



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบานี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE BRITTLE, ANXIOUS, NON-LINEAR AND
INCOMPREHENSIBLE (BANI) ERA AFFECTING TEACHER TEAMWORK PERFORMANCE IN
SCHOOLS UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์

ของ

นารีรัตน์ บำบัดทุกข์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤษภาคม 2567

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE BRITTLE, ANXIOUS, NON-LINEAR AND
INCOMPREHENSIBLE (BANI) ERA AFFECTING TEACHER TEAMWORK PERFORMANCE IN
SCHOOLS UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์
ของ
นารีรัตน์ บำบัดทุกข์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พศจิกายน 2567



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
Transformational Leadership in the Brittle, Anxious, Non-Linear and Incomprehensible
(BANI) Era Affecting Teacher Teamwork Performance in Schools under Chanthaburi
Primary Educational Service Area Office 2

নারীর্ন্তন ৰাৰ্ৰততুখ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา ดำรงวัฒนะ)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เรงวิญญ์ นิลโคตร)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วัยวุฒิ บุญลอย)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 25 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

นารินทร์ บำบัดทุกข์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร ปร.ด. (พัฒนศึกษา)	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย กศ.ด. (การบริหารและการจัดการการศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้อำเภอเป็นที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นขั้นของการแบ่ง และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.46) 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.39) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ .574 และอำนาจพยากรณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ร้อยละ 32.90 สมการพยากรณ์

ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบ
คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ยุคบาบี่, ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Nareerut Bumbudtuk. (2024). **Transformational Leadership in the Brittle, Anxious, Non-Linear and Incomprehensible (BANI) Era Affecting Teacher Teamwork Performance in Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2**. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Dr. Reongwit Nilkote

Chairman

Ph.D. (Development Education)

Dr. Waiwoot Boonloy

Member

Ed.D. (Educational Administration and Management)

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the level of transformational leadership in schools under Chanthaburi Primary Educational Area Office 2 in the brittle, anxious, non-linear and incomprehensible (BANI) era, 2) study the level of teamwork performance of teachers in these schools, 3) determine the relationship between transformational leadership in the BANI era and teamwork performance of teachers in these schools, and 4) create a predictive equation for the transformational leadership in the BANI era affecting teacher teamwork performance in these schools. The sample group consisted of 285 teachers in these schools in the academic year 2023. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified sampling by proportion was used, with districts as the strata. The instrument used in the study was a 5-level estimation scale questionnaire. The questionnaire was divided into two parts. Part 1 consisted of 20 items on transformational leadership in the BANI era in these schools, and had a reliability of 0.94. Part 2 consisted of 20 items on the teamwork performance of teachers in these schools, and had a reliability of 0.98. The statistics used for data analysis included: mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results found that: 1) opinions about transformational leadership in the BANl era were at the high level ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.46); 2) opinions about teamwork performance of teachers were at the high level ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.39); 3) there was a moderately positive correlation between transformational leadership in the BANl era and teamwork performance of teachers, which was statistically significant at the 0.01 level; and 4) transformational leadership in the BANl era had a significantly positive effect on teamwork performance of teachers at the 0.05 level. The multiple correlation coefficient was 0.574, and the predictive power accounted for 32.90% of the teamwork performance of teachers. The forecast equation in raw score format was: $\hat{Y} = 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)$, and the forecast equation in the form of a standardized score was: $\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$.

Keywords: Transformational Leadership, BANl Era, Teamwork Performance

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิวุฒิ บุญลอย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา ดำรงวัฒนะ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิรักษ์ จันทร์ักษ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ อาจารย์.ดร.ประภัสสร วิเศษประภา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ดร.กฤษมา ยี่ภู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญยานนท์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ นางสาวจุไรรัตน์ แก้วขาว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอิมย และนายศุภกร รัตนวงษ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเนินทรายวิทยาคม ตลอดจนขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

นารีรัตน์ บำบัดทุกข์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตในการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
1.7 สมมุติฐานในการวิจัย	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	9
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	10
2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	10
2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	11
2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่	
2.2.1 ความหมายของยุคบาบี่	22
2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	25
2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	25
2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	
2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู	36
2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู	38
2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู	39
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.5.1 งานวิจัยต่างประเทศ	50
2.5.2 งานวิจัยในประเทศ	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	62
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	81
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย	81
5.3 สรุปผลการวิจัย	85
5.4 อภิปรายผล	85
5.5 ข้อเสนอแนะ	91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย	101
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย	103
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	130
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	138
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	157
ประวัติย่อผู้วิจัย	162

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbaneี 28
2.2	การวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู 41
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา 59
4.1	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbaneี สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน 68
4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbaneี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกตามรายชื่อ 68
4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbaneี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามรายชื่อ 69
4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbaneี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามรายชื่อ 71
4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbaneี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามรายชื่อ 72
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน 73
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายชื่อ 74
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายชื่อ 75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามรายข้อ 76
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามรายข้อ 77
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 78
4.12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 79
4.13	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 79
3.2	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 149
3.3	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 153
3.4	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 158
3.5	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 160

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2.1 รูปแบบของการบริหารแบบตาข่าย Nine-Nine Style	15
2.2 แผนภาพ BANI WORLD	24

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าตลอดเวลา ทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมไปถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อทิศทางการบริหารการศึกษา ทั้งในระดับโลก และในระดับประเทศ สถานการณ์เหล่านี้ เรียกว่า BANI WORLD ซึ่งเป็นแนวคิดของ Jamais Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกาที่ศึกษาพฤติกรรมของ มนุษย์ ซึ่งเป็นมากกว่าลักษณะของ “สถานการณ์” แต่เป็นการมองเข้าไปถึง ผลกระทบด้าน “อารมณ์ของคน” ด้วย ในโลกบANI BANI WORLD การที่จะฝ่าฟันวิกฤตนี้ไปได้ นั้น เราจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และปรับตัว ใหม่อยู่เสมอ เพื่อใช้ในการรับมือกับสถานการณ์ที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในโลก ที่เปราะบาง (B) อยู่ตลอดเวลาคือการมีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็งและการมีทักษะฟื้นคืนกลับสู่ความปกติ เมื่อล้มเหลว (capacity and resilience) เช่น การกระจายอำนาจในโครงสร้างองค์กรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับการรับมือกับความกังวล (A) จำเป็นต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ (empathy and mindfulness) ผู้บริหารอาจส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตใจของ ครู นักเรียนและบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถคลายความกังวลลงไปได้ อีกหนึ่งส่วนที่ ทำทนายคือ การคาดเดาไม่ได้ (N) ผู้บริหารจึงต้องประเมินบริบทพร้อมปรับตัว (context and adaptability) ให้ สามารถผ่านและเดินหน้าต่อไปได้ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมินบริบทคือ การรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านกิจกรรม PLC หรือ เข้าร่วมวงการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) และ ความท้าทายสุดท้ายคือความเข้าใจยาก (I) ของสถานการณ์โลกจำเป็นต้องใช้ความโปร่งใสในการดำเนินงานและ การใช้สัญชาตญาณ (transparency and intuition) ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แนวทางที่จะทำให้เกิดการเสนอ ทางออกอย่างหลากหลาย และการตัดสินใจแก้ปัญหาร่วม คือ การแบ่งปันข้อมูลอย่างโปร่งใสให้กับทีม ผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเหลือเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานท่ามกลางความโกลาหลของโลกที่เราไม่สามารถควบคุมและเข้าใจ ได้ทั้งหมด (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2566 : ออนไลน์) ซึ่งกลไกของภาครัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจจะไม่สอดคล้อง หรือไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ การบริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม การบริหารในยุค BANI WORLD ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปรับตนเองและองค์กรให้มีความเหมาะสมและทันต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิก ทีมงานและองค์กรมั่นใจว่ามีความพร้อม ในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต การบริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยผู้บริหารที่มี

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง (ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566 : 18)

การที่จะทำให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าต้องอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมนี้คือปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กล่าวคือความร่วมมือ ความร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ การทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และการทำงานร่วมกันจากหลาย ๆ หน่วยงาน แต่เนื่องด้วยยังขาดทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ดี จึงทำให้เกิดข้อขัดแย้ง ขาดการมีส่วนร่วม ขาดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาเพราะถือได้ว่าขาดทักษะในการทำงานเป็นทีมไปทำให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ แต่ยังขาดซึ่งประสิทธิภาพ (อริศรา อุ่มสิน, 2560 : 3121) และจากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2566) ได้กำหนดให้มีกิจกรรมที่พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทางด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานกันเป็นทีม มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน หากผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ ขาดการใช้ทักษะในการบริหารทีมงาน และยังปฏิบัติตนห่างเหินกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน รวมไปถึงพฤติกรรมที่มุ่งเอาแต่ผลงานของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้ร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงาน ทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ การร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การประสบผลสำเร็จในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นรูปแบบในการปฏิบัติงานที่ได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักให้ถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมด้วย (สุตฉานนท์ เกียรติอมรเวช, 2565 : 115)

จากผลการรายงานผลแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2566) พบว่า การดำเนินกิจกรรมที่เป็นการทำงานร่วมกัน มีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้บางกิจกรรมเท่านั้น เพราะบางกิจกรรมเสร็จทันตามกำหนด บางกิจกรรมเกิดความล่าช้า บางครั้งเกิดความขัดแย้งกันระหว่างการปฏิบัติงาน เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน เกิดความเหนียวแน่น มีการแบ่งกลุ่มกัน ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้น สามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ แต่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2566 : 134) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ล้วนอาศัยความร่วมมือความร่วมใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่าการทำงานเป็นทีมนี้มีส่วนสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรม มีส่วนที่ทำให้กิจกรรม

สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีให้เห็นไม่มากเท่าที่ควร เนื่องด้วยมีผู้ที่ทำงานจริง ๆ เพียงไม่กี่คนหรือแค่บางส่วนเท่านั้น บางส่วนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงานแต่กลับไม่มีบทบาท หรือไม่ได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้งานที่ออกมานั้นไร้ซึ่งคุณภาพ และยังส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายในการดำเนินงานได้ ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมไว้แล้ว ทั้งยังแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ และจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานแล้วก็ตาม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้โลกการทำงานถูกปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เช่นเดียวกัน หลายคนอาจวางแผนและกำหนดเป้าหมายในชีวิตของการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ แตกต่างกันไป ตามเหตุผลของแต่ละบุคคล จากแบบสำรวจของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย หัวข้อ “เป้าหมายชีวิตของคนทำงานช่วงโควิด-19” พบว่า คนวัยทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายในอาชีพ ดังนี้ ร้อยละ 14.07 การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การประสบความสำเร็จในโครงการของทีม ร้อยละ 13.56 การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี เข้าใจและเห็นอกเห็นใจ มีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม มอบหมายงาน สนับสนุน และช่วยแก้ปัญหา ร้อยละ 11.06 การที่องค์กรมั่นคง รับประกันอนาคตของพนักงาน สร้างความมั่นคงในชีวิต ร้อยละ 11.03 การมีสวัสดิการที่ดี มีค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง หรือสวัสดิการอื่น ๆ ร้อยละ 10.85 การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสุขในการทำงาน ร้อยละ 10.05 มีโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้า พัฒนาความสามารถและเติบโตทางวิชาชีพ ร้อยละ 9.55 มีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ ร้อยละ 8.04 ปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่หนักจนเกินไป ร้อยละ 6.53 งานที่มีคุณค่า รู้สึกมีคุณค่า สร้างความภูมิใจ และร้อยละ 6.03 การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการยกย่อง จะเห็นได้ว่าคนวัยทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต้องการความมั่นคงในชีวิตจากองค์กรที่มั่นคง สวัสดิการที่ดี และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

จากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นอกจากจะเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงแล้วนั้นยังขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนีย (BANI WORLD) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อบริหารสถานศึกษาและสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษามากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 2 คือ ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา จำนวน 106 แห่ง ประชากรครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,079 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 2, 2566 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา 106 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดของตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 285 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ร้อยละ 35 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรพยากรณ์ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แบ่งเป็นดังนี้
 - 2.1 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม
 - 2.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 2.3 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
 - 2.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร วางแผนการปฏิบัติงาน การจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี หมายถึง ผู้บริหารในช่วงปี พ.ศ. 2565-2567 มีบทบาทและเป็นแบบอย่างด้านการปฏิบัติกับบุคลากรในสังกัด สามารถจูงใจ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ ผู้บริหารแสดงลักษณะที่เป็นแบบอย่าง อาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ยอมรับเป้าหมายของทีม สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ผู้นำต้องมีการตื่นตัว พร้อมที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นข้างหน้า โดยต้องคำนึงถึงจิตใจของผู้ตาม การเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่ ไม่ใช่ใช้อำนาจในทางไม่ชอบ เสริมแรงผลักดันให้ผู้ตามสามารถพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี 4 ด้าน คือ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สามารถกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่ สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติตน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่อง มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ เป็นผู้ที่มีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ศรัทธาไว้วางใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารเชิงบวกในการมีการร่วมมือประสานงานกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันที่ชัดเจน ตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ ประกอบด้วยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู 4 ด้าน คือ

ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม หมายถึง ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การคิดและวางแผนงาน ร่วมตัดสินใจ ติดตาม ประเมินผล รวมถึงรับผิดชอบในแต่ละกระบวนการอย่างครอบคลุม นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเวลา

ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ครูในโรงเรียนมีการนำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการโต้ตอบในข้อที่สงสัยให้เข้าใจตรงกันได้อย่างเปิดเผย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารแบบเปิดเผยจะทำให้ในทีมมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร เกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อถือศรัทธาซึ่งจะนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกในทีมทุกคนยึดมั่นและตระหนักในเป้าหมายของการทำงาน จึงมีความพยายามทำความเข้าใจ ทွ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจในการแสดงความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

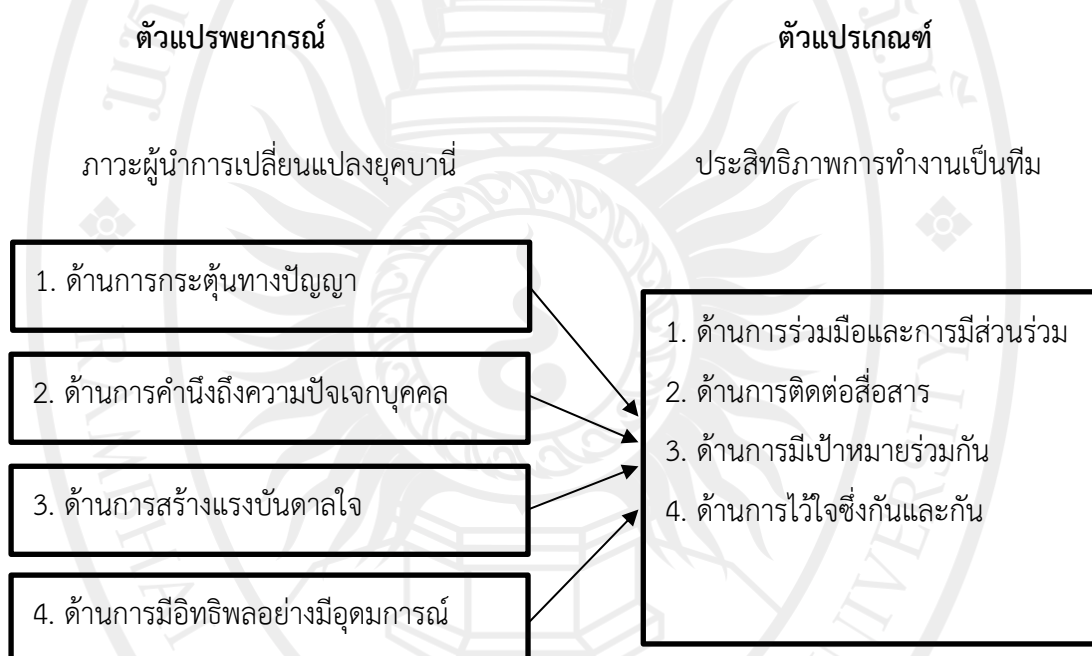
ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนศึกษาจากแนวคิดของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 701-703), จารุวรรณ นุสา (2564 : 907-908), ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 : 79-81), อรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 37), ธีรศักดิ์ สารสมักร (2563 : 353-354), อังกูร เภาวัลย์ (2562 : 33-36), ชำนาญ คำปัญญาสินทัย (2559 : 48-49), อเดโกเก้ และคณะ (Adegoke Oke et al, 2009: 64-72) , กีบสันและคณะ (Gibson et al, 2000 : 15-17), แกรี่ ยูค (Gary A. Yukl, 1998 : 215), เบอร์นาต เอ็ม แบส (Bernard M Bass, 1997 : 756-757) และแบสและอวลิโอ (Bass and Avoli, 1994 : 2-6) สามารถสรุปตัวแปรได้ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของ

ณพัชร อสงสมบุรณ์ (2565 : 188), สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 58), ณัฐพล สีจาด (2564 : 44), พัสวีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2563 : 126), ปัสริญา ผ่องแผ้ว (2563 : 8), ณัฐธิดา วงษ์รอด (2561 : 82), ประกายดาว คำป้อม (2561 : 130), สุวรรณา พงษ์ผ่องพล (2560 : 167), วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 67), กัญญาณัฐ ธารีบุญ (2557 : 239-241), โรมิก (Romig, 1996 : 74) และวู้ดค็อก (Wood cock, 1989 : 75 - 116) สามารถสรุปตัวแปรได้ดังนี้ 1) ด้านการร่วมมือ การมีส่วนร่วม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งต่างประเทศ และในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
 - 2.1 ความหมายของยุคบาบี
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนา หรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พารดา หาบ้านแท่น (2563 : 23) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการจัดการศึกษา

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561 : 44) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการทุกอย่างภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาหรือของหลักสูตร ให้นักเรียนมีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่ได้เรียน ตามขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556 : 154-155) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556 : 214-215) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมาย โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาข้างต้น กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การ วางแผนการปฏิบัติงาน การจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

วราภรณ์ พรหมทอง (2565 : 1228) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่าย สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาไทย ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ศรัณญา น้อยพิมาย (2562 : 212-214) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการที่ดี ต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการ มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะประสบการณ์ กำหนดเป้าหมายและการวางแผน ในการทำงาน ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา

นฏกร ปันพุมโพธิ์ (2561 : 83) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งคนในองค์กรทั้งภายในและภายนอก ร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพที่เกิด การพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

วราภรณ์ พุทธวงษ์ และคณะ (2560 : 22) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของการบริหาร สถานศึกษา คือการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือล้นเหลือ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการ เป็นสำคัญ จะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้น ได้ถ้าไม่มีการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหาร

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ขยรตโน (2558 : 324) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของการบริหาร สถานศึกษา คือการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของ การจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

จากความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการในการบริหาร จัดการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ต้องมีการวางแผนโดยอาศัยความร่วมมือของคน ในองค์กรหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

วาทีน สีนชู (2565 : 140) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้นำที่มีบทบาท หน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญที่กำหนดทิศทาง และผลักดัน

ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่ดีควรมีทักษะสูง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถชักจูง สร้างความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน บุคลากรในโรงเรียน มองเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 51) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่หลากหลาย รวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กิริติกร หนูตอ (2561 : 233) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการวางแผน จัดองค์การ สั่งการ ควบคุม และสร้างคนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักการเปลี่ยนแปลง ติดตามการเปลี่ยนแปลง และเตรียมตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงได้ทันกระแส เป็นนักเรียนรู้ มอบอำนาจการตัดสินใจ และสนับสนุนผู้อื่น ผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ เห็นคุณค่าของสารสนเทศ ติดตามสารสนเทศในระบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาวางแผน ปรับปรุง แก้ไขปัญหา และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

วิจิตร ศรีสอาน (2560 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากครูโดยทั่วไป โดยมีบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน
2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลา สถานที่ เพื่อประโยชน์ทางการสอน
4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดใช้ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา
5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย
6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา
7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการจัดโปรแกรมการอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของสถานศึกษา

บรรจง ลาวะลี (2560 : 210) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ มีความหลากหลายและท้าทาย ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย เพื่อบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560 : 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูมีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร

การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เนเซวิก (Knezevick, 2002, อ้างถึงใน ฌริดา เวชญาลักษณ์, 2560 : 87) กล่าวว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น

3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ
4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร

6. กำกับดูแลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์
7. สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร
8. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
9. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคลเพื่อให้เห็นว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง
10. รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายและท้าทาย จำเป็นต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่หลากหลายรวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 199) การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรกๆ เริ่มขึ้นใน ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยคุณสมบัติ

มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้นี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปลีเยน อิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของการด์เนอร์ (Gardner) ได้แก่

The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Leader-Constituent Interaction เชื่อว่า ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้นับตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

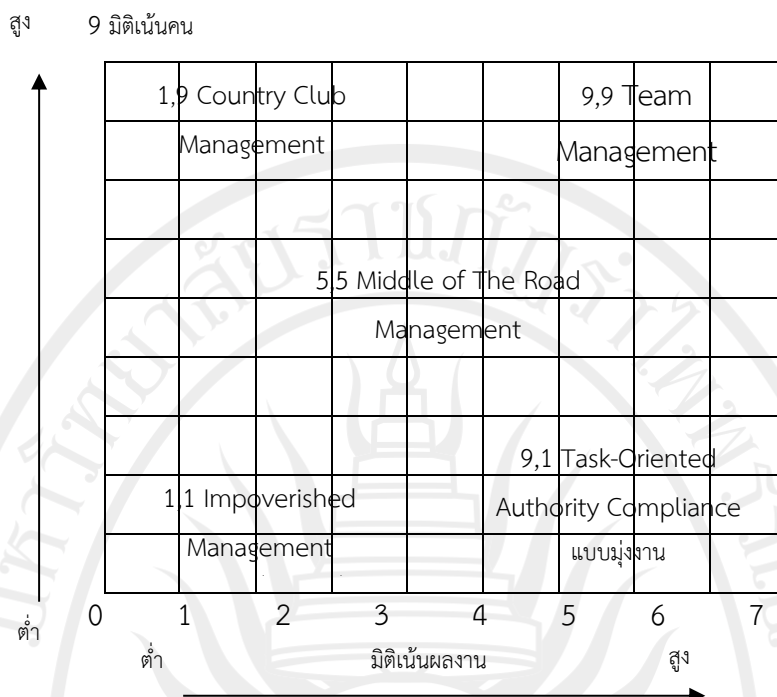
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ. 1940 - 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำโดยการศึกษถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) ของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton)

เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964 : 10 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 199)

Blake and Mouton's Managerial Grid ของเบลคและมูตัน กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบของการบริหารแบบตาข่าย Nine-Nine Style

ที่มา : (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 199)

รูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

1. แบบมุ่งงาน (Task - Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งแต่งงานเป็นหลัก (Production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ท่างเห็นผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคน (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับกลางใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกรักใคร่ของผู้นำในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชา ยังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบทีอาร์ซี (TRC Leadership Theory)

ยุกส์ (Yukl, 2006 : 68 อ้างถึงใน ฌริดา เวชญาลักษณ์, 2560 : 88-90) จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้งที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน แม้จะใช้คำศัพท์เรียกชื่อประเภทพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน แต่โดยสาระแล้วมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ แต่ละการศึกษาต่างเน้นการแบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ด้าน ดังนั้น บางครั้งจึงเรียกว่า ทฤษฎีสองมิติหรือสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) คือ ด้านเกี่ยวกับงานกับด้านที่เกี่ยวกับคน ในช่วงทศวรรษ 1980-ปัจจุบันที่มีทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเกิดขึ้น ยุกส์ (Yukl) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสององค์ประกอบที่มีอายุกว่า 50 ปีนั้น ไม่สามารถอธิบายครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้นำในยุคปัจจุบันได้ครบถ้วนอีกต่อไป จึงได้ทำการปรับปรุงขยายแนวคิดจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่เน้นเพียงสององค์ประกอบ เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งองค์ประกอบ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Leadership) และใช้ชื่อรูปแบบใหม่นี้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบทีอาร์ซี ยุกส์เรียกทฤษฎีที่ได้พัฒนาขึ้นด้วยตัวอักษรย่อ TRC ซึ่งมาจาก Task-RelationsChange เป็นพฤติกรรมผู้นำแต่ละด้าน ซึ่งยูกส์เชื่อว่าจำเป็นและมีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำในยุคที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคงและความน่าเชื่อถือในการดำเนินงาน การปรับปรุงคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ ได้แก่

การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงานและการติดตามการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่เรียกว่ามุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure)

2. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relations-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยเน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกร่วมในเอกลักษณ์ของ องค์การ กิจกรรมที่เป็นพฤติกรรมหลักของผู้นำด้านนี้ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุง พัฒนาการให้การยอมรับ การให้คำปรึกษา และการช่วยคลี่คลายความขัดแย้ง กิจกรรมในกลุ่มนี้มีความคล้ายคลึงกับด้านพฤติกรรมที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

3. พฤติกรรมที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมของ ผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decisions) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของ กระบวนการและของผลผลิต/บริการ การสร้างความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมหลักด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและแปลความหมาย เหตุการณ์ภายนอก (Scanning and Interpreting External Events) การปลุกเร้าและดึงดูดใจ ต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของ การเปลี่ยนแปลงการกระตุ้นการส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากรทดลอง การสร้าง พันธมิตรเพื่อให้การสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies)

เชอริงตัน (Cherington, 1994 อ้างถึงใน สัมมา รณิธย์, 2560 : 261) กล่าวไว้ว่า ในช่วง ต่อของทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มนักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้สนใจที่จะศึกษา ลักษณะของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ โดยมีผลการศึกษาที่ น่าสนใจว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญ กับการดำเนินงานและผลลัพธ์โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญ กับการความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิกถึงแม้การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะไม่ ชี้ชัดว่าผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน แต่ก็เป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจ และมีการกล่าวมาถึงจนปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำของผู้จัดการ และ พยายามจัดกลุ่มพฤติกรรม โดยอาศัยหลักการวิจัยและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio state university studies)

วันชัย มีชาติ (2556 : 192-194) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เริ่มศึกษา ในปี ค.ศ.1940-1950 โดยศึกษาวิจัยที่มีผลลัพธ์ต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำ อันเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำโดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) ผู้นำเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและลูกน้อง โดยผู้นำจะเน้นความเข้าใจในกฎระเบียบขององค์กร สื่อสารอย่างเป็นระบบ มุ่งให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำแบบนี้มีความกระตือรือร้น ริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ ชักจูงให้สร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางติดต่อสื่อสาร ผู้นำจะอธิบายวิธีการทำงาน ดึงศักยภาพของลูกน้องมาใช้จนบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ผู้นำแบบนี้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ พิถีพิถันในการมอบหมายงาน คาดหวังผลงานสูง เน้นกำหนดเวลา และติดตามผลงานอย่างใกล้ชิด

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Leadership) ผู้นำเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตร ผู้นำจะดูแลเอาใจใส่ ไว้วางใจ ฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับ และสร้างความอบอุ่น ผู้นำแบบนี้จะสนับสนุน เปิดโอกาสให้สื่อสาร มีส่วนร่วม ทำให้ลูกน้องร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational of Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (3 - D management style William J. Reddin)

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560 : 83) ให้ความสำคัญกับมิติประสิทธิผลประกอบกับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึงการที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสมเรียกว่ามีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เรียกว่าไม่มีประสิทธิผลและ Reddin ยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ นอกจากนี้ Reddin ยังกล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่ง Reddin ได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยีองค์กรและคน ดังนั้น ในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์พิจารณาว่า จะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด

เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 2001 อ้างถึงใน พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์, 2555 : 49)

ได้เสนอทฤษฎีวงจรผู้นำตามสถานการณ์ โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตติน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจจะมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านควบคุมงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม โดย เฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมแตกต่างกัน คือ

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Telling : S1) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทและบอกผู้ตามว่า ต้องทำอะไร เมื่อไร และที่ไหน เหมาะสำหรับผู้ตามที่ขาดความสามารถและขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน (R1)

2. ผู้นำแบบแนะนำ (Selling : S2) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำจะกำกับสั่งการ โดยปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถาม เสนอความคิดเห็น พร้อมทั้งให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ตาม เหมาะสำหรับผู้ตามที่มีความตั้งใจทำงานสูง หรือมีความเชื่อมั่นสูง แต่ขาดทักษะการทำงานที่เหมาะสม

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating : S3) เป็นพฤติกรรมแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำจะเน้นการติดต่อสื่อสารและให้การสนับสนุน เหมาะสำหรับผู้ตามที่มีความสามารถแต่ขาดความตั้งใจ หรือขาดความเชื่อมั่น (R3) ในกรณีที่ผู้ตามมีความสามารถแต่ขาดความตั้งใจ ผู้นำจะแบ่งความรับผิดชอบและมอบหมายให้ผู้ตามเป็นผู้ตัดสินใจในงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ในกรณีที่ผู้ตามมีความสามารถแต่ขาดความมั่นใจ ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้นำ ให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงาน ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

4. ผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating : S4) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงาน และความรับผิดชอบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ตามตัดสินใจในการปฏิบัติอย่างอิสระเต็มที่ เหมาะสำหรับผู้ตามที่มีความสามารถ มีความตั้งใจ หรือมีความเชื่อมั่น

ผู้นำทั้ง 4 แบบดังกล่าว จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ตาม ผู้นำจึงต้องรู้และเข้าใจคุณลักษณะของผู้ตามเป็นอย่างดี

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิดเลอร์

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1969 อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554 : 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ
2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะไม่สูงแต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น
3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุดแต่ถ้าผู้นำที่ทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก หากผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ตามจากทฤษฎีของฟิดเลอร์จะเห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

นักวิชาการได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องเผชิญในปัจจุบันเป็นจำนวนมาก ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมและขอเสนอไว้เพียงบางแง่มุมที่มีการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ดังนี้ (สุพิศ ศรีบัว, 2564 : 50)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns)

เบอร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน สุพิศ ศรีบัว, 2564 : 50) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตอนเริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง โดยอธิบายว่าภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบันในทฤษฎีของเบอร์น (Burns) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้ตามหรือผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีความสัมพันธ์กัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ เบอร์น (Burns) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึง ค่านิยม แรงจูงใจความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยใช้กระบวนการต่อรองโดยผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่าผู้นำจะใช้ผู้ตามที่มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อนให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาส และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือว่าค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นคุณค่าของจุดหมาย (end values) ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้ง ระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ระดับการพัฒนาในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมหรือระดับการพัฒนาจริยธรรมแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบส (Bass)

แบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน สุพิศ ศรีบัว, 2564 : 52) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดและการปลูกฝังค่านิยมการสร้างบารมี การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุสัจจะแห่งตน (self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (well-being) ของสังคมองค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะขึ้นเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio)

แบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน สุพิศ ศรีบัว, 2564 : 56) กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนา

และฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับ และที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรมจนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงมีความกระตือรือร้นทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล สถาบันการศึกษาในต่างเชื้อชาติ และต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดยแบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร หลังจากมีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่บาส (Bass) เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ.1985 ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the full range of leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมการไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior)

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร วางแผนการปฏิบัติงาน การจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) เป็นแนวคิดทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ และคุณธรรมของคนในองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด แม้สถานการณ์จะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด

ความหมายของยุคบาบี

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของยุคบาบีไว้ดังนี้
ศรัณย์ คึงบรรพต (2565 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า เมื่อโลกผ่านวิกฤติจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแล้วนั้น การข้ามพ้นสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา นั้น ทุกคนล้วนแต่ต้องเกิดการพยายามรับมือ บริหารจัดการงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้ไปต่อได้ และได้สรุบบอกมาเป็นนิยาม 3 คำ เพื่อให้ผู้นำสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานของตนได้

1. จงกระตือรือร้น (PROACTIVE) ผู้นำจำเป็นต้องตื่นตัว เข้าหาผู้ตามทุกคน ดูแลเอาใจใส่ ไม่ใช้อำนาจในทางบังคับ ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า ให้อากาศได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2. จงละเอียดอ่อนและรู้จักใช้หัวใจ (SENSITIVE) การเอาหัวใจมาบริหารคนอย่างเข้าใจ ในยุคที่คนวิตกกังวล คนทุกคนย่อมรู้สึกไม่ปลอดภัย ในฐานะผู้บริหาร หรือ ตัวแทนขององค์กรต้องพร้อม จะเป็นสิ่งที่พวกเขาไว้วางใจ และรู้สึกปลอดภัยเมื่อมาทำงานด้วยหรือเปล่า ใส่ใจ และจริงใจให้มากยิ่งขึ้น
3. จงก้าวทัน และถ้าทำได้ จงก้าวหน้าหน้าความเปลี่ยนแปลง (ADAPTIVE) ผู้นำต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตัวเอง การปรับโครงสร้างการทำงานให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และความเหมาะสม

