ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

The Relationship between School Administrators' Personality with Teamwork of Teachers under the Bangkok Metropolitan Administration

ระวี อาชาสุขสันต์ (Rawi Archasuksan)[1]* อุไร สุทธิแย้ม (Urai Suthiyam)**

(Received: *October 29, 2024*; Revised: *May 7, 2025;* Accepted: *May 13, 2025*)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด และ 3) บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the personality of school administrators 2) study the teamwork of teachers and 3) study the relationship between personality of school administrators and the teamwork of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. The research sample is teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. The reliability was 0.967. The results of this research were as follow: 1) the personality of the school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level for all aspects. 2) the teamwork of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level for all aspects and 3) the relationship between personality of school administrators and the teamwork of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration in relation to overall there is a high level of positive relationship and statistically significant at .01

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม

Keywords: Personality, School administrator, Teamwork

[1]*Corresponding author: 6614470062@rumail.ru.ac.th*

**นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*

**Student, Master of Education Program in Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University*

***รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*

***Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University*

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในด้านทรัพยากร และการก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ตลอดจนบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ โดยสิ่งเหล่านี้มีผลต่อ ภาพรวมในการพัฒนาคนไทย โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยังคงยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการมุ่งเสริมสร้างกลไกการพัฒนาประเทศ และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยพัฒนาให้เหมาะสมตามช่วงวัยเพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ [1-3] การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคนอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกระบบ

สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายการศึกษา ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุลิคภาพที่ดี บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล เป็นที่ชื่นชอบของคนโดยทั่วไป ส่งผลให้ประสบความสำเร็จของชีวิตอีกทั้งได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นได้มากขึ้น และเมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่มีบุคลิกภาพดีมักจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถนำพาสมาชิกในองค์การเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะครู จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในหน้าที่ให้เป็นมืออาชีพอันจะ ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา [6-7] อย่างไรก็ตามก็ยังมีนักวิชาการบางคนเห็นว่า สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายการศึกษา ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุลิคภาพที่ดี บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล เป็นที่ชื่นชอบของคนโดยทั่วไป ส่งผลให้ประสบความสำเร็จของชีวิตอีกทั้งได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นได้มากขึ้น [4] และเมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่มีบุคลิกภาพดีมักจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถนำพาสมาชิกในองค์การเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะครู จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในหน้าที่ให้เป็นมืออาชีพอันจะ ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีต้องเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หงุดหงิด ฉุนเฉียว มีความกล้าหาญในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ย่อมได้รับการนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกันแล้ว งานก็จะเดินหน้าได้อย่างราบรื่น เพราะสามารถเอ่ยปากขอความช่วยเหลือ ขอคำแนะนำได้ง่าย ร่วมมือกันทำงาน และแก้ปัญหา ที่จะส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้มีการประสานงานที่ดีและร่วมแรงร่วมใจกันก็จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ [5] ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,654 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2566) โดย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 3 ชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) สอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามตารางสังเคราะห์งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของตัวแปร มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบลิคอร์ท จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามตารางสังเคราะห์งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของตัวแปร มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิคอร์ท (Likert Scale) จำนวน 15 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	ระดับ	
1	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	4.542	0.467	มากที่สุด	4
2	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.561	0.470	มากที่สุด	2
3	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.554	0.514	มากที่สุด	3
4	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4.537	0.555	มากที่สุด	5
5	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4.577	0.462	มากที่สุด	1
	รวม	**4.555**	**0.458**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\overline{X}$ = 4.577) รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\overline{X}$ = 4.561) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.554) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ($\overline{X}$ = 4.542) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\overline{X}$ = 4.537)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการมีส่วนร่วม	4.597	0.449	มากที่สุด	3
2	ด้านความสัมพันธ์	4.607	0.427	มากที่สุด	2
3	ด้านการประสานงาน	4.626	0.410	มากที่สุด	1
	รวม	**4.610**	**0.402**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.610) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.626) รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.607) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.597)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	0.592**	0.566**	0.644**	**0.639****
X_2	0.597**	0.550**	0.621**	**0.628****
X_3	0.678**	0.634**	0.693**	**0.712****
X_4	0.655**	0.577**	0.642**	**0.666****
X_5	0.700**	0.625**	0.631**	**0.696****
X_{tot}	**0.695****	**0.637****	**0.697****	**0.721****

