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 5)

จากลักษณะของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ประกอบไปด้วยลักษณะย่อย ดังนี้ ความอบอุ่น การชอบเข้าสังคม การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน ความกระฉับกระเฉง การแสวงหาความตื่นเต้น การมีอารมณ์ทางบวก บุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้สูงจะมีลักษณะเป็นคนที่ชอบแสดงตัว มีความกระตือรือร้น ไฟแรง โดดเด่น เข้ากับคนง่ายและช่างพูดช่างคุย มีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น การชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน คุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ เป็นผู้มีอิทธิพลในสังคม กระตือรือร้น ต้องการทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา และมีวิธีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว การแสวงหาความตื่นเต้นเร้าใจ ทำท่าย ชอบบรรยากาศที่สนุกสนานและชอบสิ่งแปลกใหม่ การมีอารมณ์ทางบวก มองโลกในแง่ดี ร่าเริง ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะมีลักษณะเป็นคนที่ชอบเก็บตัว มีแนวโน้มที่จะขี้อาย แยกตัวออกจากสังคม ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ และไม่ค่อยพูด สงวนท่าที ห่างเหิน เป็นทางการ โดดเดี่ยว ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่เบื้องหลัง ปล่อยให้คนอื่นนำ ไม่ริบร้อน ไม่ชอบความตื่นเต้นและไม่ค่อยร่าเริง

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์

ความหมายบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ไว้ดังนี้

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554 : 107) ได้กล่าวว่า การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึง ความสนใจใฝ่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2559 : 330 - 331) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีลักษณะพื้นฐานที่มีความคิดหลากหลาย ชอบค้นหาสิ่งแปลกใหม่ มีจินตนาการและชอบลงมือปฏิบัติ ศักยภาพเชิงปัญญา เหล่านี้ช่วยหนุนนำให้เขามีความสุขและภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบนี้ยังมีความอดทนต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมและแบบแผนชีวิต ช่วยลดความตึงเครียดทางจิตใจ (Jost, 2006)

روبบินส์และจัดจ์ (Robbins & Judge, 2009 : 142 - 145) ได้กล่าวว่า

ด้านความเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกที่ชอบใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ช่างสังเกต อยากรู้อยากเห็น

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard, 1995 : 6) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว รู้สึกว่าสิ่งเหล่านั้นดึงดูดความสนใจ ชอบอะไรใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างสูงจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างมากและเพราะเหตุนี้จึงให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างต่ำจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างน้อย และไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ

จากความหมายของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวอยากรู้อยากเห็น ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ช่างสังเกต บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างมากและเพราะเหตุนี้จึงให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างน้อย และไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ

ลักษณะของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) จากการศึกษาค้นคว้าดาราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงลักษณะของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ไว้ดังนี้

กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550 : 190 - 191) ได้กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลด้านความเปิดเผย (Openness) ว่าเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ การรับรู้ การเรียนรู้ คนที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูงมักจะมีบุคลิกภาพอยากรู้อยากเห็น ทันคน มีไหวพริบปฏิภาณ สำหรับคนที่มีบุคลิกภาพตรงข้ามมักจะเป็นพวกอนุรักษ์นิยมไม่ชอบเปลี่ยนแปลง

เฟรดแมนและชูส์สแตค (Friedman & Schustack, 1999 : 261) ได้กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่เปิดรับอะไรใหม่ ๆ ปกติจะปรากฏขึ้นในแง่ความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบปฏิภาณและศิลปะ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่มีโลกแคบ ไม่ค่อยเปิดรับอะไรใหม่ ๆ

คอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2559 : 70 - 71) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านเปิดรับประสบการณ์ ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน คือ

1. มีความคิดหลากหลาย (Ideas)
2. ยอมรับค่านิยมใหม่และค้นหาสิ่งแปลกใหม่ (Values)
3. มีจินตนาการชอบเพื่อฝัน (Fantasy)
4. อารมณ์สุนทรีย์ มีความซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงาม (Aesthetics)
5. ใส่ใจและแสดงความรู้สึก (Feeling)
6. ลงมือปฏิบัติ ชอบลองสิ่งแปลกใหม่และทำกิจกรรมที่หลากหลาย (Action)

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6) ได้กล่าวว่า ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ดังตาราง 2.3

ตาราง 2.3 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
- การเป็นคนช่างคิด	- มีความสนใจกว้าง	- มีความสนใจแคบ
- การเป็นคนช่างฝัน	- ชอบจินตนาการสร้างสรรค์	- จดจ่ออยู่กับปัจจุบัน
- ความมีสุนทรีย์ภาพ	- ชื่นชมศิลปะและความงาม	- ไม่สนใจศิลปะและความงาม
- การเปิดเผยความรู้สึก	- ให้คุณค่ากับอารมณ์ความรู้สึก	- เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก
- ชอบลงมือกระทำ	- ทดลองสิ่งแปลกใหม่	- ชอบทำในสิ่งที่คุ้นเคย
- การยอมรับค่านิยม	- พร้อมที่จะพิจารณาค่านิยม	- ยึดติดกฎเกณฑ์ของตนเอง อนุรักษ์นิยม

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6)

จากลักษณะของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ประกอบไปด้วยลักษณะย่อย ดังนี้ การเป็นคนช่างคิด การเป็นคนช่างฝัน ความมีสุนทรียภาพ การเปิดเผยความรู้สึก ชอบลงมือกระทำ การยอมรับ ค่านิยม บุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้สูงจะมีลักษณะเปิดรับอะไรใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ การเรียนรู้ ประกอบไปด้วยลักษณะย่อย ดังนี้ การเป็นคนช่างคิด การเป็นคนช่างฝัน ความมีสุนทรียภาพ การเปิดเผยความรู้สึก ชอบลงมือกระทำ การยอมรับ ค่านิยม มีความสนใจกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดหลากหลายใหม่ ๆ ชื่นชมศิลปะและความงามมีจินตนาการที่ชัดเจน มีความคาดหวัง ให้คุณค่ากับอารมณ์ความรู้สึก ทดลองสิ่งแปลกใหม่และมีไหวพริบปฏิภาณ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้ต่ำมีความสนใจแคบจจ่ออยู่กับปัจจุบัน ไม่สนใจศิลปะและความงาม เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก ไม่ค่อยเปิดรับอะไรใหม่ ๆ มักจะเป็นพวกอนุรักษนิยมไม่ชอบเปลี่ยนแปลง

4. บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม

ความหมายของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (Agreeableness)

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม ไว้ดังนี้

ซูซีย์ สมิทริโกร (2554 : 107) ได้กล่าวว่า การเห็นตามผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2559 : 330 - 331) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีลักษณะพื้นฐานที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีเจตนาดี มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลคนอื่น จึงส่งผลให้เข้ากับคนได้ง่าย ทำให้ทำงานสำเร็จได้ง่ายและราบรื่น เพราะไม่ถูกต่อต้าน และไม่ต้องทุกขร้อนใจจากความขัดแย้งระหว่างบุคคล เมื่อมีปัญหาก็ได้รับความช่วยเหลือประคับประคองจากสังคม

(Graziano & Eisenberg. 1997)

روبบินส์และจัจจ์ (Robbins & Judge. 2009 : 142 - 145) ได้กล่าวว่า ด้านความมีไมตรี (Agreeableness) คือ บุคคลที่มีลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้ความร่วมมือ และน่าไว้วางใจ

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีบรรทัดฐานของพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงจะเป็นบุคคลที่ยอมรับและคล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่ดี เช่น คล้อยตามคู่สมรส คล้อยตามผู้นำ ทางศาสนา คล้อยตามกลุ่มเพื่อน คล้อยตามหัวหน้างาน คล้อยตามต้นแบบของตน ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำจะเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่คล้อยตามใครยึดถือตนเองเป็นหลัก

จากความหมายของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม หมายถึง ลักษณะการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความร่วมมือและนำไว้วางใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะเป็นบุคคลที่ยอมรับและคล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่ดี เช่น คล้อยตามคู่สมรส คล้อยตามผู้นำทางศาสนา คล้อยตามกลุ่มเพื่อน คล้อยตามหัวหน้างาน คล้อยตามต้นแบบของตน ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ จะเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่คล้อยตามใครยึดถือตนเองเป็นหลัก

ลักษณะของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (Agreeableness)

จากการศึกษาตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการ ได้อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม ไว้ดังนี้

มธุรส สว่างบำรุง (2552 : 282) ได้กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบน่าคบ (Agreeableness) ว่าบุคคลมีคะแนนสูงในด้านบุคลิกภาพอบอุ่นใจกว้าง สุภาพ ให้ความร่วมมือ ไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือ

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550 : 190 - 191) ได้กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพด้านความมีไมตรี (Agreeableness) ว่าความมีไมตรีเป็นลักษณะของความสุขภาพอ่อนโยน มีเมตตา ไว้วางใจได้ ร่วมมือและถ่อมตน คนที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำมักจะมีบุคลิกภาพที่เอาตัวเองเป็นเกณฑ์ ชอบแข่งขันระแวงผู้อื่น ไม่ค่อยมีมิตร

เฟรดแมนและชูสต์แสดค (Friedman & Schustack. 1999 : 261) ได้กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ไว้วางใจผู้อื่น และมีความอบอุ่น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นคนที่เย็นชา ชอบทะเลาะวิวาท และโหดร้าย

คอस्ताและแมคแคร (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2559 : 70 - 71) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านประนีประนอม ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน คือ

1. สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน (Modesty)
2. ไว้วางใจสังคมและมีเจตนาดีต่อคนอื่น (Trust)
3. เปิดเผยตรงไปตรงมา (Straightforwardness)
4. ประนีประนอม คล้อยตามกฎเกณฑ์และสังคม (Compliance)
5. จิตใจอ่อนโยน ชอบเก็บความคิดและไม่แสดงตัว (Tendermindedness)
6. เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลคนอื่น (Altruism)

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6) ได้กล่าวว่า ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านประนีประนอม ดังตาราง 2.4

ตาราง 2.4 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านประนีประนอม

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
- ความไว้วางใจผู้อื่น	- มองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ มีความตั้งใจดี	- หวาดระแวงสงสัยในเจตนาของผู้อื่น
- ความตรงไปตรงมา	- จริงใจ ตรงไปตรงมา	- พุดเกินความจริง ยกยอปอปั้น
- ความเอื้อเฟื้อ	- เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น	- ลังเลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา
- การยอมตามผู้อื่น	- ประนีประนอมคล้อยตาม	- ยึดตามความคิดของตนเอง
- ความสุภาพถ่อมตน	- ถ่อมตัว สงบเสงี่ยม	- หยิ่ง รู้สึกว่าตนเองเหนือผู้อื่น
- การมีจิตใจอ่อนโยน	- โอนอ่อนตามความต้องการของผู้อื่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	- ตอบสนองความต้องการของตัวเอง

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6)

จากลักษณะของบุคลิกภาพด้านประนีประนอมที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านประนีประนอม ประกอบไปด้วยลักษณะย่อย ดังนี้ ความไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่น ความสุภาพอ่อนตน ความมีจิตใจอ่อนโยน บุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้สูง จะมีลักษณะสุภาพอ่อนโยน มีเมตตา มีความซื่อสัตย์ เจตนาดีต่อผู้อื่น มองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ มีความตั้งใจดี จริงใจ ตรงไปตรงมา เห็นประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ไว้วางใจ ประนีประนอมคล้อยตามโอนอ่อนตามความต้องการของผู้อื่น สามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ถ่อมตน ไม่หลงตัวเอง เห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้ต่ำ จะมีลักษณะหวาดระแวงสงสัยในเจตนาของผู้อื่น พุดเกินความจริง ยกยอปอปั้น สิ่งที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา ยึดตามความคิดของตนเอง หยิ่ง รู้สึกว่าตนเองเหนือผู้อื่น ตอบสนองความต้องการของตัวเอง ไม่ค่อยมีมิตร เย็นชา ชอบทะเลาะวิวาทและโหดร้าย

5. บุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน

ความหมายของบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (Conscientiousness)

จากการศึกษาค้นคว้าคำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ไว้ดังนี้

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554 : 107) ได้กล่าวว่า ความสำนึกผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเชื่อถือได้มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจ แน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2559 : 330 - 331) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) บุคลิกภาพแบบมีสติรู้ผิดชอบ มีลักษณะพื้นฐานที่มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบและมูมานะ ละเอียด สุขุมรอบคอบ วางแผนงานล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติ ทำให้เขามีความสุขและความภูมิใจในคุณค่าของตนเองจากความสำเร็จ นอกจากนั้นกลุ่มนี้ยังมีเชาวน์อารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่ดี ความสามารถในการควบคุมอารมณ์หุนหันพลันแล่น ประกอบกับความมีวินัยยังช่วยให้เขาสามารถปรับตัวต่อสังคมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและความทุกข์ใจ (Goleman. 1997 ; Fayombo. 2010)

รอบบินส์และจูคก์ (Robbins & Judge. 2009 : 142 - 145) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติ (Conscientiousness) คือ บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง มูมานะและชอบจัดการ

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 7) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตและให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้น ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูงจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นไปที่เป้าหมายและพยายามประพฤติปฏิบัติตนไปสู่เป้าหมายนั้น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกต่ำจะเป็นบุคคลที่พยายามแสวงหาเป้าหมายในชีวิต แต่ไม่มุ่งมั่นและไม่พยายามไปสู่เป้าหมายนั้น

จากความหมายของบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตและให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้น มีความตั้งใจแน่วแน่ มีความรับผิดชอบรอบคอบตรงเวลา ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นไปที่เป้าหมายและพยายามประพฤติปฏิบัติตนไปสู่เป้าหมายนั้น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำจะเป็นบุคคลที่พยายามแสวงหาเป้าหมายในชีวิต แต่ไม่มุ่งมั่นและไม่พยายามไปสู่เป้าหมายนั้น

ลักษณะของบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (Conscientiousness)

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงลักษณะของบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ไว้ดังนี้

มธุรส สว่างบำรุง (2552 : 282) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลว่ามีองค์ประกอบรอบคอบ (Conscientiousness) มีคะแนนสูงทางด้านรอบคอบมีลักษณะคือ ทำงานหนัก จัดระบบการทำงานได้ดี ตรงต่อเวลา

