

**บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 1**

**Personality of the School Administrators and Teamwork in Large Sized
Schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1**

พิสิฏฐ์ แสงอบ¹ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา² ขจรอรุณพงษ์ พงศ์วิริทธิ์ธร³ บุศรา เชื้อดี⁴
พรพรรณ สีเทียน⁵ สาลินี ชัยวัฒนพร⁶

Pisit Seangob, Malai Wongruethaiwattana, Kajornatthapol Pongwiritthon,
Busara Chuadee, Pornpan Seethian, Salinee Chaiwattanaporn

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ ระดับการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 103 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนหลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนจำแนกตามโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร สำหรับกำหนดการวัดเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีมโน

Received: 2020-12-23 **Revised:** 2021-01-09 **Accepted:** 2021-01-09

¹ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 Banhuaikari School under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. Corresponding Author e-mail: tok2029@gmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, Faculty of Education, Northern College

³ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, Faculty of Business Administration, Northern College

⁴ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, Faculty of Education, Northern College

⁵ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, Faculty of Business Administration, Northern College

⁶ ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและนวัตกรรมชุมชน, Information Center of Knowledge

Local Wisdom and Community Innovation

สำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งระดับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.68) โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประสานงานและด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.69$)

คำสำคัญ (Keywords): บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีม; สถานศึกษาขนาดใหญ่

Abstract

This research had the objectives to study the level of the personality, the level of teamwork, and the relationship between the personality of the school administrators and teamwork in large sized schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. Population and samples were 103 teachers from 3 schools that considered as the large sized schools. The table of Krejcie and Morgan was used to set the group of sample, then applied the stratified sampling method and proportionately classified by schools. The tool of the research was a questionnaire contained checklist part and 5-level rating scale part. The quantitative data were analyzed by the descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and test the statistics on the correlation of variables to define the measurement as for Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research revealed that the level of the personality of the school administrators and teamwork in large sized schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1 in overall was at a high level ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.59). Once considered each aspect, it was found that all aspects were at high levels on the personality in descending order of the mean as follows; conscientiousness, openness to experience, neuroticism, agreeableness, and extroversion. For the level of teamwork, it was at a high level ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.68), which the mean of each aspect in descending order were as follows: communication was at the highest level and coordination and cooperation were at high levels, respectively. The hypothesis testing of the relationship between the personality of the school administrators and teamwork in large sized schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1 was found

that the overall relationship was quite positive at a high level with the statistically significant at a level of 0.05 ($r=0.69$).

Keywords: Personality of the School Administrators; Teamwork; Large Sized Schools

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของ การพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติงานประสานงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, 2017)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้การบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จึงมีพันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพการศึกษาตามบริบท ของพื้นที่ และยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม จะเห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, 2017) จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้การบริหารงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด รวมถึงจะต้องเป็นบุคคลที่สมาชิกให้การยอมรับ รู้จักโน้มน้าวจึงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนมีการใช้อิทธิพลในการตัดสินใจ มีการประสานงานรวมกันกับสมาชิกในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลต่อคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เหล่านี้น้อย่างจริงจังซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ดีจะต้องมีหลายประการรวมกันอยู่ในตัวบุคคลเดียวกันมีความสามารถรอบด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีน้ำเสียงและท่าที่เป็นมิตร มีความสง่างามด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ คิดเป็นระบบ ตัดสินใจ มีความรับผิดชอบมีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบและพร้อมที่จะแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสารและสื่อความหมาย สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่คอยส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำมีความคิดเชิงระบบอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีบุคลิกภาพที่ดีมีความสามารถในการเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2563)

ความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลิกภาพสามารถสร้างความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำให้ประสบความสำเร็จในการประสานงานและได้รับการสนับสนุนจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาเช่นเดียวกัน เพราะการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการระดมความคิดและทำให้บรรยากาศในการทำงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองและเพื่อพัฒนางานการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective Researches)

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยคณะผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามแนวคิดของคอสตาและแมคแคร (Costa & McCrae, 1980) สามารถแบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบห้วนใจไหวทางอารมณ์ 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 4) บุคลิกภาพแบบ