เรื่องโรจน์ พูนผล (2565 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงโลกบANI ไว้ว่า "ผู้นำ" พบกับความยากลำบาก และปัญหาในทุกด้าน ต้องใช้ความสามารถเป็นอย่างมากในการแก้ปัญหา ซึ่งบางครั้งก็อาจไม่รู้ว่า จะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้หรือไม่ และอีกสิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะได้พบคือการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ โลกในปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแปลงจาก VUCA สู่ BANI (Brittle ความเปราะบาง, Anxious ความกังวล, Nonlinear คาดเดาได้ยาก, Incomprehensible ความไม่เข้าใจ) ดังนั้นในโลกที่อยู่ในโลกโกลาหล เราอาจจะไม่ได้มองหาเพียง "ผู้นำ" แต่เรากำลังมองหาคนที่มี "ภาวะผู้นำ" ให้เกิดการปรับเปลี่ยน เช่น เปลี่ยนจากการเถียงกัน เป็นการเปิดใจที่กว้างขึ้น การร่วมมือกันมากขึ้น เสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน แล้วแบ่งปันกันอย่างทั่วถึง เปลี่ยนจากการรู้ไปทุกเรื่อง เป็นการพร้อมที่จะเรียนรู้ในทุกเรื่องเปลี่ยนจากการชี้แนะ เป็นการสนับสนุนทีมและผู้เกี่ยวข้อง เปลี่ยนจากการบอกว่าต้องทำอะไร เป็นการแสดงให้เห็นและสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้คนสามารถขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงทักษะการปฏิบัติงานในยุคบANI ไว้ว่า การพัฒนากำลังคนต้องยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปรวดเร็วและต้องมีทักษะมากกว่าเดิม ซึ่งประกอบไปด้วย 1. ทักษะด้านการคิด กล่าวคือ สามารถเข้าใจความคิดที่ซับซ้อนและนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา คิดวางแผนรวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือ เป็นทักษะที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันเมื่อต้องร่วมงานกับผู้อื่น ทักษะการพูด การโน้มน้าวใจ เจรจา ต่อรอง การทำงานเป็นทีมมีส่วนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. ทักษะภาวะผู้นำตนเอง กล่าวคือ เป็นทักษะที่เริ่มต้นจากตัวเองเป็นอันดับแรก คือการบริหารจัดการตนเองและความฉลาดทางอารมณ์หรือการควบคุมตนเอง และ 4. ทักษะดิจิทัล กล่าวคือ การเป็นพลเมืองดิจิทัล สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองได้

จาไมส์ คาสซิโอ (Jamaïs Cascio, 2563 : ออนไลน์) ได้นิยามคำว่า BANI ขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโลกได้เผชิญหน้ากับการระบาดครั้งใหญ่จากโควิด-19 BANI เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของตัวอักษรหน้าคำศัพท์ 4 คำ ได้แก่ B - Brittle ความเปราะบาง, A - Anxious ความกังวล, N - Nonlinear การคาดเดายาก และ I - Incomprehensible

ความเข้าใจได้ยากซึ่ง ความเปราะบาง สามารถเสริมสร้างด้วยความยืดหยุ่นและความหย่อนยาน และการกระจายอำนาจในโครงสร้างภายในองค์กรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ความวิตกกังวล สามารถลดลงได้ด้วย ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันและความมีสติ ผู้บริหารอาจส่งเสริมการดูแลสุขภาพใจของครู นักเรียนและบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถคลายความกังวลลงไปได้ การคาดเดายาก สามารถศึกษาได้จากบริบทของแต่ละบุคคล และเสริมความยืดหยุ่น ผู้บริหารจึงต้องประเมินบริบทพร้อมปรับตัว (context and adaptability) ให้สามารถก้าวผ่านและเดินหน้าต่อไปได้ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมินบริบทคือการรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน ความเข้าใจยาก การแบ่งปันข้อมูลอย่างโปร่งใสให้กับทีมผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานท่ามกลางความโกลาหลของโลกที่เราไม่สามารถควบคุมและเข้าใจได้ทั้งหมด

สรุปได้ว่า ยุคbaninี้หมายถึง โลกปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมคน รวมถึงสภาพจิตใจของคนที่ต้องเผชิญในโลกโกลาหลนี้ด้วย ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาเจาะจงยิ่งกว่าเดิม ผู้นำจะต้องมีการตื่นตัว พร้อมที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นข้างหน้า โดยต้องคำนึงถึงจิตใจของผู้ตาม การเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่ ไม่ใช่ใช้อำนาจในทางไม่ชอบ เสริมแรงผลักดันให้ผู้ตามมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ



ภาพที่ 2.2 แผนภาพ BANI WORLD

ที่มา : (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรืองเดช) (2565 : 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ผู้นำใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564 : 1175) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจ และระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่มีมากกว่าการคาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนา และใช้ความพยายาม เพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564 : 179-180) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์การ สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M Bass, 1997 : 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ เข้าใจในความสำคัญของจุดมุ่งหมายว่าจะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ต้องไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของทีมและยกระดับความต้องการของตนเองให้สูงขึ้น

กริฟฟิน (Griffin, R. W., 1996 : 524) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการและความคาดหวังปกติโดยการโอนความรู้สึกต่อพันธกิจการกระตุ้นประสบการณ์การเรียนรู้การคล้อยให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลกับผู้ตาม สามารถจูงใจ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ ผู้บริหารแสดงลักษณะที่เป็นแบบอย่าง อาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ยอมรับเป้าหมายของทีม สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สุตันทน์ เกียรติอมรเวช (2565 : 115) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงทางความคิดไปสู่ภาวะที่มีวิสัยทัศน์ กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจให้เป็นผู้มีคุณธรรม และร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วิภาวรรณ ตั้งวิริยะ และคณะ (2564 : 10-13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563 : 195) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำ เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว พยายามกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558 : 105) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี้ หมายถึง ผู้บริหารได้มีบทบาทและเป็นแบบอย่าง ด้านการปฏิบัติกับบุคลากรในสังกัด สามารถจูงใจ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ ผู้บริหารแสดงลักษณะที่เป็นแบบอย่าง อาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร ยอมรับเป้าหมายของทีม สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ผู้นำต้องมีการตื่นตัว พร้อมทั้งจะปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นข้างหน้า โดยต้องคำนึงถึงจิตใจของผู้ตาม การเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่ ไม่ใช้อำนาจในทางไม่ชอบ เสริมแรงผลักดันให้ผู้ตามสามารถพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี้

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี้ไว้ดังนี้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 701-703) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ
- 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จารุวรรณ นุสา (2564 : 907-908) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 : 79-81) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การเป็นปัจเจกบุคคล

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 37) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 5) การมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

ธีรศักดิ์ สารสมักร (2563 : 351) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อังกูร เกาวัลย์ (2562 : 33-36) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ชำนานู คำปัญญาโสโนทัย (2559 : 48-49) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อะเดโกเก้ และคณะ (Adegoke Oke et al., 2009 : 645) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กิบสันและคณะ (Gibson et al, 2000 : 15-17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) บารมี 2) ความใส่ใจส่วนบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) รางวัลเกินคาดหมาย และ 5) การบริหารด้วยการละเว้น

แกรี่ ยูค (Gary A. Yukl, 1998 : 215) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) มีความเข้าใจในกระบวนการ 3) มีความมั่นใจในโลกในแง่ดี 4) มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม 5) สร้างโอกาส 6) มีความยินดีต่อความสำเร็จ 7) แสดงออกในเชิงสัญลักษณ์ 8) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 9) มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M Bass, 1997 : 756-757) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การสร้างบารมี 2) การกระตุ้นทางปัญญา และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แบสและอโวลีโอ (Bass and Avoli, 1994 : 2 - 6) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นให้เกิดข่าวปัญหา 3) ด้านการสร้างบารมี และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี จากทัศนะของนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ จำนวน 12 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ดังแสดงในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี จากทัศนะของนักวิชาการ

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					8*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	9*
3. การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11*
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	10*
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		✓		✓						✓			3
6. ความคิดสร้างสรรค์				✓									1
7. การสร้างบาร์มี									✓		✓	✓	3
8. ความใส่ใจส่วนบุคคล									✓				1
9. รางวัลเกินคาดหมาย									✓				1
10. บริหารด้วยการละเว้น									✓				1
11. ความเข้าใจในกระบวนการ										✓			1
12. มีความมั่นใจมองโลก ในแง่ดี										✓			1
13. มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ ตาม										✓			1
14. สร้างโอกาส										✓			1
15. มีความยินดีต่อ ความสำเร็จ										✓			1
16. แสดงออกในเชิง สัญลักษณ์										✓			1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปร \ นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
17. การเป็นแบบอย่างที่ดี										✓			1
18. มีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ										✓			1

หมายเหตุ

[1] เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 701-703), [2] จารุวรรณ นุสา (2564 : 907-908), [3] ธนภัทร พิงพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 : 79-81), [4] อรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 37), [5] ชีรศักดิ์ สารสมักร (2563 : 353-354), [6] อังกูร เถาว์วัลย์ (2562 : 33-36), [7] ชำนาญ คำปัญญาสินทัย (2559 : 48-49), [8] อเดโกเก้ และคณะ (Adegoke Oke et al, 2009: 64-72) , [9] กีบสันและคณะ (Gibson et al, 2000 : 15-17), [10] แกรี่ ยูค (Gary A. Yukl, 1998 : 215), [11] เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M Bass, 1997 : 756-757), [12] แบสและอโวลีโอ (Bass and Avoli, 1994 : 2-6)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของนักการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 18 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่รายด้าน สรุปได้ว่ามี 4 ด้านที่มีความถี่สูงที่สุด จำนวน 8 - 11 ความถี่ คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนีย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรย่อยออกมาได้เป็น 4 ด้าน มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียนั้น การกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ ดังมีนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะ ดังนี้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 703) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

จารุวรรณ นุสา (2564 : 907) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามนั้นตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น

สิ่งที่มาท้าทายความสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์นำเสนอสิ่งใหม่ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเองทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่แสวงหาแนวทางใหม่มาใช้ในแก้ปัญหา

ธนภัทร พึ่งพงษ์และภาวิดา ธาราศรี (2564 : 80) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนรุ่นใหม่ ๆ ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ออกมาใช้งานได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของครูรุ่นเก่า ผู้บริหารจึงมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครูให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล ในรูปแบบต่างๆ การกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครู ในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 151-152) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นในการจัดการหรือการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น และมีการวิเคราะห์ปัญหา

ธีรศักดิ์ สารสมศรี (2563 : 353-354) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลง สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ เพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้นๆ และนำไปสู่การถ่ายทอด และส่งเสริมวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพของครู

อังกูร เกาวัลย์ (2562 : 97) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างความตระหนักให้ครูกิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยมีการให้เหตุผลประกอบการสนับสนุน

ชำนาญ คำปัญญาสินทัย (2559 : 48) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา เน้นประสิทธิภาพของงาน ปลุกกระตือรือร้นในการ

อดโกเก้และคณะ (Adegoke Oke et al, 2009 : 64-72) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองมติฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ่งยาก และหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณะ

กิบสันและคณะ (Gibson et al, 2000 : 15-17) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุน

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M Bass, 1997 : 756-757) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามนั้นตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและแสดงเหตุผล ทำให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคทุกอย่างได้ การกระตุ้นทางปัญญาจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ตาม

แบส และอโวลีโอ (Bass and Avoli, 1994 : 2-6) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามนั้นตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้หาแนวทางใหม่ ๆ มาเพื่อใช้แก้ปัญหา ผู้นำพาผู้ตามเปลี่ยนกรอบการมอง มีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ให้กำลังใจผู้ตามและทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการท้าทายความสามารถและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน

จากการศึกษาพบว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สามารถกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เห็นว่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanี้นั้น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ ดังมีนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะ ดังนี้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 703) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเสมอ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และแสดงความยอมรับ ชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการกล่าวชมเชย