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550 : 190 - 191) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติ (Conscientiousness) ความมีสติเป็นลักษณะของความรอบคอบ เอาใจใส่ เป็นระเบียบ ทะเยอทะยาน รักความก้าวหน้า อารมณ์มั่นคง ลักษณะตรงข้ามคือ ขาดความใส่ใจและไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

เฟรดแมนและชูสแตค (Friedman & Schustack. 1999 : 261) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่มีมีโนธรรม โดยทั่วไปจะมีความรอบคอบ เชื่อถือได้ มีระเบียบและมีความรับผิดชอบ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่หุนหันพลันแล่น มีแนวโน้มที่จะมีความประมาท ไม่เป็นระเบียบและพึ่งพาไม่ได้

คอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์. 2559 : 70 - 71) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านมีสติรู้ผิดชอบ ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน คือ

1. มีสมรรถนะ (Competence)
2. มีวินัยในตนเอง (Self Discipline)
3. มีความละเอียดรอบคอบ (Deliberation)
4. มีระเบียบขั้นตอน (Order)
5. มีความรับผิดชอบ (Dutifulness)
6. มีความมุ่งมั่นพยายาม เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (Achievement Striving)

โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6) ได้กล่าวว่า ลักษณะบุคคล ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ดังตาราง 2.5

ตาราง 2.5 ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อยบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน

ลักษณะย่อยของบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
- สมรรถนะ	- ตระหนักในสมรรถนะแห่งตน	- ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตน
- ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	- เป็นระเบียบเรียบร้อย	- ไม่เป็นระเบียบ
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	- รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ	- ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเอง ขาดความน่าเชื่อถือ
- ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	- มุ่งมั่น จริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	- ต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ
- ความมีวินัยในตนเอง	- มีวินัยในตนเอง	- ผลัดวันประกันพรุ่ง เสียกำลังใจ ง่าย ควบคุมตนเองได้ต่ำ
- ความสุขุมรอบคอบ	- คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ	- รีบเร่งขาดการไตร่ตรอง

ที่มา : โฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6)

จากลักษณะของบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ประกอบไปด้วยลักษณะย่อย ดังนี้ สมรรถนะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยในตนเอง ความสุขุมรอบคอบ บุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้สูงจะมีลักษณะตระหนักในสมรรถนะแห่งตน รู้สึกว่าตนมีความสามารถในการจัดการกับตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจรอบคอบ เป็นระเบียบเรียบร้อย รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีวินัยในตนเอง ซื่อตรงต่อแนวทางปฏิบัติของตนเอง คิดอย่างรอบคอบและระมัดระวังก่อนลงมือปฏิบัติ และปฏิบัติงานจนสำเร็จ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกด้านนี้ต่ำ จะมีลักษณะไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตน ไม่เป็นระเบียบ ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเอง ขาดความน่าเชื่อถือ ต้องการผลสำคัญต่ำ ผัดวันประกันพรุ่ง เสียกำลังใจง่าย ควบคุมตนเองได้ต่ำ รีบเร่งขาดการไตร่ตรอง หุนหันพลันแล่น มีแนวโน้มที่จะมีความประมาท ไม่เป็นระเบียบและพึ่งพาไม่ได้

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

ความหมายการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552 : 154) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคน โดยการสร้างความไว้วางใจและกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน

วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 290) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ความพยายามของแต่ละคนจะมีส่วนส่งเสริมและมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจัยนำเข้าร่วมกันทั้งหมดของสมาชิกในทีม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559 : 3) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน กระทำหรือปฏิบัติภารกิจอย่างมุ่งมั่น โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 8) ได้กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ร่วมกันเป็นทีม โดยสมาชิกของทีมงานจะต้องเห็นความสำคัญและ ให้ความร่วมมือช่วยกันทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของทีมงานและองค์การ

ปาร์คเกอร์ (Parker. 2001 : 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จคือการทำงานร่วมกัน

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 8) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคล แต่ละคนมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จที่มากกว่าจะทำงานเพียงลำพังและยังให้เกิดความ กระตือรือร้น มีความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและพึ่งพาอาศัยกัน สร้างความไว้วางใจ กระตุ้นให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้สมาชิก ในทีมเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง หรือแนวทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำทีม มีสมาชิก ในทีมร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอมีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

สุเมธ งามนก (2550 : 34) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมาก ในองค์การ ไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์การและส่งผลต่อการทำงาน ดังนี้

1. ทีมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องทำงาน เป็นทีม เนื่องจากคนเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานได้ทั้งหมด จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกระจาย งานออกไปตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีเป้าหมายร่วมกันที่ส่งผลต่อองค์การ โดยรวม

2. ทีมงานส่งผลต่อคุณภาพการตัดสินใจ การตัดสินใจในบางครั้งจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจ การที่มีทีมงานเพื่อทำงานร่วมกันนั้นจะทำให้การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้รับความรอบคอบยิ่งขึ้นและยังเป็นที่ยอมรับมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว

3. ทีมงานส่งผลต่อความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรมากขึ้น จากลักษณะของโครงสร้างของการทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและมีความร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามที่กำหนดไว้

4. ทีมงานส่งผลต่อการยอมรับในผลงาน การทำงานเป็นทีมจะมีการมอบหมายงานของแต่ละหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถและความเหมาะสม เมื่อมีการปฏิบัติงานใดที่เป็นผลงานของทีมงาน สมาชิกในทีมงานย่อมต้องร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้นจึงเป็นการถ่วงถ่วงผลงานที่จะออกจากโครงการสู่ภายนอก ส่งผลให้ผลงานดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับอีกด้วย

ดร. สุนทรายุทธ (2551 : 214) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงานนั้นอีกด้วย โดยหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานตามรายละเอียด ดังนี้

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำเสร็จได้เพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ และต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการและมีเป้าหมายใหม่ ๆ
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552 : 161) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือหัวใจที่สำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี สำหรับขั้นตอนการสร้างสามัคคีเริ่มจากสมาชิกในทีมทุกคนต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างไม่มีอคติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เป็นพฤติกรรมที่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยคิดว่าเราต้องช่วยเหลือคนอื่นก่อนแล้วคนอื่นก็จะมาช่วยเรา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 80) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดขององค์การ ด้วยองค์การยุคใหม่จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งนี้เพราะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทีมงานจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย ทำให้ทีมงานต้องมีความสามารถในการทำงานและต้องให้อำนาจแก่สมาชิกของทีมงาน ได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้สมาชิกของทีมงานได้ใช้ความสามารถในการเลือกหนทางไปสู่เป้าหมายและดำเนินการตามหนทางที่ได้เลือกไว้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2556 : 149) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัว เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อของมนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่าง ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกลดท้อภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการยกย่องนับถือ

จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยช่วยทำให้การทำงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทีมงานเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงาน และยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือ

ความอยู่รอดขององค์กรด้วย องค์กรยุคใหม่จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมคือหัวใจที่สำคัญของการทำงาน งานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี โดยแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างของแต่ละคนมารวมกัน แล้วงานจะสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

องค์ประกอบและลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบและลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังต่อไปนี้

สุนันทา เลานันท์ (2551 : 138) ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงานขึ้นมาเป็นเรื่องที่ง่าย ถ้าเราไม่คำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานของทีมงาน เพราะทีมนั้นเป็นเรื่องของการทำงาน ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่สิ่งหนึ่งที่เป็น ปัญหาในการพัฒนาทีมงาน โดยทั่วไปและการบริหาร โครงการก็คือผู้ร่วมงานในทีมงานแต่ละทีม จะทำงานเพียงตามที่ได้รับคำสั่งมาเท่านั้น หรือทำไปเพียงเพื่อให้รู้สึกว่ามีทีมงานเท่านั้น ปัญหา ดังกล่าวทำให้การสร้างทีมงานไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและการที่จะสร้างทีมงานให้ เกิดประโยชน์ในการบริหาร โครงการอย่างแท้จริง จำเป็นที่ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้คือ

1. ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มมีความยืดหยุ่นที่ทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2557 : 88) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ทีมงานที่ทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน
2. สมาชิกในทีมแต่ละคนต้องมีพฤติกรรมการทำงาน ความคิดที่สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

3. การติดต่อสื่อสารหรือข้อความจะต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยและถูกต้อง
4. การทำงานต้องมีระดับความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมในระดับที่ต่ำที่สุด

แก้วตา ผู้พัฒนางาน (2557 : 286 - 287) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. มีเป้าหมายชัดเจนสมาชิกรับรู้และเข้าใจ
2. สมาชิกของทีมงานมีความสามารถเฉพาะ ทักษะในการปฏิบัติงานและมีมนุษยสัมพันธ์

3. ทีมงานมีความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกของทีมงานอุทิศตนและความภักดีต่อทีม
5. ทีมงานมีระบบการสื่อสารที่ดี
6. สมาชิกทีมงานมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง
7. ผู้นำทีมงานมีภาวะผู้นำสามารถจูงใจทีมงาน
8. ทีมงานได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

วู้ดค็อก (Woodcock. 1989 : 75 - 116) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ

1. มีความสมดุลในบทบาท คือ มีการผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถบุคคล และใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
2. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง
3. มีความเปิดเผยและมีการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดีและเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. มีการสนับสนุนและจริงจังต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจังให้โอกาสพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ
5. มีความร่วมมือและมีการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน การวางแผนในการดำเนินงาน ต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย
6. มีวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การทำงานของทีมจะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจ จะอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก
7. มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรกระจายไปทั่วกลุ่มได้ตามสถานการณ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย
8. มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที การทบทวนนี้ อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้
9. มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน
10. มีสัมพันธภาพในระหว่างกลุ่มดี การทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น
11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

ปาร์กเกอร์ (Parker, 1990 : 24) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) โดยสมาชิกในทีมงานมีส่วนในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ
3. การมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือการกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกบางคน
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้คำว่าความขัดแย้ง มีการสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาความคิดหรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และเอกภาพของทีมงาน
7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผยจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments)
9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เป็นการที่สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน
10. ความสัมพันธ์ภายนอก (External Relations) สมาชิกทีมงานต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกภายนอก
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างออกไป
12. การประเมินผลตนเอง (Self-assessment)

จากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกในทีมต้องมีการสนับสนุน ร่วมมือร่วมใจและต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการเผชิญหน้ากันและไว้วางใจกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ไม่เคร่งเครียด มีสัมพันธ์ภายในและภายนอกทีม สมาชิกในทีมงานมีส่วนในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย มีการพัฒนาบุคคลภายในทีม บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก มีความเห็นพ้องกัน ตัดสินใจโดยความเห็นร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การทำงานของทีมจะมีลักษณะยืดหยุ่น มีการทบทวนการทำงานของทีมนสม่ำเสมอ มีความสมดุลในบทบาทคือมีการผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถบุคคลและใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

ขอบข่ายของการทำงานเป็นทีม

1. ด้านความร่วมมือ

ความหมายของความร่วมมือ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550 : 33) ได้กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือ หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด เนื่องจากการมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 30) ได้กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำทีมงานเน้นให้สมาชิกทุกคนภายในทีมงานเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันให้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน โดยการแบ่งความรับผิดชอบและมีการพูดคุยกันเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่ต้องทำร่วมกันว่าต้องการอะไรบ้าง ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน มีความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในการคิดวางแผนและในการดำเนินการ

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2550 : 63) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ (Co-Operation) คือ พฤติกรรมกลุ่มที่มีลักษณะไปทางเดียวกันของสมาชิกกลุ่ม และปัจเจกบุคคล (Individual) จะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มได้รับความสำเร็จด้วยการร่วมมือเป็น พฤติกรรมกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพราะการร่วมมือจะนำมาซึ่งความสำเร็จร่วมกันของกลุ่ม

โรมิก (Romig, 1996 : 124 - 132) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ (Co-Operation) การร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

จากความหมายของการร่วมมือที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ การร่วมมือเป็นพฤติกรรมกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกของทีม โดยมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย

มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารทำให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน มีความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในการคิดวางแผนและในการดำเนินการ ส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายของทีม

ความสำคัญของความร่วมมือ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของความร่วมมือ ไว้ดังนี้

บุตรี จารุโรจน์ (2550 : 347) ได้กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือไว้ว่าการสร้างร่วมมือเป็นกระบวนการที่ต้องมีการกำหนดความเป็นเอกฉันท์ขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นและดำเนินการจนบรรลุผล มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและเป็นไปอย่างจริงจัง ทำให้ทุกกลุ่มและทีมงานรับรู้และเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างถูกต้องแม่นยำ ถ้าการสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็จะทำให้ทุกคนในทีมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้นด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องเห็นพ้องต้องกันเสมอไป ซึ่งมีผลทำให้แต่ละคนในทีมงานเริ่มที่จะรู้จักเข้าใจ และนิยมชมชอบซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดความร่วมมือทำสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นในทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 80) ได้กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือในทีมงานไว้ว่าการพัฒนาทีมงานจะสามารถกระทำได้ โดยการให้สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของทีมงานแต่ละคน เพราะจะนำไปสู่ความก้าวหน้าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น เนื่องจากกระบวนการของการทำงานเป็นทีมจะให้การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีมงาน ในลักษณะของการช่วยกันคิด ช่วยกันทำแบบสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่กระตือรือร้น มีชีวิตชีวา มีพลัง ทำให้เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือในทีมงานได้เป็นอย่างดี

เมตต์ เมตต์คาร์ณัจิต (2559 : 55 - 56) ได้กล่าวว่า การร่วมมือกัน (Collaboration) หากได้ทีมที่มีการร่วมมือกันสูง ร่วมแสดงถึงความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคีจะเป็นพลังทั้งร่างกาย ความคิดสร้างสรรค์และความพร้อมเพียงที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังพุทธสุภาษิตที่กล่าวว่า สุขหา สุข สขุส สามัคคี ซึ่งหมายถึงความสามัคคีหมู่คณะย่อมนำมาซึ่งความสุข เป็นความสุขที่เกิดจากความซาบซึ้งใจในการสมัครสมานสามัคคีในงานสำเร็จลุล่วงราบรื่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับความสามัคคีของทีมงานเป็นสำคัญ ดังนั้นถ้าจะศึกษาการร่วมมือกันแล้วย่อมไม่อาจเรียกว่าเป็นทีมงานได้