ประนีประนอม 5) บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกการทำงานเป็นทีมของครู 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความร่วมมือ 2) การประสานงาน 3) การติดต่อสื่อสาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดครุหาสุวรรณ โรงเรียนบ้านเมืองเก่า โรงเรียนอนุบาลบ้านด่านลานหอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2563) โดยมีวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วนจำแนกตามโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบตัวเลือก (Checklist) แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5 จนไปถึงมีบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ระดับคะแนน 1 และแปลความตามหลักการแบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด จนไปถึงค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) 5 ระดับ คือ และแปลความตามหลักการแบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่า มีการทำงานเป็นทีม มากที่สุด จนไปถึงค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีการทำงานเป็นทีม น้อย โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.82 ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นและนำข้อมูลที่ได้

จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1.) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับกำหนดการวัดเป็นการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.) สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร สำหรับกำหนดการวัดเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 มีอายุสูงกว่า 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10

การวิเคราะห์ระดับระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.65) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.56) บุคลิกภาพแบบห่วงใยทางอารมณ์ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.60) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.61) และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.61) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหวทางอารมณ์	4.37	0.60	มาก
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.30	0.61	มาก
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.43	0.56	มาก
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4.35	0.61	มาก
5. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	4.55	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.59	มาก

การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

1. ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหวทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมความห้วนไหวทางอารมณ์ของตนได้ดี ($\bar{X}=4.60, 4.51, 4.35$) ตามลำดับ

2. ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะบุคลิกที่ชอบเข้าสังคมเป็นที่ยอมรับและมีความมั่นใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงตัว เข้าสังคมและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะชอบเข้าสังคมและให้เวลากับการสร้างความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก ($\bar{X}=4.34, 4.33, 4.30$) ตามลำดับ

3. ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว อยากรู้ อยากเห็นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ สูง ผู้บริหารสถานศึกษาชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ($\bar{X}=4.58, 4.52, 4.39$) ตามลำดับ

4. ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและคล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่ดี ผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}$ =4.57, 4.45, 4.27) ตามลำดับ

5. ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.55, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจแน่วแน่กับสิ่งที่ทำ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบรอบคอบตรงเวลา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการกับตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =4.69, 4.64, 4.54) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.49, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.55, 4.45, 4.48) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความร่วมมือ	4.48	0.68	มาก
2. ด้านการประสานงาน	4.45	0.70	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.55	0.70	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.48	0.68	มาก

การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

1. ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกด้านความคิดเห็นอย่างเสรี ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ เคารพ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ($\bar{X}$ =4.62, 4.55, 4.44) ตามลำดับ

2. ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรประสานงานกันด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการระเบียบวิธีการทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีระบบการประสานงานที่มีขั้นตอนและมีผู้รับผิดชอบชัดเจน ($\bar{X}$ =4.57, 4.47, 4.45) ตามลำดับ

3. ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.55, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารหรือข้อความที่เป็นไปอย่างเปิดเผยและถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการใช้รูปแบบของการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรช่วยกันทำงานให้สำเร็จตามกำหนดการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.63, 4.58, 4.55) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.69$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

เขต 1

ตัวแปร	Pearson Correlation (r)							
	Y ₁	ระดับ	Y ₂	ระดับ	Y ₃	ระดับ	Y ₃	ระดับ
X ₁	0.14	ค่อนข้างต่ำ	0.07	ค่อนข้างต่ำ	0.13	ค่อนข้างต่ำ	0.12	ค่อนข้างต่ำ
X ₂	0.09	ค่อนข้างต่ำ	0.13	ค่อนข้างต่ำ	0.08	ค่อนข้างต่ำ	0.11	ค่อนข้างต่ำ
X ₃	0.10	ค่อนข้างต่ำ	0.14	ค่อนข้างต่ำ	0.08	ค่อนข้างต่ำ	0.12	ค่อนข้างต่ำ
X ₄	0.18	ค่อนข้างต่ำ	0.15	ค่อนข้างต่ำ	0.29*	ค่อนข้างต่ำ	0.22*	ค่อนข้างต่ำ
X ₅	0.67*	ค่อนข้างสูง	0.67*	ค่อนข้างสูง	0.72*	สูง	0.74*	สูง
X _t	0.89*	สูง	0.66*	ค่อนข้างสูง	0.62*	ค่อนข้างสูง	0.69*	ค่อนข้างสูง

X1	แทน	บุคลิกภาพแบบหัวน้าวทางอารมณ์	X2	แทน	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
X3	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	X4	แทน	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
X5	แทน	บุคลิกภาพแบบมีมนุษยสัมพันธ์	Xt	แทน	รวมเฉลี่ยบุคลิกภาพ
Y1	แทน	ด้านความร่วมมือ	Y2	แทน	ด้านการประสานงาน
Y3	แทน	ด้านการสื่อสาร	Yt	แทน	รวมเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)			