จารุวรรณ นูสา (2564 :907) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ ผู้ตามจะรู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำนั้นเข้าใจ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้นำจะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น โดยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ธนภัทร พิงพงษ์และภาวิดา ธาราศรี (2564 : 81-82) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารใส่ใจในความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น จะทำให้ผู้บริหารเลือกครูให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีเทคนิคเฉพาะในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูรู้สึกวางใจ ที่ผู้บริหารใส่ใจครูเป็นรายบุคคล การปฏิบัติงานของครูจะมีความตั้งใจมากยิ่งขึ้นและพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางของผู้บริหาร

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 151-152) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้ หรือการทำงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สนใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำสั่งสอน ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายให้ทั่วถึงและมีเทคนิคการมอบงาน

ธีรศักดิ์ สารสมักร (2563 : 353-354) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน มีเหตุมีผล ไม่ฟังความข้างเดียว ส่งเสริมและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตยเคารพสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับในความแตกต่าง เคารพและเห็นคุณค่าในความเป็นคน ศึกษาให้เข้าใจถึงลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล

อังกูร เถาว์ลย์ (2562 : 97) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ ความสนใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม พัฒนาครูให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถ ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน คอยช่วยเหลือ ชี้แนะและให้คำแนะนำ

ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559 : 49) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เน้นพัฒนาศักยภาพคน เป็นที่เลี้ยงและที่ปรึกษา เปิดโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสผู้มีความสามารถ สนับสนุนความเจริญก้าวหน้า พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ

อเดโกเก้และคณะ (Adegoke Oke et al, 2009: 64-72) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้ความใส่ใจและสนใจในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยผู้นำจะเปรียบเสมือนโค้ช หรือที่ปรึกษาที่สามารถสร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการถูกควบคุม

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M Bass, 1997 : 756-757) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนส่งเสริม การสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการบริหารจัดการโดยการเดินดูรอบ ๆ มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพผู้ตาม

แบส และอโวลีโอ (Bass and Avoli, 1994 : 2-6) กล่าวว่าไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจและดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ร่วมพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของผู้ตาม

จากการศึกษาพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่ สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติตน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

การสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanีนั้น การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ ดังนั้นกวีวิชาการหลายท่านให้ทัศนะ ดังนี้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 703) กล่าวว่าไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มและผลประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

จารุวรรณ นุสา (2564 : 906) กล่าวว่าไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในเรื่องงาน และสร้างเจตคติที่ดี ผู้นำนั้นจะแสดงความทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรี (2564 : 81) กล่าวว่าไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับกำลังใจจากการทำงานที่ตนเองปฏิบัติ ด้วยครูส่วนใหญ่มองว่าการที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจุล่งตามแผนที่กำหนดไว้การให้กำลังใจ ชื่นชม ยินดีก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่ต้องเองรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารจะมีส่วนอย่างมากที่สร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและการกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครู ในการตระหนักรู้และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 151-152) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติในทางที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามนั้นเกิดแรงบันดาลใจขึ้น โดยสร้างแรงจูงใจ การท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามและผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณ การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

ธีรศักดิ์ สารสมศรี (2563 : 353-354) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี ในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้สะท้อน แนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหาของตนเองโดยตัวผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

อังกร เภาวัลย์ (2562 : 97) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร สถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีการสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ชานัญ คำปัญญาสินัย (2559 : 48) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การมีความ มุ่งมั่น จริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่น มีผลงานเชิงประจักษ์ มีการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส สร้างความท้าทาย สร้างเจตคติที่ดี ส่งเสริมความสามารถ ผลงาน ที่เป็นเลิศ พัฒนางานใหม่ ๆ

อเดโกเก้ และคณะ (Adegoke Oke et al, 2009: 64-72) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทาย ภายในองค์กรโดยต้องทำให้กลุ่มผู้ตามนั้นเกิดความรู้สึกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี

แบส และอโวลีโอ (Bass and Avoli, 1994 : 2-6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำนั้นปฏิบัติตนให้สามารถจูงใจผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมให้ มีความกระตือรือร้น สร้างความคิดในทางบวกและสร้างเจตคติที่ดี ผู้นำจะอุทิศตนหรือ สร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่สวยงาม ของอนาคต

จากการศึกษา พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและ สร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สร้างและ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนั้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ ดังมีนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะ ดังนี้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 703) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์แก่ส่วนรวม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

จารุวรรณ นุสา (2564 : 906) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่น่าเคารพ นับถือ น่ายกย่อง ทำให้ผู้ตามนั้นศรัทธาและเกิดความภูมิใจ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์คับขัน ปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความฉลาดเฉลียว และเชื่อมั่นในตนเอง

ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรี (2564 : 79) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอุดมการณ์เป็น การแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีต่อครูทุกท่าน ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน กระตุ้นให้ครูยอมรับและสร้างสรรค์ ในเป้าหมายเดียวกันมีการตัดสินใจที่แน่วแน่และมั่นคง เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน คณะครูพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนด ทำให้ครูในสถานศึกษาไม่เกิดข้อสงสัยในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเลย

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 151-152) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำนั้นแสดงออกด้วยความมั่นใจ แน่วแน่ในอุดมการณ์ อยู่ในศีลธรรมและมีจริยธรรม เมื่อผู้ตามรับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้นำ ผู้ตามจะเกิดพฤติกรรมการลอกเลียนแบบจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ความเคารพในตนเอง ผู้นำจะเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ธีรศักดิ์ สารสมศรี (2563 : 353-354) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นั้น การบริหารสถานศึกษาต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่น ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล่าหลัง ทันท่วงทีอยู่เสมอที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการถ่ายทอดอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับในวิสัยทัศน์ของตนเองได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นกันเอง เป็นผู้นำด้านความคิด และเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดี

อังกร เถาว์วัลย์ (2562 : 97) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกว่ามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธา หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

ชำนาญ คำปัญโญสินชัย (2559 : 56-60) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ ความคิดกว้างไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือ

เอเดโกเก้ และคณะ (Adegoke Oke et al, 2009 : 64-72) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเองมั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม

จากการศึกษาพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่อง มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ เป็นผู้นำที่มีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ศรัทธาไว้วางใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะองค์กรขนาดใดก็ตาม จะต้องอาศัยกลุ่มบุคคลที่จะช่วยกันส่งเสริมงานในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการสร้างความเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกในองค์กรต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง มีความยืดหยุ่นตามสมควรและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น

ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 57) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชักนำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

กรณิการ์ ทองใบ (2564 : 322) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยมีการติดต่อสื่อสาร มีการร่วมมือกัน ตัดสินใจ

ร่วมกัน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พัลวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2563 : 124) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันโดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความคิด ความเชื่อ และความถนัดส่วนตัว ประสบการณ์ชีวิต ทุกสิ่งล้วนมีความหมายกับการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น เพราะมนุษย์เราเกิดมาเพื่อเรียนรู้การทำงานมีกระบวนการร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด

นัฐธิดา วงษ์รอด (2561 : 80) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่เปิดเผย มีมนุษยสัมพันธ์ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

อริศรา อุ่มสิน (2560 : 3120) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน เพื่อแก้ปัญหาและร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ และคณะ (2558 : 36) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความแตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกันมารวมตัวกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและความผูกพัน ร่วมกันคิดตัดสินใจ ช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 66) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการประสานงานกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจและมีการทำงานร่วมกัน เพื่อจะนำไปสู่ผลสำเร็จได้มากกว่าที่จะทำงานตามลำพัง

กัญญาณัฐ ธาริบุญ (2557 : 229) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความเกี่ยวข้องกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือจุดหมายไปในทิศทางเดียวกัน การสื่อสารและความรู้ทางจิตวิทยาให้เข้าใจตนเองและเพื่อนในทีมเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ซึ่งบุคลากรในองค์กรจะมีภาระหน้าที่ ที่แตกต่างกันออกไป แต่ต้องดำเนินงานไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และมีการร่วมกันวางแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการประสานงาน

เป็นหลักในการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานภายในองค์กร เพราะจะช่วยให้งานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งได้นักวิชาการศึกษาให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 57) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

พัสรีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2563 : 124) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับการทำงานในปัจจุบัน เพราะการรวมตัวกันทำงานย่อมเกิดขึ้นได้ยากและมีข้อจำกัด ความสามารถแตกต่างกัน การถ่ายทอดความรู้ แสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ที่มีส่วนมีส่วนเติมเต็มเพื่อการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงในงานที่ได้รับมอบหมาย

นัฐธิดา วงษ์รอด (2561 : 81) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลที่แตกต่างกัน มาร่วมกันทำงาน สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

อริศษรา อุ่มสิน (2560 : 3120) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรนั้นการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเพราะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร และมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในช่วงของการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับองค์กร

วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 66) กล่าวว่า องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมที่สำคัญประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ ประสบการณ์และวิธีการทำงาน งานบางอย่างไม่สามารถสำเร็จได้เพียงคนเดียว องค์กรมีงานเร่งด่วนที่มีการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

กัญญาณัฐ ธาริบุญ (2557 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าเป็นการนำจุดดีหรือประสบการณ์ของแต่ละคนมาช่วยกันทำให้เกิดผลิตผลสูงสุดต่อองค์กรและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย ให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจ

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1994 : 20) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ การที่สมาชิกมีประสบการณ์และทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน เมื่อมารวมกลุ่มกัน ทำให้สามารถนำประสบการณ์และทักษะความรู้ที่มีอยู่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและความผูกพันทางใจ นำประโยชน์มาสู่องค์กร

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารเชิงบวกในการมีการร่วมมือประสานงานกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันที่ชัดเจน ตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู

ณพัชร อังสมบุญ (2565 : 188) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

- 1) ความร่วมมือ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ความไว้วางใจ 4) การยอมรับนับถือ 5) มีเป้าหมายชัดเจน และ 6) การประสานงาน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 58) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม สรุปเป็นการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ 1) เป้าหมายของทีม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การยอมรับนับถือ 5) การมีส่วนร่วม และ 6) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ณัฐพล สีจาด (2564 : 44) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 3) การติดต่อสื่อสาร และ 4) การมีปฏิสัมพันธ์

พัชวิทย์ ศิลาสุวรรณ (2563 : 126) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563 : 13) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการไว้วางใจ 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านเป้าหมาย 4) ด้านการสื่อสาร และ 5) ด้านการสร้างความร่วมมือ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2561 : 82) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประกายดาว คำป้อม (2561 : 130) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ไว้ดังนี้
 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน 2) การติดต่อสื่อสารและเปิดกว้างภายในทีม 3) การสนับสนุนและไว้วางใจของสมาชิก 4) การร่วมมือ 5) ความสมดุลในบทบาท และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2560 : 167) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) เป้าหมายของทีม 4) การยอมรับนับถือ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์

วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 67) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วม 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 5) การยอมรับนับถือ

กัญญ์วัญ ธาริบุญ (2557 : 239-241) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล 2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน 3) การมีโครงสร้างของทีม และ 4) สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน

◦ โรมิก (Romig, 1996 : 74) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือการติดต่อสื่อสาร การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานงานที่ดี เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