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Sehmerhorn, 2002 : 418) ได้กล่าวว่า เหตุสำคัญที่ทำให้ทีมมีคุณภาพก็คือความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมจนสามารถบรรลุถึงความสำเร็จได้มันเป็นผลงานที่ยิ่งใหญ่กว่าข้อสรุปใด ๆ ทีมงานสามารถทำทุกอย่างได้นับตั้งแต่เครื่องบินไปจนถึงดนตรี วิดีโอ ในอินเทอร์เน็ตนั้นมันเกิดจากความร่วมมือของสมาชิก ความอัจฉริยะของส่วนบุคคลในการสร้างสิ่งที่พิเศษเหนือธรรมดาที่คือคุณประโยชน์สำคัญที่เห็นเป็นประจักษ์สำหรับองค์กร ซึ่งอันที่จริง ความไม่แน่นอนและความต้องการเพิ่มผลผลิตเป็นความซับซ้อนจากสภาพแวดล้อม แต่ทีมก็สามารถฟันฝ่าและทำได้สำเร็จ

จากความสำคัญของความร่วมมือที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะมีคุณภาพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกในทีม หากทีมที่มีการร่วมมือกันสูง ก็จะนำทีมไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคี จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น เนื่องจากกระบวนการของการทำงานเป็นทีมจะให้การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีมงาน ในลักษณะของการช่วยกันคิดช่วยกันทำแบบสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่กระตือรือร้น มีชีวิตชีวา ทำให้เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือในทีมงานได้เป็นอย่างดี

หลักการของการร่วมมือ

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงหลักการของความร่วมมือ ไว้ดังนี้

วารกรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550 : 34 - 35) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงแนวคิดของธนาคารแห่งประเทศไทยในการสร้างความร่วมมือในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การให้ความไว้วางใจ เคารพ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่
 - 1.1. เชื่อมมั่นและไว้วางใจในความสามารถของทุกคนในทีมงาน
 - 1.2. มีมารยาท มีน้ำใจ และมีเจตนาที่ดีต่อกันและกัน
 - 1.3. เปิดใจยอมรับและชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
 - 1.4. ไม่ยึดเอาผลงานของทีมมาเป็นผลงานของตนเองแต่ผู้เดียว
 - 1.5. ในการทำงานร่วมกันและระหว่างร่วมงานควรคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นที่ตั้ง

2. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกด้านความคิดเห็นอย่างเสรี ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่

- 2.1 ทำงานด้วยการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับผู้ร่วมงาน
- 2.2 รับฟังเหตุผล และความคิดของทุกคน แม้คุณวุฒิ วิทยุฒิและตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน
- 2.3 ไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินความคิดเห็นของบุคคลอื่นจนกว่าจะได้ทราบข้อเท็จจริงทั้งหมด
- 2.4 อดทนต่อการขัดแย้งและให้อภัยต่อข้อผิดพลาดหรือการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของเพื่อนร่วมงาน

2.5 พร้อมทั้งจะปรับความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่น

3. เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือวิกฤติในทีมต้องช่วยกันแก้ปัญหาและไม่ทอดทิ้งกัน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่

- 3.1. ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นหรือทางเลือกที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
- 3.2 ต้องแก้ปัญหาด้วยวิธีการเจรจากันอย่างเปิดเผย จริงใจ และแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด
- 3.3 ควรตระหนักเสมอว่าความสำเร็จของทีมงานคือความสำเร็จของตน
- 3.4 ยินดีให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสปรับปรุงงานเมื่อมีข้อผิดพลาดมากกว่าดีเทียบลงโทษ
- 3.5 ยอมรับที่จะปฏิบัติตามผลการตัดสินใจแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

4. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสุขร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่

- 4.1 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง
- 4.2 ใส่ใจ ความทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน
- 4.3 สนุกกับการทำงานเป็นทีมด้วยการมองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์ขัน
- 4.4 ให้ความสำคัญกับการหาเวลาว่าง และเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์ของทีม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2557 : 2 - 3) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ และควรฝึกฝนให้มีขึ้น ตามหลักจิตวิทยา 6 ประการ (P-S-Y-C-H-O) ดังต่อไปนี้

1. คิดแต่ทางบวก (Positive Thinking : P) สร้างโลกสวยงามในการทำงานใด ๆ ก็ตามทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งทัศนคดีย่อมมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม และหากมีทัศนคติหรือความคิดในเชิงลบ ย่อมมีพฤติกรรมที่ไม่อยากให้ความร่วมมือใด ๆ การนิทนาบว่าร้าย การแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว และในที่สุดสิ่งเหล่านี้เองจะส่งผลทำให้ไม่มีความสุขกับงาน ดังนั้นเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและสนุกกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ ควรปรับความคิด ทัศนคติโดยให้มองโลกในทางบวกไว้เสมอ ไม่ว่าจะพบกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกทีมหรือแม้กระทั่งลูกค้าที่ต้องติดต่อด้วย

2. ยิ้มแย้มแจ่มใส (Smile : S) สร้างความประทับใจ ควรจะสร้างความประทับใจแก่ผู้อื่นด้วยการให้รอยยิ้ม การยิ้มแย้มแจ่มใสจะทำให้มีเสน่ห์ที่น่าคบหาสมาคมด้วย

3. จริงใจให้กัน (Yours) ช่วยเหลือการงาน ควรมีความจริงใจที่จะให้ความช่วยเหลือ และช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน โดยควรมีความมุ่งมั่นที่จะให้การทำงานประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกัน

4. สมาน-สามัคคี (Compromise : C) ด้วยการประนีประนอม การทำงานร่วมกันนั้นย่อมต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น อาจเนื่องมาจากทัศนคติและความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันหรืออาจเป็นเพราะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ไม่ลงรอยกัน ควรเป็นผู้ทำให้เกิดความสามัคคีด้วยการสร้างความประนีประนอมระหว่างกัน ความพยายามทำให้สถานการณ์ลดความตึงเครียด ลง โดยทั้งสองฝ่ายไม่เสียผลประโยชน์

5. สัมพันธ์ที่ดี (Human Relations : H) สร้างมิตรผูกพัน ความมีมนุษยสัมพันธ์เริ่มจากการเริ่มต้นทักทาย การแสดงความเป็นมิตรกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่รู้จักและที่ไม่รู้จักมาก่อน และรวมไปถึงการแสดงความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใย การแสดงไมตรีจิตกับผู้อื่น ตลอดจนการแสดงกริยาท่าทางและการใช้วาจาเพื่อสร้างความคุ้นเคย การรักษาความสัมพันธ์อันดีงามไว้

6. สื่อสารชัดเจน (Oral Communication : O) แก้ไขข้อขัดแย้ง ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจาเป็นลักษณะพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่สำคัญสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ปีเตอร์ (Peter. 1975 : 92) ได้กล่าวว่า แนวทางการสร้างความร่วมมือร่วมใจ
10 ประการ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่นอน
2. มีความยืดหยุ่นในอันที่จะเลือกวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับงาน
3. จัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มให้ชัดเจน
5. มีการยอมรับความแตกต่างของบุคคลในกลุ่ม
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของกลุ่ม
7. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวิธีการดำเนินงาน
8. บรรยากาศของกลุ่มเป็นกันเอง ต่างคนต่างเห็นอกเห็นใจและพร้อม

จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. มีความยึดเหนี่ยวสูงในด้านพลังสามัคคีและสามารถเกาะกลุ่มกันได้

อย่างมั่นคง

10. มีการทบทวนประเมินผล เพื่อแก้ไขและปรับปรุงผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ
จากหลักการของความร่วมมือที่กล่าวมาสรุปได้ว่า

1. สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่นอน
มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มให้ชัดเจน
2. มีทัศนคติที่ดี ทัศนคติด้านบวกจะส่งผลทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น
ได้อย่างมีความสุขและสนุกกับสิ่งที่กำลังทำ
3. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสุขร่วมกัน
ได้แก่ ความเป็นกันเอง ความจริงใจ ใฝ่ใจที่จะช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
ในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน
4. มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การยิ้มแย้มแจ่มใส การแสดงไมตรีจิตกับผู้อื่น
ตลอดจนการแสดงกิริยาท่าทางและการใช้วาจาเพื่อสร้างความคุ้นเคย
5. การให้ความไว้วางใจ เคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เชื่อมั่นใน
ความสามารถ มีเจตนาที่ดีต่อกันและกัน เปิดใจยอมรับความแตกต่างและชื่นชมเพื่อนร่วมงาน
ด้วยความเต็มใจ

6. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและได้แสดงออกด้านความคิดเห็นอย่างเสรี ได้แก่ การปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับผู้ร่วมงาน รับฟังเหตุผล และความคิดของทุกคน

7. เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือวิกฤติในทีมต้องช่วยกันแก้ปัญหา ได้แก่ การยอมรับและแก้ปัญหาด้วยวิธีการเจรจากันอย่างเปิดเผย จริงใจ และแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด ให้อภัยต่อข้อผิดพลาด ยินดีให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสปรับปรุงงาน ยอมรับผลการตัดสินใจ

2. ด้านการประสานงาน

ความหมายของการประสานงาน

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 289) ได้กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ทีมงานและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลักขณา ศิริวรรณ (2554 : 14 - 14) ได้กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมมือปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559 : 65) ได้กล่าวว่า การประสาน (Coordination) หมายถึง การจัดระเบียบของกิจการหรือการทำงานเพื่อให้ส่วนต่าง ๆ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เป็นการป้องกันความซ้ำซ้อนหรือก้าวก่ายกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถของตัวบุคคล ซึ่งบางคนมีความรู้ดีแต่มีบุคลิกที่ไม่สามารถจะประสานสัมพันธ์กับคนอื่นได้

จากความหมายของการประสานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประสาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานของสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เป็นการป้องกันความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของการประสานงาน

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของการประสานงานไว้ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 290) ได้กล่าวว่า การประสานงานเป็นไปเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะทำให้มีการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งข้อดีของการประสานงานกันคือช่วยลดความขัดแย้งและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หากทีมงานมีการประสานงานที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีมมาก เนื่องจากสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประสานความร่วมมือให้ทุกคนรู้สึกมีพันธะสัญญาของการเป็นทีมเดียวกัน ทำให้ทุกคนทำงานด้วยกันอย่างเป็นเอกภาพ unity มีความร่วมมือร่วมใจ เพื่อผลสำเร็จของทีมงานนอกจากนั้นการประสานงานยังช่วยให้ทุกคนในทีมรู้บทบาทรู้หน้าที่ของตนและหากผู้ใดมีปัญหาในการทำงานก็สามารถประสานขอความช่วยเหลือจากสมาชิกของทีมงานคนอื่นได้

ลักขณา ศิริวรรณ (2554 : 14 - 16) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการประสานงานต่อบุคลากรและทีมงาน

1. การประสานงานส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี ลดความขัดแย้งและเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากความขัดแย้งและการแตกความสามัคคีหลายครั้งเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรในองค์กรไม่ได้ทราบข้อเท็จจริงจากฝ่ายอื่น จึงเกิดความเข้าใจผิดและกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุด เช่น บางหน่วยงานในองค์กรขาดการประสานงานกันทำให้ไม่ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานของหน่วยงาน อื่นเกิดความเข้าใจผิดว่าฝ่ายอื่นเกี่ยงงานหรือไม่รับผิดชอบงาน เป็นต้น

2. การประสานงานส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยราบรื่น เช่น หากผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรประสานงานกันในระดับนโยบายจะทำให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการประสานงานกันง่าย และราบรื่นยิ่งขึ้น แต่หากไม่มีการประสานงานกันในระดับนโยบาย บุคลากรในระดับปฏิบัติการ ก็จะไม่กล้าประสานงานหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นหรือประสานงานแล้วอาจไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้สั่งการลงมาอันจะส่งผลให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

3. การประสานงานส่งผลให้เกิดทีมงานที่ดีในองค์กร เนื่องจากโครงการที่บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์และเจ้าหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย การสร้างทีมงานจึงเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าโครงการที่ขาดการประสานงาน

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559 : 65) ได้กล่าวว่า การประสานงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานดังนี้

1. ช่วยให้งานสำเร็จตามกำหนดอย่างราบรื่น
2. ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ
3. หากการประสานมีประสิทธิภาพจะช่วยลดการซ้ำซ้อน ประหยัดเวลาและทรัพยากร
4. ช่วยให้ทีมงานมีความแข็งแกร่งมีขวัญกำลังใจที่จะผลักดันให้เกิดความคิดในเชิงสร้างสรรค์ใหม่ๆ
5. ช่วยลดการขัดแย้งในการทำงาน
6. การสร้างวัฒนธรรมในการประสานงานที่ดีจะทำให้บรรยากาศองค์กรน่าอยู่น่าทำงาน

จากความสำคัญของการประสานงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทีมงานที่มีการประสานงานที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม ช่วยให้งานประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทุกคนในทีมรู้บทบาทหน้าที่ของตน ทำให้ประหยัดเวลา ลดการซ้ำซ้อนของงาน ลดความขัดแย้งภายในทีม มีบรรยากาศน่าทำงาน สมาชิกทุกคนทำงานด้วยกันอย่างเป็นเอกภาพ มีขวัญและกำลังใจที่จะผลักดันให้เกิดความคิดในเชิงสร้างสรรค์ใหม่ๆ

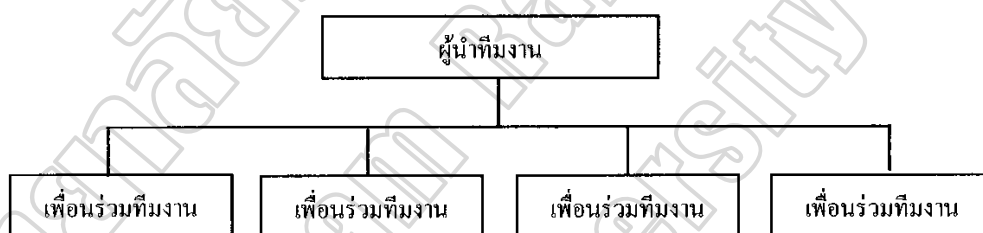
หลักในการประสานงาน

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงหลักการของการประสานงานไว้ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 291) ได้กล่าวว่า หลักในการประสานงานให้เป็นไปได้ด้วยดี องค์กรควรกำหนดให้ทีมงานมีผู้ประสานงานหลัก ซึ่งในที่นี้ก็คือหัวหน้าทีมงาน โดยมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประสานงานสั่งการและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมนั้น ๆ และเพื่อให้การทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทีมงานควรจะต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มวางแผนงานประสานนโยบายกับ