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. ระดับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก บุคลิกภาพแบบหัวน้าวทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับมาก และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นผู้ที่มีลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ สามารถอดทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ สามารถควบคุมความหัวน้าวทางอารมณ์ของตนได้ดี ชอบเข้าสังคมเป็นที่ยอมรับ และมีความมั่นใจ ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว อยากรู้ อยากเห็นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ สูง ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ให้การยอมรับและคล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่ดี มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น มีความตั้งใจแน่วแน่กับสิ่งที่ทำ มีความรับผิดชอบรอบคอบตรงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา พงศ์พิทักษ์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 71 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี เรืองสิน (2562) ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมกนุสัน (Magnuson. 2007) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพมีดังนี้ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาอาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นผู้ที่ใช้เวลาและมีความสนใจสำหรับผู้ร่วมงาน มีความสนใจในบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ รู้จักขอบเขตอำนาจและหน้าที่ ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวมีดังนี้ มีวิจรรย์ญาณและความยุติธรรม มีความสัตย์สุจริต มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีวาจาเป็นมิตร มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส มีจิตใจโอบอ้อมอารี ใจกว้างเปิดเผย กล้าได้กล้าเสีย มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริงใจต่อคนทั่วไป ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบร์นาร์ด (Barnard. 2006) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคมหรือจิตวิทยาในการเจรจาไม่ว่าทางสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหาอุปสรรค โดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ ส่งเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ รู้หลักการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็น ผู้มีความสามารถในการพูด และสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงออกด้านความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ให้ความไว้วางใจ เคารพ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ จัดการระเบียบวิธีการทำงานของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรประสานงานกันด้วยความเชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดต่อสื่อสารหรือข้อความที่เป็นไปอย่างเปิดเผย และถูกต้อง ใช้รูปแบบของการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ ช่วยกันทำงานให้สำเร็จ ตามกำหนดการโดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริชรา อุ่นสิน (2560) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี เรืองสิน (2562) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพย์ตัน (Payton, 2006) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของการประสานงาน ในทีมสามารถนำมาเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยได้โดยการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมให้งานมี ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของผู้นำทีมที่ต้องลดเวลาในการทำงานเพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพโดยสมาชิกในทีม แต่ถ้ามมีการประสานงานอย่างชัดเจน มีการฝึกอบรมกลยุทธ์งานให้กับ สมาชิก มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ซึ่งกันและกัน การทำงานทุกอย่างก็จะดำเนินไปอย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ความรู้ในเชิงวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่ในงานวิจัยนี้คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ควรมุ่งเน้นดังนี้ 1.) ควรมีการพัฒนาสภาพทางจิตที่ดี ให้สามารถรู้จักระงับอารมณ์ตนเองได้ เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.) ควรมีการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ดี กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ไว้วางใจในสังคมและมีเจตนาดีต่อคนอื่น เพื่อให้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี 3.) ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีลักษณะพื้นฐานที่มีวินัย ในตนเองมีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา 4.) ควร มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารทำให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน 5.) ควรมีการพัฒนาระบบการประสานงานให้สามารถป้องกันความ ข้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หัวข้องานวิจัยที่ควรทำต่อไปในอนาคตได้แก่ ควรให้มีการศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพหรือมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาใหญ่ และขนาดอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- วัลลภา พงศ์พิทักษ์. (2560). บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (2563). การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล. สืบค้น 12 ตุลาคม 2563, จาก https://www.sukhothai1.go.th/data_1.php?id_group=406&name_group.
- อริชรา อุ่นสิน. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Barnard, B.M. (2006). *Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Harper and Row.
- Cost, P. L. T., Jr., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*. 38(1), 668-678.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Kajornatthapol Pongwiritthorn, Salinee Chaiwattanaporn, Sikarnmanee Syers, Pakphum Pakvipas, Sutheemon Chongesirirotj. (2020). Development Guidelines of Transformational Leadership of the School Administrator of Schools in Special Economic Zone: Chiang Rai. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*. 6(6), 1-15.
- Magnuson, Walter G. (2007). *The Characteristics of Successful School Business Managers (Unpublished)*. Doctoral Dissertation. University of Southern California, Los Angeles Inc.

- Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. (2017). *OBEC develop the quality of education in special economic development zone*. Retrieved January 31, 2020, from <https://www.obec.go.th/archives/4079/714>.
- Payton, G.M. (2006). *The role of team coordination as a mediator of stress Appraisals and team performance*. Thesis. B.A. Lexington: University of Kentucky.