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.721**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์รายด้านของบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.712**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.696**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลิกภาพแบบประณีประนอม (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.666**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.639**)

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบประณีประนอม ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ และ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการเป็นคนช่างคิด การเป็นคนช่างฝัน ความมีสุนทรีย์ การเปิดเผยความรู้สึก ชอบลงมือกระทำ และการยอมรับค่านิยม สอดคล้องกับ ปิยะพงษ์ [8] ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว 2.ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกันประสานความร่วมมือ ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันมีความพึงพอใจซึ่งกันและกันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ กิตติคุณ [9] ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผล มีการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผลร่วมกันส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน มีความรับผิดชอบในผลที่การทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน มีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจบกพร่องในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดร่วมกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (= 0.721**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ต้องการความสำเร็จในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย ทำให้การทำงานเป็นทีมของครูเกิดการประสานงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะเป็นผู้ที่ไว้วางใจอื่น มีความตรงไปตรงมา ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ และการมีจิตใจอ่อนโยน ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นและให้ความสำคัญต่อความ เป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความหวั่นไหวต่อความต้องการของผู้อื่น

2. ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ครูจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความแตกต่างของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล มีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และยังมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สถานศึกษาตรงกัน โดยถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกันอย่างเปิดเผย ปรึกษาหารือ และกล้าแสดง ความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มพูนและพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้ง 5 ด้านให้สูงยิ่งขึ้นไป ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เพื่อทำให้การทำงานเป็นทีมของครูทั้ง 3 ด้านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นไปตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยเฉพาะด้านการจัดการความสัมพันธ์และการตระหนักรู้ทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ควรมีการกำหนดสมรรถนะด้านบุคลิกภาพเชิงอารมณ์เป็นเกณฑ์หนึ่งในการคัดเลือกและ ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือประเมินที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น ขนาดของโรงเรียน บริบททางสังคมและวัฒนธรรม หรือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับและ ประเภทต่างๆ เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

1. Polraksa, K. Academic Leadership under the Pathum Thani Primary Education Area Office. 2. Thesis: Royal University of Technology auspicious Thanyaburi; 2021. Thai.
2. Triprom K. Personality of School Administrators Affiliated to the Saraburi Secondary Education Area Office, (Independent Research, Master of Education Program in Educational Administration, Thepstri Rajabhat University. 2021; 3-41. Thai.
3. Kuna R. Teamwork of Administrators on the Perception of Teachers in the Sribuddha Network Group, Affiliated to the Samut Prakan Primary Education Area Office, District 1. Journal of Roi Kaensarn Academic 6(2): 31 - 44. Thai.
4. Techanok A. Educational Institution Management for Excellence in the 21st Century. Journal of Modern Learning Development. 5(6): 364-373. Thai.
5. Costa PT, McCrae RR. Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. Journal of Personality and Social Psychology. 1992; 49(3), 710-721.
6. Cronbach LJ. Essentials of psychological testing. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers; 1990
7. Digman JM. The curious history of the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), The five- factor model of personality: Theoretical perspectives. (pp. 1–20). New York: Guilford; 1996
8. Triprom P. Personality of the Administrators of Educational Institutions Affiliated to the Saraburi Secondary Education Area Office, (Independent Research Master of Education Program in Educational Administration, Thepstri Rajabhat University, 2021; 3-41. Thai.
9. Raksapol K. Academic Leadership Affiliated to the Regional Office of Education Pathum Thani Primary School District 2. Thesis: Royal University of Technology auspicious Thanyaburi; 2021. Thai.