ฝ่ายที่เกี่ยวข้องตลอดจนกำหนดวิธีการทำงานร่วมกันรวมถึงติดตามผล เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการประสานความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกทีมงาน โดยในการประสานงานนี้ทีมงานควรให้ความสำคัญกับการมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน นอกจากนี้ในการประสานทีมงานนี้หัวหน้าทีมงานควรตระหนักถึงการใช้นโยบายสัมพันธในการบริหารทีมงานด้วย เพราะนอกจากจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วยังช่วยส่งเสริมให้สมาชิกของทีมงานสนใจที่จะทำการศึกษาตนเอง ทีมงานและองค์การเพื่อจะได้ปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้การประสานงานซึ่งกันและกันดีขึ้นแล้วยังช่วยให้สามารถลดความขัดแย้งระหว่างกันให้น้อยลงได้

นอกจากนี้ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 293) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นควรเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะของเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นการทำงานในลักษณะของหัวหน้ากับลูกน้อง ดังนั้นหัวหน้าทีมงานซึ่งเป็นผู้นำทีมงานควรใช้วิธีการของการเป็นนักประสานคือประสานสมาชิกของทีมงานทุกคนเข้าด้วยกันจะได้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ดังเช่นในภาพประกอบ 2.2



ภาพประกอบ 2.2 การประสานทีมงาน

จากภาพ 2.2 จะเห็นว่าหัวหน้าทีมงานหรือผู้นำทีมงานจะเป็นศูนย์กลางของทีมงาน โดยหัวหน้าทีมงานจะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงสมาชิกทุกคนของทีมงานให้ทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น สำหรับหลักการที่สำคัญในการประสานทีมงานนี้ ได้แก่ เมื่อหัวหน้าทีมงานหรือผู้นำทีมงานเป็นศูนย์กลางของทีมงาน หัวหน้าทีมงานจะต้องชนะใจทีมงาน ด้วยการแสดงความจริงใจให้ทีมงานเห็นก่อนเป็นการซื้อใจทีมงานทำให้เห็นว่าหัวหน้าทีมงาน เห็นคุณค่าของสมาชิกในทีมงาน ทั้งในด้านความคิดเห็นและด้านจิตใจ เพราะทีมงานคือผู้ที่จะต้องทำงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ทำให้หัวหน้าทีมงานและสมาชิกในทีมงาน มีการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด หัวหน้าทีมงานในฐานะที่เป็นผู้นำของทีมงาน จึงต้องคอยรับฟังเรื่องราว

ปัญหาหรืออุปสรรคที่ทีมงานประสบ เพื่อให้การช่วยเหลือสนับสนุนปกป้องตลอดจนรับผิดชอบต่อการกระทำหรือผลงานของทีมงานทุกคน เพื่อให้ทีมงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุข จะได้มุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อสร้างผลสำเร็จของงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นหัวหน้าทีมงานจะต้องทำหน้าที่ในการประสานทีมงานทุกคน ให้รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง โดยคอยกระตุ้นให้ทีมงานทุกคนเห็นความสำคัญของการให้ความร่วมมือ และการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากจะเป็นวิธีที่ทำให้ทีมงานทุกคนรู้สึกผูกพัน เกื้อกูลเอื้ออาทร และไม่ทอดทิ้งกันยามทุกข์ยามลำบาก หากหัวหน้าทีมงานสามารถประสานทีมงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้ จะส่งผลให้ทีมงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลักษณะ สิริวรรณ (2554 : 14 - 19) ได้อธิบาย หลักการประสานงานที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) การประสานงานควรมีโครงสร้างการบริหารงานในองค์กรที่มีแบบแผน ชัดเจน เพื่อให้ทราบสายการบังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
2. ระบบ (System) การประสานงานควรมีระบบการบริหารที่มีขั้นตอนและ ผู้รับผิดชอบชัดเจน เพื่อให้ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย

3. บุคลากร (Staff) บุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการควรมีลักษณะดังนี้

- 3.1 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หากบุคลากรในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ง่าย
- 3.2 มีความรู้ความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบหรือมีความเข้าใจในงาน จะทำให้สามารถสื่อสารและเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างงานของตนเองกับงานของคนอื่นได้ดียิ่งขึ้น เช่น หากนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถในการจัดการสัมมนาและฝึกอบรมต่าง ๆ เมื่อหน่วยงานในองค์กรประสานขอความร่วมมือจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ก็จัดให้ได้อย่างมืออาชีพ เป็นต้น
- 3.3 หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับบุคคลอื่น นักประสานงานที่ดีไม่ควรตั้งป้อมขัดแย้งกับผู้อื่นอยู่เสมอ ควรมีท่าทีประนีประนอมและประสานผลประโยชน์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.4 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ การประสานงานจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือและไว้วางใจกัน หากบุคลากรแต่ละฝ่ายไม่เชื่อถือหรือไว้วางใจกัน ก็จะเกิดความหวาดระแวงฝ่ายอื่นว่าหวังผลประโยชน์จากตนเอง การประสานงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งคิดว่าอีกฝ่ายกำลังโยนงานในความรับผิดชอบของตนเองให้กับคนอื่น ก็จะเกิดความไม่เชื่อถือและไว้วางใจในการประสานงานกับฝ่ายนั้น เป็นต้น

3.5 ความเต็มใจที่จะร่วมมือ ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประสานงานต้องอาศัยความเต็มใจที่จะร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจากในบางกรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจต้องมีบทบาทช่วยเหลืออีกฝ่าย เพื่อให้การประสานงานบรรลุจุดมุ่งหมาย

ทั้งนี้บุคลากรระดับบริหารควรให้การสนับสนุนให้เกิดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง จริงจัง กล่าวคือ การที่บุคลากรระดับปฏิบัติการจะประสานงานกันหรือไม่ นั่นเกิดจากการประสานงานระหว่างบุคลากรระดับบริหาร และการกำหนดนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานว่าสนับสนุนให้เกิดการประสานงานในองค์กรหรือไม่เพียงใด เช่น หากผู้บริหารของหน่วยงาน ก. ไม่ถูกกับผู้บริหารของหน่วยงาน ข. จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ก. ไม่อยากประสานงานกับผู้ปฏิบัติงาน ข. เนื่องจากเกรงว่าผู้บริหารของตนจะไม่พอใจ เป็นต้น

4. กลยุทธ์ (Strategy) การประสานงานควรมีกลยุทธ์หรือวิธีการสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่าย เช่น การกำหนดแผนที่ (Road Map) ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบระยะเวลาที่ต้องดำเนินการร่วมกันให้ชัดเจน เป็นต้น

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559 : 65) ได้กล่าวว่า ในการประสานงานมีข้อคำนึงถึงหลักการดังนี้

1. การประสานงานเป็นเรื่องของการสื่อสาร (Communication) ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานของทีม
2. การประสานงาน เกี่ยวข้องกับเทคนิคการใช้ทรัพยากร เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงต้องมีการวางแผนการประสานงาน
3. ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือการประสาน จึงจะประสบความสำเร็จ
4. การประสานงานจะต้องคำนึงถึงความเป็นเอกภาพ (Unity)
5. การประสานงานมีอยู่ทุกระดับของการบังคับบัญชาและมีการเชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายอีก ทั้งมีลักษณะที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal)

โรมิก Romig (1996 : 124 - 132) ได้กล่าวว่า การประสานงาน (Coordination) สมาชิกในทีมที่มีการประสานงานในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์ตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพิงซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุมในองค์กร การประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์กร เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวราบ ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากหลักการของการประสานงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประสานงานที่ดีจะต้องมีโครงสร้างการบริหารงาน มีแบบแผนชัดเจน เพื่อให้ทราบสายการบังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีระบบการบริหารที่มีขั้นตอนและผู้รับผิดชอบชัดเจน มีการประชุมวางแผน กำหนดวิธีการทำงานที่เหมาะสม รวมไปถึงติดตามผลด้วย การประสานงานต้องมีผู้ประสานงานหลัก ซึ่งในที่นี้ก็คือหัวหน้าทีมงาน โดยมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประสานงาน สั่งการ และตัดสินใจ โดยหัวหน้าทีมงานควรตระหนักถึงการใช้นโยบายสัมพันธไมตรีในการบริหารทีมงานด้วย ควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ เต็มใจที่จะร่วมมือในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการประสานงานควรมีกฤษฎีหรือวิธีการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

วรภรณ์ ตระกูลสฤณี (2550 : 28) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ทองทิพา วิริยะพันธุ์ (2553 : 327) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการในการส่งข้อความหรือข้อมูล เพื่อความเข้าใจระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไป โดยฝ่ายหนึ่งจะเป็นผู้ส่งสาร (Sender) เพื่อทำหน้าที่ส่งข่าวสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งเมื่อ

ผู้รับสารได้รับสารแล้วจะทำการส่งข้อมูลย้อนกลับไปให้แก่ผู้ส่งสารว่าเมื่อได้รับสารแล้วผู้รับสารเกิดความเข้าใจในข่าวสารที่ได้รับมาน้อยเพียงใด

สมคิด บางโม (2553 : 190) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ในองค์การ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559 : 67) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งต้องการติดต่อ เพื่อส่งข่าวสารไปยังบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg & Baron. 2003 : 318) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การ (ผู้ส่ง) ส่งผ่านข้อมูลข่าวสารบางอย่าง (ข่าวสาร) ไปยังบุคคลอื่นอีกคนหนึ่ง กลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งหรือองค์การอีกองค์การหนึ่ง (ผู้รับ)

จากความหมายของการสื่อสารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสื่อความหมาย โดยการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนข่าวสาร และทำความเข้าใจกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ผู้ส่งสารและผู้รับสารอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การ ก็ได้ การสื่อสารทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกัน ทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนการทำงาน แก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ความสำคัญของหลักการสื่อสาร

จากการศึกษาดำรงและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

พิบูล ทีปะปาล (2550 : 200 - 201) ได้กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อองค์การ 4 ประการ คือ

1. การให้ความรู้
2. การจูงใจสมาชิกในองค์การ
3. การควบคุมและการประสานงานกิจกรรมของกลุ่ม
4. การแสดงความรู้สึกและอารมณ์

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง (2551 : 47) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้ คือ

1. การติดต่อสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
2. การติดต่อสื่อสารช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แก่บุคคลทั่วไป
3. การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความรู้ข้อเท็จจริงในข้อมูลการเคลื่อนไหวในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
4. การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของงานที่วางไว้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 327) ได้กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญเพราะทำให้ทุกคนเข้าใจกันมากขึ้นหรือคาดเดาคิดผู้อื่นได้มากขึ้น ดังตัวอย่าง เช่น โฆษณาของบริษัท TRUE ที่ว่า พูดกันมากขึ้นเข้าใจกันมากขึ้น หรือบริษัท AIS ที่ว่า การสื่อสารต่อกันจะทำให้เราเข้าใจอีกด้านของความคิดผู้อื่น ซึ่งการโฆษณาของทั้งสองบริษัทส่วนต้องการสื่อความหมายถึงความสำคัญและประโยชน์ของการสื่อสารว่าการสื่อสารช่วยทำให้เราเข้าใจคนอื่นมากขึ้นและเมื่อมีความเข้าใจต่อกันแล้วจะเห็นถึงความปรารถนาดีของผู้สื่อสารได้โดยง่าย มีผลให้เกิดความรักความสามัคคี เกิดความรู้สึกร่วมกันใจ ซาบซึ่งประทับใจ ทำให้ทุกคนมีความสุขและอยากทำงานร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559 : 67) ได้กล่าวว่า คุณค่าของการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน โดยสรุปอย่างนี้

1. บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นรวดเร็ว
2. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การติดต่อสื่อสารที่เรียบร้อยและราบรื่นแสดงถึงความสามัคคีของทีมงานหรือองค์กร
4. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน
5. ช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากร
6. ช่วยให้งานสำเร็จตามกำหนดการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ไร้สายมือถือมีคุณค่าดังนี้

6.1 การจัดเก็บการค้นหาลดจนการเผยแพร่ข้อมูลทำได้ง่ายและสะดวก รวดเร็วคอมพิวเตอร์

6.2 การส่งข่าวสารสามารถทำในรูปของเว็บบอร์ดและเว็บเพจคอมพิวเตอร์

6.3 การส่งข่าวสารทางโทรศัพท์ที่ไร้สายนอกจากจะสามารถทำได้ โดยการโทรแล้วยังสามารถทำได้ ในรูปของไลน์ (Line) อีกด้วย

จากความสำคัญของการสื่อสารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสื่อสารในทีมงานของ ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรคือ การสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะมนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการติดต่อ ทำความเข้าใจต่อกันและกัน และเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำรงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง นำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุได้ตาม เป้าหมาย การสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพควบคู่ไปด้วย

รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาค้นคว้าคำราและเอกสาร พบว่ามีนักวิชาการได้อธิบายถึงรูปแบบ ของการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 232 - 233) ได้กล่าวว่า การสื่อสารมี 2 วิธี ดังนี้

1. การสื่อสารโดยใช้ถ้อยคำ (Verbal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสาร โดยตรงหรือเผชิญหน้ากันโดยใช้วาจา (Verbal) หรือโดยใช้ถ้อยคำ (Verbal Communication) ได้แก่ การพูด และการเขียนเป็นตัวหนังสือแทนคำพูด ถ้อยคำ เป็นสัญลักษณ์ ซึ่งแสดงออกมา ด้วยคำพูดใช้สำหรับในการสื่อความหมาย ได้แก่ การติดต่อระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทางการหรือไม่เป็นทางการ การส่งข่าว การประชุม การอภิปราย เป็นต้น ข้อดีของ การติดต่อสื่อสารประเภทนี้คือ ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายติดต่อพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และยังให้ความรู้สึกที่เป็นกันเองอันก่อให้เกิดความ สนิทสนมกันได้ง่าย

2. การสื่อสารโดยภาษาไม่ใช่ถ้อยคำ (Non-verbal Communication)

การสื่อสารในลักษณะนี้ไม่ใช่วิธีการพูดและการเขียนเป็นตัวหนังสือแทนคำพูด แต่จะใช้สัญลักษณ์ตัวอักษร เครื่องหมายหรือการแสดงท่าทางอากัปกิริยาต่าง ๆ เข้าช่วย และสามารถทำความเข้าใจกันได้นำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารได้ดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมการแสดงออกที่สีหน้า (Facial Expression) และสายตา (Eye Contact) สีหน้าสายตาบ่งบอกถึงอารมณ์ และความรู้สึกได้เป็นอย่างดีว่าพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

2.2 พฤติกรรมทางน้ำเสียง (Tone Voice) โดยการเปล่งเสียง ออกเสียง น้ำเสียงที่แสดงออกมาต่างสามารถสื่อความหมายให้อีกฝ่ายเข้าใจได้ว่ามีความรู้สึกอย่างไร เช่น ทำกระแอม ถอนหายใจ อุทาน เป็นต้น

2.3 พฤติกรรมทางภาษาท่าทาง (Body Language) โดยการแสดงออกถึงท่าทางบางอย่าง เป็นการบอกความหมายให้บุคคลอื่นได้รับรู้ว่าผู้แสดงมีความหมายอย่างไร เช่น การโบกมือเพื่อไม่ให้พูด การส่ายหน้าแสดงอาการไม่ยอมรับ การปรบมือแสดงความพึงพอใจ เป็นต้น

2.4 พฤติกรรมการสัมผัส (Touching) โดยการสัมผัสร่างกายของบุคคล แสดงความหมายให้อีกฝ่ายหนึ่งรู้ว่ามีความรู้สึกอย่างไร เช่น ตบไหล่ จับมือ หรือบีบมือ แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจเป็นมิตรสหายกัน

นักจิตวิทยา เจอร์มันนัม (2551 : 182 - 183) ได้กล่าวว่า รูปแบบของการติดต่อสื่อสารสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การสื่อสารโดยใช้ภาษาพูด (Verbal Communication) การสื่อสารโดยใช้ภาษาพูดหรือวัจนภาษาเป็นการสื่อสารโดยใช้คำพูด เพื่อสื่อสารความคิดโดยการพูด อาจเกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูดโดยตรง การคุยทางโทรศัพท์ การใช้เทปบันทึกและการเขียน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารโดยการเขียนหรือโดยการพูด ก็ล้วนแต่ใช้ถ้อยคำในการสื่อสาร โดยการสื่อสารทางภาษาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การสื่อสารโดยใช้คำพูดแล้วถูกบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะถูกนำไปใช้ในวาระต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การกล่าวชมเชยหรือคำสั่ง เป็นต้น ซึ่งการเขียนจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดทำให้ได้ข้อความเป็นหลักฐาน และมีความน่าเชื่อถือขึ้น นอกจากนี้การพูดคุยก็น่าเชื่อถือก็ก่อให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง

ส่วนการสื่อสารด้วยการเขียนเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว จึงไม่ใช่สิ่งแปลกแยกที่เป็นการสื่อสารภายในองค์กรจะเป็นการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าทางเดียว โดยร้อยละ 83 เป็นการสื่อสารแบบสองทาง

2. การสื่อสารโดยไม่ใช้ภาษาพูด (Nonverbal Communication) การสื่อสารโดยไม่ใช้ภาษาพูดหรืออวัจนภาษา เช่น การแสดงสีหน้าและท่าทางก็เป็นการสื่อความหมายได้ อย่างหนึ่ง ซึ่งกลุ่มบุคคลในสังคมเดียวกันจะสามารถเข้าใจได้ เช่น การน้อมตัวแสดงความเคารพหรือขอบคุณ หรือการขมวดคิ้วแสดงความสงสัยหรือไม่พอใจ เป็นต้น ซึ่งการแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางไม่ว่าจะเป็นเจตนาหรือไม่ก็ตาม อาจทำให้ผู้อื่นเข้าใจผิดถึงความรู้สึกของผู้ส่งสารได้ ดังนั้นบุคคลจึงควรระวังการแสดงสีหน้าและท่าทาง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเข้าใจผิดหรือเพื่อไม่เปิดเผยความรู้สึกจนมากเกินไป

ทองใบ สุดซารี (2551 : 291 - 295) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กรว่ามี 3 วิธี ได้แก่

1. การสื่อสารด้วยการเขียน เช่น การใช้จดหมายหรือหนังสือราชการ การใช้บันทึกช่วยจำ การรายงาน คู่มือปฏิบัติงาน แบบฟอร์ม เป็นต้น
 2. การสื่อสารด้วยคำพูด เช่น การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนข่าวสารเกี่ยวกับงาน การอภิปรายกลุ่ม การกล่าวสุนทรพจน์
 3. การสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ เช่น การแสดงออกทางใบหน้า ภาษากาย เป็นต้น
- สุนันทา เลาहनันท์ (2551 : 132 - 133) ได้กล่าวว่า รูปแบบการของการติดต่อสื่อสารมีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาพูด
2. การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาเขียน
3. การติดต่อสื่อสารโดยการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง สัญลักษณ์
4. การติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาทางร่างกาย

จากรูปแบบของการสื่อสารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารในทีมแบ่งออกเป็นการสื่อสารโดยใช้ถ้อยคำและไม่ใช้ถ้อยคำ การสื่อสารโดยใช้ถ้อยคำ ซึ่งเป็น การติดต่อสื่อสารโดยตรงหรือเผชิญหน้ากันโดยใช้วาจา อาจเกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ เช่น การพูดโดยตรง การคุยทางโทรศัพท์ การเขียนเป็นตัวหนังสือแทนคำพูด เช่น การแลกเปลี่ยนข่าวสาร

เกี่ยวกับงาน การอภิปรายกลุ่ม การกล่าวสุนทรพจน์ ข้อดีของการติดต่อสื่อสารประเภทนี้คือ ง่าย สะดวกประหยัดเวลา เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายติดต่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และยังให้ความรู้สึกที่เป็นกันเอง อันก่อให้เกิดความสนิทสนมกันได้ง่าย และการสื่อสารโดยภาษาไม่ใช่ถ้อยคำ แต่จะใช้สัญลักษณ์ตัวอักษร เครื่องหมายหรือการแสดงท่าทางอาภักิริยาต่าง ๆ เข้าช่วย และสามารถทำความเข้าใจกันได้ เช่น พฤติกรรมการแสดงออกที่สีหน้า สายตา พฤติกรรมทางน้ำเสียง พฤติกรรมทางภาษาท่าทาง โดยการแสดงออกถึงท่าทางบางอย่างเป็นการบอกความหมายให้บุคคลอื่น พฤติกรรมการสัมผัส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พระมหาบุญทัน อธิบุญโญ ไซพันปี (2552 : 108) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน โดยจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำนวน 341 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านคือด้านบุคลิกภาพทั่วไปและด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน

รัมภ์รดา กันทา (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการทำงานเป็นทีม : กรณีศึกษา ด้านบุคลากรแม่สาย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้องค้ประกอบระดับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรแม่สาย และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้องค้ประกอบประกอบกับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรแม่สาย แบ่งตามฝ่ายงานและแบบโดยรวม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรแม่สาย จำนวน 78 คน ผู้บริหารด้านบุคลากรแม่สาย จำนวน 2 คน และผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี (Costa & Macrae) แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมและ

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรแม่สายอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยการทำงาน เป็นทีมสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ประสานงานกัน ในกลุ่ม ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ด้านบุคลากรแม่สายมี 4 แบบ คือ 1) แบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของฝ่ายงาน ป้องกันและปราบปรามและฝ่ายงานตรวจปล่อยสินค้า 2) แบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์กับ การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม ฝ่ายงานตรวจปล่อยสินค้า ฝ่ายงานสนามบินและฝ่ายงานป้องกัน และปราบปราม 3) แบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม ฝ่ายงานสนามบิน ฝ่ายงานพรมแดน และฝ่ายงานตรวจปล่อยสินค้า และ 4) แบบมีจิตสำนึกมี ความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมกับฝ่ายงานตรวจปล่อยสินค้า สำหรับบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรแม่สาย คือลักษณะบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของฝ่ายงานป้องกันและ ปราบปราม

คณิตตรา เจริญพร (2555 : 73 - 76) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงตราเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู จำนวน 417 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงตราเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะ ผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมและด้านความสามารถในการบริหารและพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วย สามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 45.40

ธีระ ไชยประสิทธิ์ (2555 : 60 - 70) ได้ทำการศึกษา สภาพการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพตามความคิดของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งและประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 92 คน ครู จำนวน 322 คน รวม 414 คน ในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2554 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู

บุญเพชร พึ่งย่อย (2556 : 84 - 86) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะผู้นำของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 2) การปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร และ 4) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ประชากร คือ บุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากคือ ความฉลาดเฉลียว 2) การปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากคือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน 3) คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และ 4) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร พบว่าโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรควรพัฒนาด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร โดยบุคลากรควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีมให้ข้อมูลย้อนกลับ เชื่อมโยงการปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรและความช่วยเหลือ สร้างความสามัคคี มองโลกในแง่ดีและช่วยขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงานและสร้างความรับรู้และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

เสกสรรค์ สารณีย์ (2556 : 68 - 70) ได้ทำการศึกษา บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 214 คน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 56 คน ครูผู้สอนโรงเรียน

ประถมศึกษา 360 คนและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา 313 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 946 คน เลือกโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและการเลือกแบบเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเฉพาะด้านปัจจัยคนเท่านั้นที่ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนเห็นว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 2) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้นด้านปัจจัยคนและด้านผู้รักสงบเท่านั้นที่ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาเห็นว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน รายด้านคือด้านผู้รักสงบ ด้านความสมบูรณ์แบบและด้านปัจจัยคนแตกต่างกัน โดยครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาเห็นว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีมากกว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาทางโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ถัดดาวรรณ ศรีหาบุตร (2556 : 75 - 76) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน 328 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมมีระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้นใจเชื่อใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสารแบบเปิด 2) การบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการมีระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) การทำงานเป็นทีม

กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

เบญจมาศ นนทชัย (2558 : 119 - 125) ได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านบทบาทสมมุติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 57.60 โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดคือด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องกันและด้านบทบาทที่สมมุติตามลำดับ

ศรีประไพ นิลสุ่ม (2558 : 70 - 73) ได้ทำการศึกษา แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพทั่วไป และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด และความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด และ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพทั่วไป กับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงานกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรัณย์ภักดี จันทร์แก้ว (2558 : 94 - 100) ได้ทำการศึกษา บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแรงจูงใจในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยชามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา 4) พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธาด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ วิศวกรโยธาที่เข้าอบรม ณ วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (วสท.) จำนวน 397 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วิศวกรโยชามีระดับบุคลิกภาพด้านประนีประนอม บุคลิกภาพด้านจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านเปิดใจสู่การเรียนรู้ แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และบุคลิกภาพด้านการหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านเปิดใจสู่การเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพด้านจิตสำนึกสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธาได้ร้อยละ 14.8

อริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

นารายัน (Narayan, 2008 : 149 - 150) ได้ทำการศึกษา บทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีม ในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อนเป็นทีมงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมสิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือบริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่าเพศ ประเภทของงาน องค์กรประกอบของงาน ชนิดของงานมีความสัมพันธ์กับเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมและการทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เข้าใจถึงโครงสร้างของทีม และองค์ประกอบของทีมร่วมกัน การทำงานถึงจะมีประสิทธิภาพ

เพรสเซล (Pressel. 2008 : 156) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพเพื่อวัดองค์ประกอบของบุคลิกภาพโดยเครื่องมือแคทเทสต์ กับสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเป็นผู้นำ เพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีจิตใจอ่อนโยนน้อยกว่าผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา ผู้สำเร็จปริญญาเอกจะให้ความอบอุ่นกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโท ผู้บริหารที่สำเร็จปริญญาเอกจะยึดกลุ่มเป็นสำคัญและผู้บริหาร โดยทั่วไป

แมกนุสัน (Magnuson. 2007 : 78 - 91) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพมีดังนี้ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาอาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงาน ให้ผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นผู้ที่เข้าใกล้ และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน มีความสนใจในบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผน และจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ รู้จักขอบเขตอำนาจและหน้าที่ ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวมีดังนี้ มีวิจรรย์ญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ ทันทต่อเหตุการณ์และมองการณ์ไกล เป็นผู้ที่มีสติและมีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา มีความ จริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีวาจาเป็นมิตร มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส มีจิตใจโอบอ้อมอารี ใจกว้างเปิดเผย กล้าได้กล้าเสีย มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริงใจต่อคนทั่วไป ปฏิบัติตน เสมอต้นเสมอปลาย

เพย์ตัน (Payton. 2006 : 39 - 45) ได้ทำการศึกษาบทบาทของการประสานงานในทีม สามารถนำมาเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยได้ จากการประเมินความเครียดและประสิทธิภาพของ ทีมงาน ผลการศึกษาพบว่า การประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมช่วยให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี ขึ้นและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของผู้นำทีมที่ต้องการลดเวลาในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกในทีมมีการประสานงานและใช้เวลาอย่างคุ้มค่า และโดยทั่วไปผู้นำทีมมักจะมีภาระงาน มากกว่าสมาชิกในทีม แต่ถ้ามีการประสานงานอย่างชัดเจน มีการฝึกอบรมกลยุทธ์งานให้กับ สมาชิก มีความไวเนื้อเชื่อใจ ซึ่งกันและกัน การทำงานทุกอย่างก็จะดำเนินไปอย่างราบรื่นและ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เบอร์นาร์ด (Barnard. 2006 : 65 - 66) ได้ทำการศึกษา บุคลิกภาพและพฤติกรรมของ ผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลิกภาพและพฤติกรรมจาก ผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือ

บุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้เป็น มีชาวปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดี 2) บุคลิกภาพของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยัน จากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่องพบว่าผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคมหรือจิตวิทยา ในการเจรจา มีมารยาททางสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหาอุปสรรค โดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหารคือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่นิยมของปวงชนมีความสามารถในการเข้าสังคมมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขันมีความร่วมมือกับผู้อื่นและมีความสามารถในทางกีฬา

จัดจ์เฮลเลอร์และเมาท์ (Judge, Heller & Mount. 2002 : 530 - 541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-analysis” พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้บุคลิกภาพที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบแสดงตัว และแบบมีจิตสำนึก

คูเปอร์และโรบินสัน (Cooper & Robinson. 2002 : 7 - 9) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Meta-analysis พบว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของคอสตาและแม็คเคอร์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานดังนี้

- องค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน
- องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน
- องค์ประกอบด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน
- องค์ประกอบด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน
- องค์ประกอบด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา
รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัย
เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารมีผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยัง
ช่วยให้การทำงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นว่าผลการวิจัยที่
เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมในส่วนใหญ่อยู่ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนงานวิจัยที่ศึกษา
ความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคลิกภาพนั้น ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน
การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 2,369 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีรายละเอียดดังนี้

3.1.2.1 แบ่งสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นกลุ่มตามอำเภอต่าง ๆ

3.1.2.2 ในแต่ละอำเภอแบ่งสถานศึกษาเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้ ขนาดเล็กจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน ขนาดกลางจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 - 300 คน และขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

3.1.2.3 กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน แล้วสุ่มรายชื่อสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ที่	อำเภอ	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
1	นางรอง	112	281	178	571	16	39	25	80
2	ละหานทราย	59	207	162	428	8	29	23	60
3	หนองกี่	67	201	86	354	9	28	12	49
4	ปะคำ	28	110	105	243	4	15	15	34
5	หนองหงส์	57	142	96	295	8	20	13	41
6	โนนสุวรรณ	4	33	94	131	1	5	13	19
7	โนนดินแดง	18	76	59	153	2	11	8	21
8	เฉลิมพระเกียรติ	38	79	77	194	5	11	11	27
รวม		395	1167	807	2369	53	158	120	331

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1997; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์, 2559 : 70 - 71) ทั้ง 5 ด้าน คือ ความห้วนไหวทางอารมณ์ การแสดงตัว การเปิดรับประสบการณ์ การประนีประนอม การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 99 - 100)

5 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดของเมตต์ เมตต์การ์นิจิต (2559 : 54) เรื่องการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน คือ ความร่วมมือ การประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 99 - 100)

5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

- 2.1 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย
- 2.2 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
- 2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content Validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบได้แก่

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนี นามสวัสดิ์ วุฒิศึกษา ปร.ค.หลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- 2) ดร.กระพัน ศรีงาน วุฒิศึกษา ปร.ค.วิจัย วัฒนและสถิติการศึกษา ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- 3) นางสาวอ้อมฤดี เมืองศรี วุฒิศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหูก้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามตาม Corrected Item-Total Correlation มีค่าตั้งแต่ .32 ถึง .77 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 คือการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .96

2.8 นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อแจกจ่ายไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4. ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 331 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวเลข แทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล

3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

- 3.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หากร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

- 3.2 การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ใช้ช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	บุคลิกภาพของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	บุคลิกภาพของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	บุคลิกภาพของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	บุคลิกภาพของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	บุคลิกภาพของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

3.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 127)

สูงมาก	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ระดับสูง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.61 - 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ปานกลาง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.41 - 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่อนข้างต่ำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.21 - 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
	หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
	หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญที่ .01
X	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁	แทน	ความหวั่นไหวทางอารมณ์
X ₂	แทน	การแสดงตัว
X ₃	แทน	การเปิดรับประสบการณ์
X ₄	แทน	การประนีประนอม
X ₅	แทน	การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน
Y	แทน	การทำงานเป็นทีม
Y ₁	แทน	ความร่วมมือ
Y ₂	แทน	การประสานงาน
Y ₃	แทน	การติดต่อสื่อสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	117	35.30
1.2 หญิง	214	64.70
รวม	331	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	218	65.90
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	113	34.10
รวม	331	100

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	90	27.20
3.2 อยู่ในช่วง 5 - 10 ปี	167	50.50
3.3 มากกว่า 10 ปี	74	22.40
รวม	331	100
4. ขนาดโรงเรียน		
4.1 ขนาดเล็ก	53	16
4.2 ขนาดกลาง	158	47.70
4.3 ขนาดใหญ่	120	36.30
รวม	331	100

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน ส่วนใหญ่เป็น เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และเป็นเพศชายจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.9 และครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5 - 15 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ตามลำดับ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาด กลาง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ปรากฏดัง
ตาราง 4.2 - 4.7

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูกับบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
รายด้าน

ข้อที่	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ความห้วนไหวทางอารมณ์	4.39	0.25	มาก	5
2	การแสดงตัว	4.46	0.36	มาก	1
3	การเปิดรับประสบการณ์	4.40	0.47	มาก	4
4	การประนีประนอม	4.41	0.44	มาก	3
5	การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน	4.42	0.40	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.40	0.39	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.39)
เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแสดงตัว ($\bar{X} = 4.46$,
S.D. = 0.47) รองลงมาคือ การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.4) ส่วนด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความห้วนไหวทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.25)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ความหวั่นไหวทางอารมณ์
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ความหวั่นไหวทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1.	สามารถจัดการกับความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้	4.66	0.53	มากที่สุด	1
2.	สามารถควบคุมอารมณ์หงุดหงิดและอารมณ์โกรธให้มีอารมณ์คงที่ได้	4.38	0.61	มาก	4
3.	สามารถจัดการกับอารมณ์เศร้า สิ้นหวัง และท้อแท้ได้	4.29	0.59	มาก	6
4.	สามารถจัดการกับความประหม่า หรือความไม่สบายใจเมื่ออยู่กับบุคคลรอบข้างได้	4.31	0.61	มาก	5
5.	สามารถแก้ปัญหาและจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้	4.44	0.57	มาก	2
6.	สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในหรือความต้องการของตนเองได้	4.25	0.67	มาก	7
7.	สามารถควบคุมตนเองได้ แม้ตกอยู่ในสภาวะกับขั้วได้	4.42	0.51	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	4.39	0.25	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ความหวั่นไหวทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 1 สามารถจัดการกับความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือข้อ 5 สามารถแก้ปัญหาและจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 6 สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในหรือความต้องการของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.67)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การแสดงตัว
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การแสดงตัว	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1.	เป็นมิตรและอ่อนโยนกับทุกคน	4.33	0.66	มาก	7
2.	ชอบเข้าสังคม และสนุกกับการทำงานร่วมกับ คนหมู่มาก	4.50	0.68	มากที่สุด	3
3.	มีความกล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ	4.41	0.72	มาก	4
4.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.38	0.62	มาก	5
5.	ชอบความตื่นเต้น ท้าทาย และบรรยากาศที่ สนุกสนาน	4.37	0.6	มาก	6
6.	มองโลกในแง่ดี และมีความร่าเริงแจ่มใส	4.57	0.51	มากที่สุด	2
7.	มีศิลปะในการพูด มีน้ำเสียงน่าฟังและถ้อยคำมี ความเหมาะสมกับสถานการณ์	4.63	0.54	มากที่สุด	1
	เฉลี่ยรวม	4.46	0.36	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การแสดงตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$,
S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ใน
ระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 14 มีศิลปะในการพูด มีน้ำเสียง
น่าฟังและถ้อยคำมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ
ข้อ 13 มองโลกในแง่ดี และมีความร่าเริงแจ่มใส ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือข้อ 8 เป็นมิตรและอ่อนโยนกับทุกคน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3
การเปิดรับประสบการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การเปิดรับประสบการณ์	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
15.	เป็นคนช่างคิด และมีความสนใจที่หลากหลาย	4.45	0.65	มาก	2
16.	มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการและความคิด ก้าวไกล	4.32	0.74	มาก	7
17.	เป็นผู้ที่มีสุนทรียภาพ ชื่นชอบศิลปะและความงาม ของธรรมชาติ	4.33	0.62	มาก	6
18.	เป็นคนเปิดเผยและให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ	4.40	0.65	มาก	4
19.	เป็นผู้ที่ชอบเรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.41	0.66	มาก	3
20.	เป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเอง และพร้อมที่จะเปิดกว้างรับค่านิยมใหม่ ๆ	4.52	0.65	มากที่สุด	1
21.	เป็นผู้ที่ชอบสังเกตสิ่งต่างๆรอบตัวอยู่เสมอ	4.34	0.64	มาก	5
	เฉลี่ยรวม	4.40	0.47	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการเปิดรับประสบการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ
และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 20 เป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับ
กฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเองและพร้อมที่จะเปิดกว้างรับค่านิยมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65)
รองลงมาคือข้อ 15 เป็นคนช่างคิดและมีความสนใจที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 16 มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการและความคิดก้าวไกล ($\bar{X} = 4.32$,
S.D. = 0.74)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การประนีประนอม
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การประนีประนอม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
22.	มีความเชื่อใจและไว้วางใจในการทำงานของ คณะครู	4.50	0.67	มากที่สุด	2
23.	มีความซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมา	4.25	0.64	มาก	7
24.	มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว	4.41	0.66	มาก	4
25.	เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของ ผู้อื่นได้ โดยไม่ยึดติดกับความคิดของตัวเอง	4.64	0.52	มากที่สุด	1
26.	เป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อม สงบเสงี่ยม และไม่คิดว่า ตนอยู่เหนือผู้อื่น	4.44	0.55	มาก	3
27.	มีความสุภาพอ่อน โยน และมีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	4.33	0.49	มาก	5
28.	มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเข้าใจผู้อื่น	4.31	0.66	มาก	6
	เฉลี่ยรวม	4.41	0.44	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การประนีประนอม โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 25 เป็นผู้
ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้อื่นได้
โดยไม่ยึดติดกับความคิดของตัวเอง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือข้อ 22 มีความเชื่อใจและ
ไว้วางใจในการทำงานของคณะครู ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 23
มีความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การมีมโนสำนึก
ต่อหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
29.	มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของ ตนเอง	4.32	0.65	มาก	7
30.	เป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ และมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย	4.58	0.51	มากที่สุด	1
31.	มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของ ตนเอง	4.34	0.61	มาก	6
32.	มีความมุ่งมั่น จริงจัง ตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.38	0.66	มาก	4
33.	มีวินัยในตนเอง สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.66	มาก	5
34.	เป็นคนที่มีความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.52	0.68	มากที่สุด	2
35.	มีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานใน สถานการณ์เร่งด่วนได้	4.51	0.67	มากที่สุด	3
	เฉลี่ยรวม	4.43	0.40	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ข้อ 30 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51)
รองลงมาคือข้อ 34 เป็นคนที่มีความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 29 มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเอง
($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้าน
ปรากฏดังตาราง 4.8 - 4.11

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูกับการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 รายด้าน

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1.	ความร่วมมือ	4.43	0.33	มาก	3
2.	การประสานงาน	4.46	0.39	มาก	2
3.	การติดต่อสื่อสาร	4.49	0.42	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.46	0.38	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.38) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือการประสานงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.39) ส่วนด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.33)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ความร่วมมือ
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1.	มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของการทำงาน	4.27	0.64	มาก	7

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
2.	มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน	4.38	0.68	มาก	5
3.	ร่วมมือกันปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.	4.57	0.51	มากที่สุด	1
4.	มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	4.37	0.71	มาก	6
5.	ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทุกครั้ง เมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม	4.49	0.50	มากที่สุด	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี	4.53	0.54	มาก	2
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่ดี	4.43	0.50	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	4.43	0.33	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 3 ร่วมมือกันปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การประสานงาน
โดยรวมและรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการประสานงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
8.	มีการจัดระเบียบการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.57	0.50	มากที่สุด	2
9.	มีการประชุม และมีการวางแผนในการทำงานที่เหมาะสม	4.70	0.46	มากที่สุด	1
10.	มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งและป้องกันการซ้ำซ้อนของงาน	4.43	0.68	มาก	4
11.	มีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	4.53	0.68	มากที่สุด	3
12.	เป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้เกียรติและเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน	4.33	0.65	มาก	6
13.	มีการประสานงานกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือและไว้วางใจกัน	4.34	0.47	มาก	5
14.	มีการประสานงานกันทุกขั้นตอนของการทำงาน และมีผู้รับผิดชอบชัดเจน	4.32	0.66	มาก	7
	เฉลี่ยรวม	4.46	0.40	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 9 มีการประชุมและมีการวางแผนในการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือข้อ 13 มีการประสานงานกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือและไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือข้อ 14 มีการประสานงานกันทุกขั้นตอนของการทำงานและมีผู้รับผิดชอบชัดเจน
($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 การติดต่อสื่อสาร
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	การติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
15.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	4.59	0.67	มากที่สุด	2
16.	มีการสื่อสารโดยการใช้วาจาอย่างเหมาะสม เช่น คำพูด คำสั่ง การอภิปราย การประชุม ฯลฯ	4.43	0.68	มาก	5
17.	ใช้การสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.34	0.67	มาก	7
18.	การสื่อสารกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้องและมีความเข้าใจตรงกัน	4.36	0.42	มาก	6
19.	มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและคำนึงถึงบริบทในขณะสื่อสาร	4.60	0.68	มากที่สุด	1
20.	มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.49	มากที่สุด	3
21.	ได้รับทราบความก้าวหน้าและปัญหาในของการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.50	มากที่สุด	4
	เฉลี่ยรวม	4.49	0.42	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, $S.D. = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 19 มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและคำนึงถึงบริบทในขณะสื่อสาร ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.68$) รองลงมาคือข้อ 15 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.59$, $S.D. = 0.67$) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 17 ใช้การสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.67$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

ตาราง 4.12 ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา		การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา			
		ความรวมมือ	การประสานงาน	การติดต่อสื่อสาร	รวม
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
ความห่วงใยทางอารมณ์	X_1	.427**	.303**	.252**	.356**
การแสดงตัว	X_2	.572**	.713**	.729**	.753**
การเปิดรับประสบการณ์	X_3	.596**	.451**	.571**	.596**
การประนีประนอม	X_4	.806**	.906**	.764**	.917**
การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน	X_5	.724**	.668**	.719**	.781**
รวม	X_1	.794**	.776**	.781**	.870**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 พบว่า ในภาพรวมบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .870$) เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์รายด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาความห้วนไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง ($r = .427$) การประสานงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = .303$) และการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ ($r = .252$)

3.2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาการแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับความร่วมมืออยู่ใน ระดับปานกลาง ($r = .572$) การประสานงานอยู่ในระดับสูง ($r = .713$) และการติดต่ออยู่ใน ระดับสูง ($r = .729$)

3.3 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง ($r = .596$) การประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .451$) และการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .571$)

3.4 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับ ด้านความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ($r = .806$) ด้านการประสานงานอยู่ในระดับ สูงมาก ($r = .906$) และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง ($r = .764$)

3.5 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ($r = .724$) การประสานงานอยู่ในระดับสูง ($r = .668$) และการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง ($r = .719$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลและอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 2,369 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae. 1997 ; อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. 2559 : 70 - 71) ทั้ง 5 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale 5 ระดับ) จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดของเมตต์ เมตต์การ์นิจิต (2559 : 54) เรื่องการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบสอบถามแล้วเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จากนั้น

นำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามตาม Corrected Item - Total Correlation มีค่าตั้งแต่ .32 ถึง .77 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 คือการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.96 นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อแจกจ่ายไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 331 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารและระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยนำมาสรุปผลได้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแสดงตัว รองลงมาคือการมีโน้มน้าวก่อหน้าที่การทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความห่วงใยห่วงทางอารมณ์

2. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการประสานงานและความร่วมมือตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.870$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ในรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอมกับการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความห่วงใยห่วงทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่เห็นได้เด่นชัด บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็จะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดีตลอดเวลา เพื่อนำพองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จอย่างราบรื่น สอดคล้องกับ ว.วชิรเมธี (2550 : 13) ที่ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้นำนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีอิทธิพลต่อผู้ตามของตน อิทธิพลในที่นี้ครอบคลุมไปถึงการสร้างประทับใจ ความน่าเชื่อถือ จนถึงความศรัทธาในตัวของผู้นำ อันจะนำไปสู่การที่ผู้ตามมีความยินดีในการทำงานให้แก่ผู้นำของตนเองอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ เสกสรรค์ สารณีย์ (2556 : 68 - 70) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญทัน อธิบุญโญ ไชยพันธ์ (2552 : 108) ที่ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้านคือด้านบุคลิกภาพทั่วไปและด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิตตรา เจริญพร (2555 : 73 - 76) ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมและด้านความสามารถในการบริหาร และพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วย สามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 45.40

1.1 ความห้วนใจทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถจัดการกับความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้ รองลงมาคือ สามารถแก้ปัญหาและจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในหรือความต้องการของตนเองได้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นส่งผลให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความกดดันและความเครียดจากการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการจัดการกับความวิตกกังวล ความเครียดและความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับจิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2559 : 330 - 331) ที่ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพห้วนใจแบบประสาท มีลักษณะไม่ผ่อนคลาย อารมณ์แปรปรวน หงุดหงิด อ่อนไหววิตกกังวล และถูกขู่ข่มง่าย ทำให้มีโอกาสได้รับประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เป็นลบจากสังคม เช่น ทุกข์ใจ ประหม่า กลัว วิตกกังวลในการแสดงออกหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับรอบบินส์และจัจจ์ (Robbins & Judge, 2009 : 139) ได้เสนอบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแบบความมั่นคงในอารมณ์ บุคลิกภาพที่สุขุม กระตือรือร้น มั่นคง รอบคอบ และมั่นใจ

1.2 การแสดงตัว ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพการแสดงตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีศิลปะในการพูด มีน้ำเสียงน่าฟังและถ้อยคำมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ รองลงมามองโลกในแง่ดี และมีความร่าเริงแจ่มใส ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นมิตรและอ่อนโยนกับทุกคน ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม มีศิลปะในการพูด มองโลกในแง่ดี สร้างความประทับใจแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ที่พบเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญลักษณะภายนอก และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับจิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2559 : 330 - 331) ที่ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) มีลักษณะพื้นฐานที่มองโลกในแง่ดี เป็นมิตร ใฝ่หาใจสังคม กระตือรือร้น ชอบหาสิ่งกระตุ้น กล้าแสดงออก ทำให้มีโอกาสได้ประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เป็นบวกจากสังคม เช่น ร่าเริง สดชื่น สนุกสนาน (Lucas & Diener, 2001) ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างเครือข่ายมิตรภาพที่กว้างขวางซึ่งเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ที่มีประโยชน์ ช่วยคลี่คลายปัญหาและระบายความตึงเครียดได้ (Russell et al, 1997) สอดคล้องกับ

กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550 : 190 - 191) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพ การแสดงตัว (Extraversion) ว่าผู้ที่มีการแสดงตัวมากจะมีบุคลิกภาพชอบสังคม ช่างคุย ว่องไว กระตือรือร้น รักการผจญภัย กล้าแสดงออก และสนุกสนาน

1.3 การเปิดรับประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเองและพร้อมที่จะเปิดกว้างรับค่านิยมใหม่ ๆ รองลงมาคือ เป็นคนช่างคิดและมีความสนใจที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการและความคิดก้าวไกล ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะมีลักษณะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่ อยู่เสมอ สอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร (2554 : 107) ได้กล่าวว่า การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นลักษณะที่แสดงถึง ความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหา ประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับโฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard & Howard. 1995 : 6) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง เป็นลักษณะของบุคคล ที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว รู้สึกว่าสิ่งเหล่านั้นดึงดูดความสนใจ ชอบอะไรใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างสูงจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างมาก และเพราะเหตุนี้จึงให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ ๆ เสมอ

1.4 การประนีประนอม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ตามความต้องการของผู้อื่นได้ โดยไม่ยึดติดกับความคิดของตัวเอง รองลงมาคือ มีความเชื่อใจและไว้วางใจในการทำงานของคณะครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมา ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยึดติดความคิดของตนเอง เชื่อใจและไว้วางใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงาน ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา หรือแนวทาง การแก้ไขในการทำงานได้ จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์ ชัดแจ้ง สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ จนทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ

ซูซีย์ สมิททิกเกอร์ (2554 : 107) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพการประนีประนอม มีลักษณะการเห็นตามผู้อื่น การมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นสอดคล้องกับ ครอบบินส์และจัจจ์ (Robbins & Judge. 2009 : 142 - 145) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพประนีประนอมเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีให้ความร่วมมือและน่าไว้วางใจ

1.5 การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นผู้ทำงานอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รองลงมาคือ เป็นคนที่มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นคนที่มีสติ สมာธิ มีความรู้ความสามารถ ความตั้งใจใฝ่การทำงานสูง ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้งานมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และเมื่อต้องเผชิญกับข้อผิดพลาดหรือปัญหา ก็จะสามารถควบคุมจิตใจของตนเองให้ผ่านพ้นปัญหาเหล่านั้นไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ ครอบบินส์และจัจจ์ (Robbins & Judge. 2009 : 142 - 145) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกแบบมีสติสูงจะสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ในระดับสูง จะมีลักษณะชอบใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงานและกระจายความรู้ไปในระดับสูง ๆ ได้ความมีสตินั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะองค์ประกอบอื่นนั้นเป็นเพียงมุมมองหนึ่งในการปฏิบัติงานเท่านั้น มีความรู้กับงานมาก การปฏิบัติงานก็จะดีด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงานก็จะสำเร็จ

2. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารและครูต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีการยอมรับในศักยภาพของแต่ละคน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ที่สำคัญการทำงานเป็นทีมนี้ต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานงาน และการสื่อสารกันภายในทีมงาน การที่บุคลากรในสถานศึกษาทำงานเป็นทีมนี้เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552 : 161) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือหัวใจที่สำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี สำหรับขั้นตอน

การสร้างสามัคคีเริ่มจากสมาชิกในทีมทุกคนต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างไม่มีอคติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เป็นพฤติกรรมที่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยคิดว่าเราต้องช่วยเหลือคนอื่นก่อนแล้วคนอื่นก็จะมาช่วยเรา สอดคล้องกับอัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2557 : 88) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องทำงานที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน สมาชิกในทีมแต่ละคนต้องมีพฤติกรรมกระทำ ความคิดที่สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารหรือข้อความจะต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยและถูกต้อง การทำงานต้องมีระดับความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมในระดับที่ต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

2.1 ความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ร่วมมือกันปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือกันจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพราะงานบางอย่างไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ สอดคล้องกับเมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559 : 55 - 56) ได้กล่าวว่า การร่วมมือกัน (Collaboration) หากได้ทีมที่มีการร่วมมือกันสูง ร่วมแสดงถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคีจะเป็นพลังทั้งร่างกาย ความคิดสร้างสรรค์ และความพร้อมเพียงที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังพุทธสุภาษิตที่กล่าวว่า สุขา สงฺ ขสุส สามคฺคี ซึ่งหมายถึงความสามัคคีหมู่คณะย่อมนำมาซึ่งความสุข เป็นความสุขที่เกิดจากความซาบซึ้งใจ ในการสมัครสมานสามัคคีจนงานสำเร็จลุล่วงราบรื่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับความสามัคคีของทีมงานเป็นสำคัญ ดังนั้น ถ้าจะศึกษาการร่วมมือกันแล้วย่อมไม่อาจเรียกว่าเป็นทีมงานได้

2.2 การประสานงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมและมีการวางแผนในการทำงานที่เหมาะสม รองลงมาคือ มีการประสานงานกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือและไว้วางใจกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการประสานงานกันทุกขั้นตอนของการทำงานและมีผู้รับผิดชอบชัดเจน การทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีการประสานงานกันในทุกขั้นตอน หากมีขั้นตอนไหนเกิดความผิดพลาดการทำงานเป็นทีมก็จะเกิดปัญหา สอดคล้องกับทงทพิภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 290) ได้กล่าวว่า การประสานงานเป็นไป เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะทำให้มีการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งข้อดีของการประสานงานกันคือช่วยลดความขัดแย้งและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หากทีมงานมีการประสานงานที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีมมาก เนื่องจากสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประสานความร่วมมือให้ทุกคนรู้สึกมีพันธะสัญญาของการเป็นทีมเดียวกัน ทำให้ทุกคนทำงานด้วยกันอย่างเป็นเอกภาพ (Unity) มีความร่วมมือร่วมใจ เพื่อผลสำเร็จของทีมงาน นอกจากนี้การประสานงานยังช่วยให้ทุกคนในทีมรู้บทบาทหน้าที่ของตนและหากผู้ใดมีปัญหาในการทำงานก็สามารถประสานขอความช่วยเหลือจากสมาชิกของทีมงานคนอื่นได้

2.3 การติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและคำนึงถึงบริบทในขณะสื่อสาร รองลงมาคือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 17 ใช้การสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีม การสื่อสารถือเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดข้อมูล อารมณ์ความรู้สึก ความคิดและความต้องการ เพื่อให้อีกฝ่ายเกิดความเข้าใจ เกิดความรู้สึกพึงพอใจ เชื่อถือ ศรัทธา ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับปาร์คเกอร์ (Parker. 1990 : 24) ที่กล่าวว่า การสื่อสารที่เปิดเผยองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย ใจตรงกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นขั้นบันไดสำคัญที่ทำให้เกิดการเปิดโอกาสในการประสานความรู้สึก และประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยเริ่มจากความทำคุ้นเคย

พูดจาซื่อตรงและโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างของความระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ระดับสูง ($r = 0.870$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งปรากฏแก่สายตาของผู้ที่พบเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี เพราะบุคลิกภาพที่ดีสามารถสร้างความประทับใจ ความน่าเชื่อถือจนถึงความศรัทธาในตัวของผู้บริหารเอง ซึ่งจะนำไปสู่การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับอะริยา เลาสูร์ โยชิน (2550 : 247 - 265) ที่ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับและการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันได้ บุคลิกภาพมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้เปรียบคนอื่น ๆ เสมอ เพราะจะทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้พบเห็น บุคลิกภาพมีผลต่อการตระหนักในเอกลักษณ์และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสังคม สอดคล้องกับเปรม กิรติวงศ์ชัชวาล (2552 : 77) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดี ย่อมได้รับการนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเมื่อทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วงานก็จะเดินหน้าได้อย่างราบรื่น เพราะสามารถเอ่ยปากขอความช่วยเหลือ ขอคำแนะนำได้ง่าย ร่วมมือกันทำงานและแก้ปัญหาที่มีที่มั่ววิ้วที่ตี งานที่ว่ายาก ๆ ก็ง่ายไปกว่าครึ่ง ทีมเวิร์คที่ดีเกิดจากการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงสิ่งจำเป็นในการทำงาน ในสถานศึกษา สอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 80) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดขององค์กรด้วยของค์การยุคใหม่ จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพราะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทีมงานจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย ทำให้ทีมงานต้องมีความสามารถในการทำงานและต้องให้อำนาจแก่สมาชิกของทีมงาน ได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้สมาชิกของทีมงานได้ใช้ความสามารถในการเลือกหนทางไปสู่เป้าหมายและดำเนินการตามหนทางที่ได้เลือกไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศรีประไพ นิลสุ่ม (2558 : 70 - 73) ได้ทำการศึกษา แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพทั่วไป และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพทั่วไปกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงานกับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน สอดคล้องกับจากการวิจัยของคูเปอร์และโรบินสัน (Cooper & Robinson. 2002 : 7 - 9) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Meta-analysis พบว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของคอสตาและแม็คเคอร์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานดังนี้ องค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความห้วนไหว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นทีมจากผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานเป็นทีมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาคควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาและรักษามาตรฐานของบุคลิกภาพของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมให้คงอยู่ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของบุคลิกภาพ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังได้ แลกเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานในสถานศึกษาด้วย โดยเฉพาะหลักการการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมให้ทีมงานมีการติดต่อสื่อสารที่ดี การประสานงานที่มีคุณภาพ และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีต้องให้ความสำคัญทั้งคนและ ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- 2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
- 2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
- 2.5 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับ เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น
- 2.6 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับกับเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ตังชนกานนท์. (2558). **ระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). **ภาวะผู้นำ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้บริหาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2559). **สถิติสำหรับการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- กาญจณ. (2556). **สถิติเพื่อการวิจัยไม่ยาก**. นนทบุรี : ชิงค์บียอนด์บุ๊กส์.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2550). **จิตวิทยาทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). **คนแถวหน้า: ลักษณะชีวิตคุณแจ่มความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : Than printing Company Limited.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2557). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณิตตรา เจริญพร. (2555). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)**. จะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2559). **จิตวิทยานุคลิกภาพและพฤติกรรมสุขภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลดา ทวีคุณ. (2556). **เทคนิคการพัฒนาคติภาพ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). **มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- _____. (2553). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.

- ทองใบ สุดชาติ. (2551). **ทฤษฎีองค์การ วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์.**
กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). **การพัฒนา 10 ความสามารรถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอด
หัวหน้างาน.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ Think Beyond.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.** กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). **ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเพชร พึ่งย้อย. (2556). **คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เบญจมาศ นนทชัย. (2558). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.**
(พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชา พึ่งเจียม. (2557). **พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพมหานคร :
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล. (2552). **กฎทองแห่งผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : ทีบีเค มีเดียพับลิชซิ่ง.

- พระมหาบุญทัน อธิปญฺโญ ไชยพันธ์. (2552). การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2550). มนุษย์สัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพมหานคร : แอคทีฟพริ้นท์จำกัด.
- มธุรส สว่างบำรุง. (2552). เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยากับพฤติกรรมมนุษย์. เชียงใหม่ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). ทีมงาน พลังที่สร้างความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). หลักสูตรวิจัยและการใช้โปรแกรม spss. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร : บริษัทแอคทีฟพริ้นท์จำกัด.
- อุพิน มินสาคร. (2557). บุคลิกภาพและพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- รวีวรรณ โปรยรุ่งโรจน์. (2551). จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership).
กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- รัมภ์รดา กันทา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการทำงานเป็นทีม: กรณีศึกษา
ด้านบุคลากรแม่สาย วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ลัญญา ศิริวรรณ. (2554). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ลัดดาวรรณ ศรีหาบุตร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ว. วชิรเมธี. (2550). รัชมกปราชธิปไตย. กรุงเทพมหานคร : บ้านพระอาทิตย์.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- วิเชียร วิทญูตม. (2550). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). ขอนแก่น. คลังน่านาวิทยา.
- ศรีณย์ลภัส จันทร์แก้ว. (2558). **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของวิศวกรโยธา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศรีประไพ นิลสุ่ม. (2558). **การศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2554). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน.
- สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒนา.
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). **การสร้างทีมงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : แสนด์เมคสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุเมธ งามกมล. (2550). การสร้างทีม. **วารสารศึกษาศาสตร์**. 19(1) : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสกสรรค์ สารณีย์. (2556). **บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). **การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อะริยา เลาสุร โยธิน. (2550, พฤษภาคม-สิงหาคม). “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 9 แนวคิด ป.อ.ปยุตโต และแมคเคลเลนดักกับบริบทของสังคมไทย”. **วารสารวิชาการ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. 27(2) : 247-265.
- อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง. (2557). **การบริหารความขัดแย้งในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คส์ทูยู.

- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2556). **การบริหารงานบุคลากรและการนิเทศงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพมหานคร : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2557). **Career development in practice**. กรุงเทพมหานคร :
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Barnard, B. M. (2006). **Stogdill's handbook of leadership : A survey of theory and research**.
New York : Harper and Row.
- Cooper, J. L., & Robinson, P. (2002). **Cooperative learning and critical thinking**.
The Teaching of Psychology.
- Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (1999). **Personality : Classic Theories and Modern
Research**. Needham Heights, MA : Allyn & Bacon.,
- Gordon, J. R. (1993). **A diagnostic approach to organizational behavior (4th ed.)**. Boston :
Allyn & Bacon
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). **Behavior in organization (8th ed.)**. Upper Saddle River.
New Jersey : Prentice Hall.
- Howard, P. J. & Howard, J. M. (1995). **The Big Five Quickstart : An Introduction to the
Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals**. Available
from : URL : <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED384754.pdf>.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). **Five-factor model of personality and job
Satisfaction : A meta-analysis**. Journal of Applied Psychology.
- Magnuson, W.C. (2007). **The characteristics of successful school business managers**.
Doctoral Dissertaion. University of Southern California, Los Angeles.
- Narayan, A. (2008). **Role of Assigned Team Goals in the Relationship Between
Individual Difference Factors and Self-set Goals in a Pre-team Context**.
Dayton : Wright State University.
- Parker, G.M. (1990). **Team planers and team : The new competitive business strategy**.
California : Jossey-Bass.
- Payton, G.M. (2006). **The Role of team coordination as a mediator of stress
Appraisala and team performance**. Thesis B.A. Lexington : University of
Kentucky.
- Pctcr, F. (1975). **The Effective Executive**. New York : Prentice-Hall

- Pressel, D.A. (2008). **A Study of the relationship between personality factors and aspiration for leadership.** Dissertation Abstracts International.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). **Organizational behavior (13th ed.)**. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Romig, D. A. (1996). **Breakthrough teamwork** : Outstanding result using structured teamwork. Chicago: Irwin.
- Schmerhorn, J., & Hunt, J. G., & Osborn, R.N. (2005). **Organizational Behavior (8th ed)**. USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Woodcock, M. (1989). **team Development 2nd ed Brookfield.** Vermont : Gower.
- Yasin, S. (2007). **Community Participation in The Provision of Private Primary Schools in Port-Au-Prince.** Pittsburgh : University of Pittsburgh.
- Zimbardo, P. G., & Gerrig, R. J. (1996). **Psychology & Life.** New York : Harper Collins.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat
University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนี นามสวัสดิ์

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอ้อมฤดี เมืองศรี

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน โรงเรียนบ้านกระเต็ง

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน โรงเรียนบ้านกระโดนกะลันทา

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน โรงเรียนบ้านกระสัง (หรรษาภรณ์ รั้งสรรค์)

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ตั๋ว ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๓/๑๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน โรงเรียนบ้านพะไล

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวัดนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๒๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในเขตพื้นที่ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ ด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๔๐๘๔/๕๕๕๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓
๗๗ หมู่ที่ ๔ ต.นางรอง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบ
สอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓ จึงแจ้งให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์
ตอบแบบสอบถามตามที่เห็นสมควร ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจิต ชมภูวงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐๔๔-๖๓๔๕๔๗

โทรสาร ๐๔๔-๖๓๔๕๔๒

“บริการดี มีคุณธรรม เลิศล้ำคุณภาพ”

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)
 - ตอนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความห่วงใยทางอารมณ์ 2) การแสดงตัว 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) การประนีประนอม 5) ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale 5 ระดับ) จำนวน 35 ข้อ
 - ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ความร่วมมือ 2) การประสานงาน 3) การติดต่อสื่อสาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale 3 ระดับ) จำนวน 21 ข้อ
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามสภาพความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

รุ่งฤดี เรืองสิน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 15 ปี

() 15 ปีขึ้นไป

4. ขนาดโรงเรียน

() ขนาดเล็ก

() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความห้วนไหวทางอารมณ์

2) การแสดงตัว 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) การประนีประนอม 5) ด้านการมีมโนสำนึก
ต่อหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale
5 ระดับ) จำนวน 35 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับตามความหมายที่ระบุไว้ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 3 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 5 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
บุคลิกภาพความห่วงใยทางอารมณ์					
1. สามารถจัดการกับความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้					
2. สามารถควบคุมอารมณ์หงุดหงิดและอารมณ์โกรธให้มีอารมณ์คงที่ได้					
3. สามารถจัดการกับอารมณ์เศร้า สิ้นหวัง และท้อแท้ได้					
4. สามารถจัดการกับความประหม่า หรือความไม่สบายใจเมื่ออยู่กับบุคคลรอบข้างได้					
5. สามารถแก้ปัญหาและจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้					
6. สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในหรือความต้องการของตนเองได้					
7. สามารถควบคุมตนเองได้ แม้อยู่ในสภาวะคับขันได้					
บุคลิกภาพการแสดงตัว					
8. เป็นมิตรและอ่อนโยนกับทุกคน					
9. ชอบเข้าสังคม และสนุกกับการทำงานร่วมกับคนหมู่มาก					
10. มีความกล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ					
11. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12. ชอบความตื่นเต้น ท้าทาย และบรรยากาศที่สนุกสนาน					
13. มองโลกในแง่ดี และมีความร่าเริงแจ่มใส					
14. มีศิลปะในการพูด มีน้ำเสียงน่าฟังและถ้อยคำมีความเหมาะสมกับสถานการณ์					
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์					
15. เป็นคนช่างคิด และมีความสนใจที่หลากหลาย					
16. มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการและความคิดก้าวไกล					

(ต่อ)

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
17. เป็นผู้ที่มิสสุนทรียภาพ ชื่นชอบศิลปะและความงามของธรรมชาติ					
18. เป็นคนเปิดเผยและให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ					
19. เป็นผู้ที่ชอบเรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					
20. เป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเอง และพร้อมที่จะเปิดกว้างรับค่านิยมใหม่ๆ					
21. เป็นผู้ที่ชอบสังเกตสิ่งต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอ					
บุคลิกภาพการประนีประนอม					
22. มีความเชื่อใจและไว้วางใจในการทำงานของคณะครู					
23. มีความซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมา					
24. มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบช่วยเหลือผู้อื่นทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
25. เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้อื่นได้ โดยไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง					
26. เป็นผู้ที่มีความถ่อมตน สงบเสงี่ยม และไม่คิดว่าตนอยู่เหนือผู้อื่น					
27. มีความสุภาพอ่อน โยน และมีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น					
28. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเข้าใจผู้อื่น					
การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน					
29. มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเอง					
30. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
31. มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของตนเอง					
32. มีความมุ่งมั่น จริงจัง ตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					

(ต่อ)

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
33. มีวินัยในตนเอง สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
34. เป็นคนที่มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
35. มีความสามารถแก้ปัญหาในการทำงานในสถานการณืเร่งด่วนได้					

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความร่วมมือ
2) การประสานงาน และ 3) การติดต่อสื่อสาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale 5 ระดับ) จำนวน 21 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับ
การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ตามระดับตามความหมายที่ระบุไว้ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ มาก
ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ มากที่สุด

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ความร่วมมือ					
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงาน					
2. มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน					
3. ร่วมมือกันปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
4. มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5. ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทุกครั้ง เมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่ดี					
การประสานงาน					
8. มีการจัดระเบียบการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
9. มีการประชุม และมีการวางแผนในการทำงานที่เหมาะสม					
10. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งและป้องกันการซ้ำซ้อนของงาน					
11. มีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน					
12. เป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้เกียรติและเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน					
13. มีการประสานงานกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือและไว้วางใจกัน					
14. มีการประสานงานกันทุกขั้นตอนของการทำงานและมีผู้รับผิดชอบชัดเจน					
การติดต่อสื่อสาร					
15. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา					
16. มีการสื่อสาร โดยการใช้วาจาอย่างเหมาะสม เช่น คำพูด คำสั่ง การอภิปราย การประชุม ฯลฯ					
17. ใช้การสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					

การทำงานเป็นที่มิในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
18. การสื่อสารกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการและมีความเข้าใจตรงกัน					
19. มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและคำนึงถึงบริบทในขณะสื่อสาร					
20. มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21. ได้รับทราบความก้าวหน้าและปัญหาในของการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					

ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางภาคผนวก ก.1 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางภาคผนวก ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางภาคผนวก ก.1 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
46	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .96

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	56

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.94

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	35

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.92

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	21

วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามตาม Corrected Item-Total Correlation

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aข้อ1	231.57	550.668	.340	.965
Aข้อ2	231.10	542.507	.736	.963
Aข้อ3	231.20	537.959	.764	.963
Aข้อ4	231.17	537.730	.709	.963
Aข้อ5	231.13	544.464	.582	.964
Aข้อ6	231.03	544.171	.714	.963
Aข้อ7	231.23	550.806	.423	.964
Bข้อ1	231.20	545.131	.590	.964
Bข้อ2	231.10	544.783	.526	.964
Bข้อ3	231.10	540.921	.728	.963
Bข้อ4	231.13	540.051	.632	.964
Bข้อ5	231.10	541.334	.715	.963
Bข้อ6	231.10	538.576	.629	.964
Bข้อ7	231.00	545.793	.587	.964
Cข้อ1	231.20	545.062	.551	.964
Cข้อ2	231.30	547.183	.535	.964
Cข้อ3	231.13	546.189	.529	.964
Cข้อ4	231.27	540.823	.668	.963
Cข้อ5	231.13	548.395	.462	.964
Cข้อ6	231.57	532.461	.553	.964
Cข้อ7	231.23	535.495	.488	.965
Dข้อ1	231.17	545.592	.491	.964
Dข้อ2	231.27	544.478	.602	.964
Dข้อ3	231.20	548.372	.586	.964
Dข้อ4	230.93	555.651	.316	.965
Dข้อ5	231.13	543.154	.671	.963
Dข้อ6	231.20	539.614	.767	.963
Dข้อ7	231.13	547.637	.524	.964
Eข้อ1	231.17	546.351	.581	.964
Eข้อ2	231.13	542.602	.533	.964

E๓3	230.87	538.120	.610	.964
E๓4	230.80	541.614	.579	.964
E๓5	231.13	554.189	.381	.964
E๓6	231.20	541.407	.451	.965
E๓7	231.20	543.269	.463	.964
F๓1	231.27	545.582	.567	.964
F๓2	231.00	544.000	.560	.964
F๓3	231.13	543.568	.609	.964
F๓4	231.20	541.959	.643	.964
F๓5	231.07	545.513	.530	.964
F๓6	231.23	549.564	.507	.964
F๓7	231.10	543.472	.563	.964
G๓1	231.00	545.793	.544	.964
G๓2	231.23	546.323	.622	.964
G๓3	230.90	548.231	.537	.964
G๓4	231.33	530.092	.766	.963
G๓5	230.97	544.309	.514	.964
G๓6	231.03	544.240	.711	.963
G๓7	231.07	547.651	.675	.964
H๓1	231.10	546.645	.655	.964
H๓2	231.03	552.102	.550	.964
H๓3	231.07	548.892	.554	.964
H๓4	231.00	549.793	.557	.964
H๓5	231.00	555.793	.369	.964
H๓6	230.97	550.930	.503	.964
H๓7	231.10	548.645	.655	.964

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวรุ่งฤดี เรืองสิน
วัน เดือน ปีเกิด	วันพฤหัสบดีที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	148 หมู่ 7 ตำบลโกรกแก้ว อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	148 หมู่ 7 ตำบลโกรกแก้ว อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ตำแหน่ง	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านโคกสูง (สมานสามัคคี) หมู่ 4 ตำบลหนองโสน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวราวัฒนา อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาปีที่ 6 (วิทย์-คณิต) โรงเรียนนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2557 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์