วูดค็อก (Wood cock, 1989 : 75 - 116) ได้กล่าวว่ากระบวนการทีมที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 ประการ ดังนี้ 1) บทบาทที่สมดุลกัน 2) วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นตรงกัน 3) เปิดเผยมต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไข ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง 6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู จากทัศนะของนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ จำนวน 12 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อสรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู ดังแสดงในตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู

ตัวแปร \ นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
1. การร่วมมือและการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	11*
2. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11*
3. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	8*
4. การยอมรับนับถือ	✓	✓			✓			✓	✓				5
5. การมีเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			9*
6. การประสานงาน	✓			✓							✓		3
7. การมีปฏิสัมพันธ์		✓	✓			✓		✓		✓			5
8. การมีความคิดสร้างสรรค์				✓			✓				✓		3
9. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง				✓							✓		2
10. ความสมดุลในบทบาท							✓					✓	2
11. การมีโครงสร้างของทีม										✓			1
12. การเผชิญหน้าเพื่อ รวมแก้ปัญหา												✓	1
13. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม												✓	1
14. กระบวนการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน												✓	1
15. การทบทวนการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ												✓	1
16. การพัฒนาตนเอง												✓	1

หมายเหตุ

[1] ณพัชร อังสมบุญ (2565 : 188), [2] สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 58), [3] ณัฐพล สีจาด (2564 : 44), [4] พัสวีย์พิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2563 : 126), [5] ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563 :), [6] ณัฐธิดา วงษ์รอด (2561 : 82), [7] ประกายดาว คำป้อม (2561 : 130), [8] สุวรรณ พงษ์ผ่องพล (2560 : 167), [9] วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 67), [10] กัญวัญญ์ ธาริบุญ (2557 : 239-241), [11] โรมิก (Romig, 1996 : 74), [12] วู้ดค็อก (Wood cock, 1989 : 75 - 116)

จากตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู จากทัศนะของนักการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู มี 16 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่รายด้าน สรุปได้ว่ามี 4 ด้านที่มีความถี่สูงสุด จำนวน 8 - 11 ความถี่ คือ 1) การร่วมมือ และการมีส่วนร่วม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรย่อยออกมาได้เป็น 4 ด้าน มาเป็นแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า โดยมีรายละเอียดดังนี้

การร่วมมือและการมีส่วนร่วม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เกิดจากการร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน สถานศึกษาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายที่สอดคล้องไว้ดังนี้

ณพัชร เอสมบุญ (2565 : 196) กล่าวถึง ความร่วมมือไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการคิดวางแผน ติดตามประเมินผล แบ่งหน้าที่ การรับผิดชอบ และร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความสามัคคีเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 61) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานไว้ว่า คือ กระบวนการที่ บุคลากรในโรงเรียนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมใน การปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

ณัฐพล สีจาด (2564 : 50) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันออกแบบและ ตัดสินใจ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันจึงส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

พัสวีย์ พิษณุ ศิลาสุวรรณ (2563 : 130) กล่าวถึง การร่วมมือในการทำงานไว้ว่า ผู้บริหาร สร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาแบบแบ่งปัน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในแต่ละส่วนงาน สร้างบรรยากาศ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ ให้เกียรติและสนับสนุนการแสดงศักยภาพของครู รับฟังเหตุผล ร่วมกับครู แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาด้วยความเป็นกันเอง

สุพิศ ศรีบัว. (2563 : 22) กล่าวถึง การสร้างความร่วมมือไว้ว่า เป็นการสร้างความเข้าใจ การ ตกลงความร่วมมือของทุกฝ่าย ด้วยความเต็มใจของการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผน เพื่อบูรณาการเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2561 : 84) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ประกายดาว คำป้อม (2561 : 132) กล่าวถึง การร่วมมือไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมมือในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหา เมื่อพบเจอ มีความสามัคคี ห่วงใยต่อความสำเร็จของทีม ตั้งใจทำงานและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 70) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมไว้ว่า บุคลากรแต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ร่วมคิด ร่วมทำ มีการประสานงานกับสถานศึกษาอื่น ๆ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ประเมินผล ปรับปรุงและ แก้ไขปัญหาร่วมกัน

โรมมิก (Romig, 1996 : 74) กล่าวว่า การร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม

วูดค็อก (Wood cock, 1989 : 75-116) กล่าวถึง การร่วมมือไว้ว่า การที่สมาชิกในทีมให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ร่วมแรง ร่วมใจรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นกันในทีม เพื่อช่วยกันนำพาให้ทีมไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งสร้างการยอมรับ การแบ่งปันข้อมูล ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ โดยความร่วมมือ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกให้ความร่วมมือด้วยความยินดี และเต็มใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ ครูในโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงาน การทำงาน ร่วมติดตามและประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึง ขั้นตอนสุดท้าย เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามาส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

การติดต่อสื่อสาร

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ต้องมีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำให้รับรู้ข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายที่สอดคล้องไว้ดังนี้

ณพัชร อังสมบุญ (2565 : 196) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารไว้ว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน ทัวถึง มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย รวมทั้ง ตรวจสอบข้อมูลเมื่อเกิดข้อสงสัย การสื่อสารที่ดีจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 61) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารหรือคำสั่ง จากหัวหน้าทีมไปยังลูกทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงาน ของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีหัวหน้าทีมที่สื่อสารชัดเจน ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ลูกทีมที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของหัวหน้าทีม

ณัฐพล สีจาด (2564 : 50) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารไว้ว่า การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ด้วยความจริงใจ ให้คำปรึกษา การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงตรงไปตรงมา และชัดเจน ทำให้สามารถซักถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ การเปิดโอกาสให้กับคนในทีมได้สื่อสารระหว่างกัน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทำให้เกิดการยอมรับฟังกันและพากันลงมือปฏิบัติงานเป็นทีม

พัลวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2563 : 129) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารไว้ว่า ผู้บริหารนั้นจะต้องมี กระบวนการสื่อสารที่สามารถสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความเข้าใจ ความต้องการและความจริง ส่งเสริมให้ครูเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ติดต่อสื่อสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน เข้าใจง่าย และเข้าใจตรงกัน มีทักษะด้านการฟังอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งให้ครูซักถามข้อสงสัยซึ่งกันและกัน ทำให้ครูเกิดความคิดคล้อยตาม

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563 : 22) กล่าวถึง การสื่อสารไว้ว่า เป็นการส่งสารและรับสาร ระหว่างสมาชิก เป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแสดงความเข้าใจ ความคิด ของบุคคล โดยสามารถตอบข้อสงสัยอย่างเปิดเผยเข้าใจตรงกัน และส่งเสริมสัมพันธภาพในทีมให้มีมากยิ่งขึ้น

นัฐธิดา วงษ์รอต (2561 : 84) กล่าวถึง การสื่อสารอย่างเปิดเผยไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากร ในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชี้อัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้ การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณี ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ประกายดาว คำบ้อม (2561 : 132) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารไว้ว่า บุคลากร ในสถานศึกษามีการสื่อสาร สื่อความหมายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ทำให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารตรงไปตรงมา ทุกคนในทีมทราบถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เข้าใจซึ่งกันและ กัน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที่ สนับสนุนให้คนในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูล

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2560 : 171) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นการส่งสารและ การรับสารของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความจริงใจต่อกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสาร ได้อย่างทั่วถึง สามารถซักถามข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย มีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงกัน

วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 70) กล่าวถึง การสื่อสารอย่างเปิดเผยไว้ว่า บุคลากรแต่ละคน มีการสื่อสารที่เปิดโอกาส รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ปิดบังข้อมูลกันและให้ผู้รับได้รับข้อมูล ปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน และมีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและ สามารถซักถามข้อมูลกันได้อย่างเปิดเผย

โรมิก (Romig, 1996 : 74) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกภายในทีม มีการรับฟัง เข้าใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกมีอิสระในการให้ข้อมูล

วูดค็อก (Wood cock, 1989 : 75 - 116) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความและการคาดคะเนความต้องการ ความรู้สึก อารมณ์ของสมาชิกเพื่อใช้ในการถ่ายทอดข้อมูล โดยสังเกตได้จากคำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน และสัญลักษณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสารและส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร สรุปได้ว่าการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ครูในโรงเรียนมีการนำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดความต้องการจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการโต้ตอบในข้อที่สงสัยให้เข้าใจตรงกันอย่างเปิดเผย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารแบบเปิดเผยจะทำให้ในทีมมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร เกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อถือศรัทธาซึ่งจะนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การมีเป้าหมายร่วมกัน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เกิดจากการบุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายที่สอดคล้องไว้ดังนี้

ณพัชร เสงสมบุรณ์ (2565 : 197) กล่าวถึง การมีเป้าหมายที่ชัดเจนไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทั้งยังมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด

สิทธิศักดิ์ เท่ชเรียม (2564 : 62) กล่าวถึง การมีเป้าหมายร่วมกันไว้ว่า เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

ณัฐพล สีจาด (2564 : 50) กล่าวถึง การมีเป้าหมายร่วมกันไว้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน สมาชิกทุกคนมีโอกาสได้พูดคุยแลกเปลี่ยน ทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของส่วนรวม มีโอกาสเสนอแนะเป้าหมายของตนเองร่วมกัน ซึ่งเป็นการลดช่องว่างระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคลกับทีมให้เหลือน้อยลง ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัสริญา ผ่องแผ้ว (2563 : 22) กล่าวถึง การมีเป้าหมายไว้ว่า การที่สมาชิกทีมรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวม ซึ่งเป้าหมายเป็นเครื่องมือใช้บอกทิศทางการทำงานเพื่อความสำเร็จของทีม

นัฐธิดา วงษ์รอด (2561 : 84) กล่าวถึง การมีเป้าหมายไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประกายดาว คำป้อม (2561 : 132) กล่าวถึง การมีเป้าหมายร่วมกันไว้ว่า บุคลากรทุกคนมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร มีการตั้งจุดหมายหรือทิศทางของความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป้าหมายของสถานศึกษา

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560 : 170) กล่าวถึง การมีเป้าหมายของทีมไว้ว่า การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ อดทนและรับผิดชอบ

วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 71) กล่าวถึง การมีเป้าหมายเดียวกันไว้ว่า บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้และเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและชัดเจนตามความต้องการของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันสรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกในทีมทุกคนยึดมั่นและตระหนักในเป้าหมายของการทำงาน จึงมีความพยายามทำความเข้าใจ ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เกิดจากการบุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน พร้อมให้ความช่วยเหลือสมาชิกในทีม ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายที่สอดคล้องไว้ดังนี้

ณพัชรอร เสงี่ยมบุรณ์ (2565 : 196) กล่าวถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อบุคคลที่ศรัทธาไว้วางใจในความคิด มีการกระทำที่ดีต่อกัน จริงใจและให้การสนับสนุนระหว่างกัน ช่วยกันคิด แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563 : 21) กล่าวถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า การที่สมาชิกรู้สึกไว้วางใจต่อกัน สื่อสัตย์ต่อกันสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ปฏิบัติต่อกันอย่างจริงใจ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน สามารถทำงานสู่เป้าหมายของทีมได้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564 : 62) กล่าวถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า เป็นความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่บุคลากรในโรงเรียน มีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

นัฐธิดา วงษ์รอต (2561 : 84) กล่าวถึง การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า บุคลากรใน สถานศึกษามีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม

ประกายดาว คำป้อม (2561 : 132) กล่าวถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า บุคลากรใน สถานศึกษามีความจริงใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน คอยช่วยเหลือสนับสนุนกัน ร่วมแสดงความยินดีและ ให้การช่วยเหลือเมื่อคนในทีมประสบกับปัญหา

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560 : 170) กล่าวถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความไว้วางใจ เชื่อมั่นในการแก้ปัญหา จริงใจต่อการทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

วรรัตน์ เทพมะที (2558 : 70) กล่าวถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า บุคลากรแต่ละคนมี ความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจในการทำงาน เชื่อมั่น เชื่อใจซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจในการ ทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทุกคนมีความเคารพและซื่อสัตย์ต่อกัน ไม่ตำหนิ กันต่อหน้าสาธารณะชน และไม่โทษกลับหลังเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน

วู้ดค็อก (Wood cock, 1989 : 75 - 116) กล่าวถึงการไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ว่า เป็นสิ่งที่ควบคู่กัน มีความสำคัญมากต่อสมาชิกในทีม เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมที่สมาชิกมีการสนับสนุน และ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน สมาชิกกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูล พร้อมเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน สามารถเล่าเรื่องต่างๆ ได้อย่างสบายใจ มีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้ทราบถึงรายละเอียด อีกทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและ กัน สรุปได้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจใน การแสดงความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจกันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี **บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ ของโลกและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยได้มีการบริหารจัดการ เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 36 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา จำนวน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอมะขาม อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาฉกรรจ์ และได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ งานหรือโครงการกิจกรรมการดำเนินการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

"องค์กรคุณภาพ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในศตวรรษที่ 21"

องค์กรคุณภาพ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสำนักงาน กระจายอำนาจ ใช้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีกลไกในการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อท้องถิ่น

น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ธรรมาภิบาลบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อการบรรลุการพัฒนาเป้าหมายที่ยั่งยืน

ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ปรับสมดุลการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข พร้อมสำหรับวิถีชีวิตใหม่ในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. สร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา
3. เสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความปลอดภัย และโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. องค์กรบริหารจัดการเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มความปลอดภัย โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 1 ปลุกฝังการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม

การบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีโครงการภารกิจกลุ่มตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งสิ้น 14 โครงการ พบว่า โครงการที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 106 โรงเรียน ต้องมีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และจากรายงานผลแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การดำเนินกิจกรรมที่เป็นการทำงานร่วมกัน มีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้บางกิจกรรมเท่านั้น เพราะบางกิจกรรมเสร็จทันตามกำหนด บางกิจกรรมเกิดความล่าช้า บางครั้งเกิดความขัดแย้งกันระหว่างทำงาน เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน เกิดความเหนื่อยล้า มีการแบ่งกลุ่มกัน ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้น สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้ แต่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการทำงานร่วมกันของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง

1. มีโครงการภารกิจกลุ่ม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีโครงการภารกิจกลุ่มตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความพยายามในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน

2. มีการติดต่อประสานงาน : โครงการต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องการการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และสร้างความร่วมมือกัน

3. มีการมอบหมายงาน : จากรายงานผลแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่ามีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนงานให้เกิดผล

ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน

1. ผลงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย : ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้บางกิจกรรมเท่านั้น แสดงให้เห็นว่ายังมีช่องว่างในการทำงานร่วมกัน
2. มีปัญหาความล่าช้า : บางกิจกรรมเสร็จทันตามกำหนด บางกิจกรรมเกิดความล่าช้า แสดงให้เห็นถึงปัญหาการจัดการเวลาและประสิทธิภาพในการทำงาน
3. มีปัญหาความขัดแย้ง : บางครั้งเกิดความขัดแย้งกันระหว่างทำงาน เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน เกิดความเหนียวแน่น มีการแบ่งกลุ่มกัน แสดงให้เห็นถึงปัญหาการสื่อสาร ความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม

สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีจุดแข็งที่มีโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีจุดอ่อนที่ยังมีปัญหและอุปสรรคที่ต้องแก้ไข เช่น ปัญหาความล่าช้า ปัญหาความขัดแย้ง และปัญหาประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานทีมที่เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันร่วมใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนา มีการบริหารจัดการที่ดี เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ด็อนนี (Dionne, 2004 : 177-193) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม พบว่า อุดมการณ์ การกระตุ้นความคิด อิทธิพลต่อจิตใจ หรือแรงบันดาลใจ ปัญญาจะถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีม และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีมงาน โดยสิ่งที่แสดงออกมานั้นส่งผลกระทบต่อในทางบวกในด้านการติดต่อสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทีม การฝึกซ้อม ทิศทางของทีมและโครงสร้างของทีมในอนาคต

ลีเมย์ (Lemay, 1999) อ้างถึงใน ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์) ได้ศึกษาเรื่องทีมที่มีประสิทธิภาพ ขั้นตอนในการทำงาน การสื่อสารและการพัฒนาทีมงาน พบว่า ขั้นตอนในการทำงาน 1) มีการจัดการด้วยตนเอง 2) อาสาสมัคร 3) การไม่มีความขัดแย้ง 4) ขั้นตอนในการตัดสินใจคล้ายกัน และ 5) ทีมงานที่คล้ายคลึงกัน ทีมงานได้ใช้เวลาที่มากในการติดต่อสื่อสาร เปรียบเทียบการสื่อสารทางสังคม อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสารทางสังคมนั้นได้เพิ่มระยะเวลาในการพัฒนาที่ได้นำเสนอ โดยการวิจัยของทีมงานที่ร่วมมือกันถึงแม้ว่าแต่ละทีมงานจะมีอัตราที่แตกต่างกันโดยผ่านทั้ง 3 ขั้นตอนเป็นอย่างน้อย

ทีมงานต่าง ๆ ก็ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนางานมากกว่าทางสังคม โครงการนี้ยืนยันได้ว่าการติดต่อสื่อสารของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาความรู้ถึงการทำงานร่วมกัน

ออสตินและบัลดวิน (Austin & Baldwin, 1991 : 11) ได้ศึกษาความรู้เรื่องของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความรู้ต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นมีส่วนทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะหน้าที่ทางด้านการสอนและด้านการวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี รับรู้ถึงความต่างกันในหน้าที่ และสามารถใช้ความต่างให้เป็นประโยชน์ได้ในเวลาที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทำงาน โครงสร้างของทีม ขนาดของทีม ความแตกต่างในสภาพของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารของทีม ความผูกพันของทีม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของทีม

ทักเคอร์ (Tucker, 1990 : 773-A) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลพบว่า ผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่หลากหลายกันออกไป ตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น และยังพบว่า ภาวะผู้นำตามแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบของการแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น การมีผู้นำที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารกันภายในทีมงาน การรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล แต่ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมงานด้วย

งานวิจัยในประเทศ

พัฒนัสสา แก้วคำไสย์ (2567 : 95) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนและร่วมมือของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การสร้างกลไกการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม การมีธรรมาภิบาลในการบริหารและการสร้างแรงจูงใจ 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของ

โรงเรียนมีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางการสอน มีบรรยากาศของความคาดหวังสูง ทุ่มเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ และคณะ (2566 : 18) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มี 7 ปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมี จำนวน 28 คู่ มีค่าระหว่าง .001-.939 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 22 คู่ และ 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 7 ปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 76.02 มีสมการทำนายคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้
$$Y' = 1.165 + .757X_1 - .835X_2 + .265X_3 - .269X_4 - .168X_5 + .339X_6 + .332X_7$$
 และสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
$$Z'y = 1.032Z_{x1} - 1.217Z_{x2} + .547Z_{x3} - .555Z_{x4} + .184Z_{x5} + .605Z_{x6} + .309Z_{x7}$$

กัษกร เลิศภูมิชัยวรรณ (2565 : 289) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในอันดับสูงสุด และด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในอันดับต่ำสุด 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในอันดับสูงสุดและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในอันดับต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.562 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.316 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 31.60

ทัศนีย์ ไชยจิตร และคณะ (2564 : 103) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จากการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน โดยรวมนั้นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน โดยรวมนั้นอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน พบว่าทุกด้านนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน นั้นพบว่า มีปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มี 2 ด้าน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 31.9 ประกอบไปด้วย ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564 : 175) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู จากการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถรวมทำนาย ได้ร้อยละ 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรัณญา ภูอาบทอง (2564 : 98) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชน

จากการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมนั้นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้น พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้น พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 55.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ $Y' = 0.846 + 0.341X_5 + 0.238X_1 + 0.203X_2$ สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน $Z'y = 0.369ZX_5 + 0.253ZX_1 + 0.212ZX_2$

อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564 : 1172) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ ที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้อยตามกัน

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 692) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .457 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563 : 72) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ .79 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 63.40

อัมพนศักดิ์ สิทธิ (2561 : 194) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน 2) ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ 3) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

พรพรรณ บุญคอบ (2561 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี

ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้ สมการในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = 2.307 + .219 (\text{การกระตุ้นทางปัญญา}) + .175 (\text{ภาวะผู้นำเชิงبارมี})$ สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = .222 (\text{การกระตุ้นทางปัญญา}) + .144 (\text{ภาวะผู้นำเชิงบาร์มี})$

อริศขรา อุ่มสิน (2560 : 3118) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560 : 162) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z'y = 0.318(x_1) - 0.124(x_2) + 0.434(x_3) - 0.034(x_4) + 0.266(x_5)$

ชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภา (2559 : 318) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบานี้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา ให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สิ่งที่จะทำให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย และ ประสบความสำเร็จได้นั้น ก็คือทีมงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูเป็นอย่างดี โดยกำหนดให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ติดต่อสื่อสารกันด้วยความเข้าใจ ชัดเจน และไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีมงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เน้นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 106 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 1,079 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2566 : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,079 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครื่องชี้และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ร้อยละ 35 โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
ขลุง	189	50
มะขาม	100	26
แหลมสิงห์	97	26
โป่งน้ำร้อน	275	73
สอยดาว	284	75
เขาคิชฌกูฏ	134	35
รวม	1,079	285

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยุคbanีและแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 2.1 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.3 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน | จำนวน 5 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้ว จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อ แล้วนำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายชื่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็น ว่า ข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดว่าตรงกับเนื้อหาที่ประเมินหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายชื่อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่และประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนี IOC

ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาเน่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .49 ถึง .84 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .64 ถึง .90

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาเน่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปร แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ เท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

7. นำแบบสอบถามทั้งสองส่วนมาจัดเรียงให้เรียบร้อยสมบูรณ์เป็น 1 ฉบับ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2564 : 363)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบานี้และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบานี้และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 68)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 206)

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
 x_i แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 212)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อ
 x_i แทน คะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 y_i แทน คะแนนรวมทั้งฉบับของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูทั้งฉบับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 210)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 s_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
 k แทน จำนวนข้อในแบบสอบถามแต่ละฉบับ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 83)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณี กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

x_i แทน คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณี ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

y_i แทน คะแนนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

N แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูและสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (ปกรณ ประจันบาน, 2555 : 43)

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ค่าพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนดิบ

$b_1, b_2, \dots, b_k$ แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ค่า Y จาก X ตัวที่ 1, 2, ..., k ในรูปคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ค่า Y จาก X ในรูปคะแนนดิบ

$x_1, x_2, \dots, x_k$ แทน คะแนนของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1, 2, ..., k

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์

การสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 102)

$$\hat{Z}_y = \beta Z_x \text{ โดย } \beta = r_{xy}$$

เมื่อ $\hat{Z}_y$ แทน ค่าพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1, \beta_2, \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_x แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณี

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
X_1	แทน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_2	แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_3	แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_4	แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
Y	แทน ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adjust R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
SE_{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน ค่าการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในรูปคะแนนดิบ
Z_x	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน ค่าการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีในรูปคะแนนมาตรฐาน

r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1-4.5

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	0.51	มาก	4
2.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.48	มาก	3
3.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.49	0.50	มาก	1
4.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	0.49	มาก	2
รวม		4.46	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.50) 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.49) 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.48) และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.58	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.38	0.65	มาก	4
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา	4.44	0.69	มาก	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
4.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.38	0.71	มาก	4
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น	4.42	0.70	มาก	3
รวม		4.44	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.69) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.65) และผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามรายข้อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.49	0.62	มาก	1
2.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนา ศักยภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	4.49	0.66	มาก	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
3.	ผู้บริหารมีการสนับสนุน เปิดโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.41	0.67	มาก	4
4.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.48	0.65	มาก	3
5.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและ ผลงานของครูเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.36	0.69	มาก	5
รวม		4.45	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนา ตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.62) และผู้บริหารสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.65) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanei สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanei ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.53	0.64	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจกับครู เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.39	0.67	มาก	5
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.52	0.63	มากที่สุด	2
4.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.49	0.68	มาก	3
5.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน	4.49	0.62	มาก	3
รวม		4.49	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanei สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.64) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.63) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจกับครู เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับภาวะผู้นำ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์	4.47	0.64	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	4.53	0.60	มากที่สุด	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร	4.46	0.64	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย	4.46	0.65	มาก	4
5.	ผู้บริหารนำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.48	0.67	มาก	2
รวม		4.48	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกตามรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ ($\bar{X}$ =4.53, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารนำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.67) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=0.65)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้าน และรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6-4.10

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม	4.45	0.37	มาก	1
2.	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.44	0.45	มาก	3
3.	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.43	0.45	มาก	4
4.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.45	0.48	มาก	1
รวม		4.44	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.37) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.48) 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.45) และ 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการปฏิบัติงาน	4.50	0.63	มาก	1
2.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน	4.40	0.64	มาก	4
3.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจงานต่าง ๆ	4.37	0.71	มาก	5
4.	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.48	0.60	มาก	2
5.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกันตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย	4.41	0.63	มาก	3
รวม		4.50	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม จำแนกตามรายชื่อ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.60) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจงานต่าง ๆ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Line, E-mail, Facebook	4.48	0.60	มาก	2
2.	ครูในโรงเรียนมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้เข้าใจตรงกันอย่างเปิดเผย	4.38	0.65	มาก	4
3.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสาร	4.37	0.66	มาก	5
4.	ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.50	0.60	มาก	1
5.	ครูในโรงเรียนมีการโต้ตอบข้อสงสัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	4.47	0.58	มาก	3
รวม		4.44	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Line, E-mail, Facebook ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.=0.60) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสาร ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.48	0.59	มาก	1
2.	ครูในโรงเรียนตระหนักในการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.42	0.60	มาก	4
3.	ครูในโรงเรียนยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน	4.39	0.64	มาก	5
4.	ครูในโรงเรียนพยายามทำความเข้าใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน	4.44	0.61	มาก	2
5.	ครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.44	0.61	มาก	2
รวม		4.43	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามรายชื่อมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนพยายามทำความเข้าใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันและครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.61) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ครูในโรงเรียนยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.64)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามรายชื่อ

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับประสิทธิภาพ n=285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน	4.44	0.67	มาก	4
2.	ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีม	4.43	0.63	มาก	5
3.	ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน	4.45	0.62	มาก	3
4.	ครูในโรงเรียนมีความรักและเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ	4.46	0.61	มาก	2
5.	ครูในโรงเรียนมีการกระทำที่ดีต่อกัน	4.48	0.64	มาก	1
รวม		4.45	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายชื่อยังพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีการกระทำที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีความรักและเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.61) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีม ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.63)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Analysis) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1					
X ₂	.743**	1				
X ₃	.790**	.828**	1			
X ₄	.752**	.821**	.779**	1		
X	.899**	.924**	.928**	.914**	1	
Y	.476**	.502**	.549**	.533**	.562**	1

** p < .01

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.549$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.533$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.502$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ในระดับมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy}=0.476$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12-4.13

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

model	SS	df	MS	F	P
Regression	13.889	4	3.472	34.389	0.000*
Residual	28.727	280	0.101		
Total	42.162	284			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี enter ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (constant)	2.333	0.186		12.561*	0.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	0.253	0.077	0.331	3.300*	0.000
ด้านเครื่องมือพิชิตอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	0.205	0.073	0.262	2.801*	0.000
ค่าคงที่ (a) = 2.333					
$R = 0.574$, $R^2 = 0.329$, $S.E._{est} = 0.31776$, $F = 34.389^*$					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.574 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.329 ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 32.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_3X_3 + b_4X_4 \\ &= 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)\end{aligned}$$

○ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,079 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, ออนไลน์ : 2566)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย

ใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ร้อยละ 35 โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีหรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีหรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีหรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีหรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีหรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียง ข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อแล้วนำแบบตรวจสอบ ความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าเป็นข้อความแต่ละข้อตรงกับ สิ่งที่ต้องการวัดว่าตรงกับเนื้อหาที่ประเมินหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูล ที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective

Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกได้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .49 ถึง .84 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .64 ถึง .90

6. นำข้อความที่คัดเลือกได้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ เท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและข้อมูลการตอบรับแบบสอบถามออนไลน์ มีความสมบูรณ์ 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่หรือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 363)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.574 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 32.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_3X_3 + b_4X_4 \\ &= 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)\end{aligned}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}\hat{Z}_y &= \beta_3Z_{x3} + \beta_4Z_{x4} \\ &= 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)\end{aligned}$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สนับสนุน และให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้บริหารเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูอยู่เสมอส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาเน่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนัสสา แก้วคำไสย์ (2567 : 95) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการมีธรรมาภิบาลล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีมครูและการจัดการเรียนการสอน ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของกัซกร เลิศภูมิชัยวรรณ (2565 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในอันดับสูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของทศน์ ไชยจิตร และคณะ (2564 : 103) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564 : 1172) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 692) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของครูและการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารที่สามารถ สร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กระตุ้นทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จะสามารถสร้างทีมครูที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการมีธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม การเรียนรู้และการพัฒนาทั้งครูและนักเรียน

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกคนในโรงเรียนร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนในการทำงาน มีการประสานงาน กับสถานศึกษาอื่น ๆ มีการประชุม ปรึกษาหารือและประสานงานกัน ครูในโรงเรียนมีการสื่อสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564 : 175) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีบุญญา ภูอาบทอง (2564 : 98) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมนั้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 3118) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2560 : 162) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับการทำงาน เป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม นั้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภา (2559 : 318) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและการบริหารงานวิชาการ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงต้องการการร่วมมือและการมีส่วนร่วม การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารที่ดี และการมีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ครูและผู้บริหารต้องร่วมกันคิด วางแผน และตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสื่อสารและประชุมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสำคัญมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจเป็นการที่ผู้บริหารมีการจูงใจให้เปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้ครูในโรงเรียนมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน ทุ่เม่ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของทีม การสร้างแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจ ชื่นชม ร่วมยินดีกับความสำเร็จของครู จะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับครู เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนัสสา แก้วคำไสย์ (2567 : 104) ได้ศึกษาการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภา (2559 : 324) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมี 5 ด้าน คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ไชยจิตร และคณะ (2564 : 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งมีผลสูงสุด การจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารสามารถทำให้ครูมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 32.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามตัวแปร ได้ดังนี้

1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของกับชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ และคณะ (2566 : 18) พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ สอดคล้องกับทัศนีย์ ไชยจิตร และคณะ (2564 : 103) ได้ศึกษาและพบว่าผลการศึกษาของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญมาก 2 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี คือ ด้านการคำนึงถึงปัจจัยบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยปัจจัยที่คำนึงถึงปัจจัยบุคคลมีน้ำหนักมากที่สุด (X4) และตามด้วยปัจจัยการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) ดังนั้น เมื่อพิจารณาการพัฒนาทีมงานครูในโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านความเข้าใจและคำนึงถึงความต้องการของบุคคลในทีม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมในการปฏิบัติงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563 : 72) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นแนวทางสำคัญในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้คนในองค์กรมีการมองเห็นเป้าหมายและมุ่งหวังสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างร่วมมือกัน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ สร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจให้คนในองค์กรอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และสร้างเจตคติที่เชื่อมั่นและพร้อมทำงานในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ทั้งนี้เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เมื่อผู้บริหารมีการแสดงออก ปฏิบัติ หรือพฤติกรรมในฐานะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน และพฤติกรรมที่ควรยกย่อง ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563 : 72) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างบารมี มีอิทธิพล ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แสดงออกถึงเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในชี้นำในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของดิออนนี (Dionne. 2004 : 177-193) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างทีมได้ และสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของอิรมันัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564 : 188) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลให้ครูมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยในการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร เลิศภูมิชัยวรรณ (2565 : 289) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 31.60

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จในความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสตักดี สิทธิ (2561 : 194) ได้ทำการศึกษาระบบการประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคลและด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ บุญคอบ (2563 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับทุกช่วงวัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ควรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนจัดการอบรมและพัฒนาให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

ข้อเสนอแนะหน่วยงาน

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันหารือและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กร มีการประเมินการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาในทีม เพื่อให้ครูทุกคนรู้สึกว่าการเสี่ยงของตนมีความสำคัญและได้รับการรับฟัง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัย ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมากขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ กล่าวยกย่องชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล คอยอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเอง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษาเป็นหลัก ต้องให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สมาชิกในทีมทุกคน ยึดมั่นและตระหนักในเป้าหมายของการทำงาน จึงมีความพยายามทำความเข้าใจ ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง และเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน
3. ควรศึกษาประสิทธิภาพในทักษะอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะในเชิงคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการสื่อสาร ที่มีความสำคัญในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่เน้นอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ทองใบ. (2564). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1) , 312-328.
- กัชกร เลิศภูมิชัยวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(40) , 289-299.
- กัญญ์ณัฐ ธารีบุญ. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/10349?attempt=2&>
- กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 8(1), 61-75.
- กิตติกร หนูตอ. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(25), 227-236.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิรินทร์. จารุวรรณ นุสา. (2564, 25 มีนาคม). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 [Poster presentation]. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22*, ขอนแก่น.
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1) , 41-57.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2566). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>.
- ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พหุกรณีศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 17(1), 43-52.
- ชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(2), 318-333.

- ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ, และธัญธรณ์ ออมรกิจภิญโญ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *Journal of Modern Learning Development*, 8(7), 18-34.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 9(1), 16-28.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ออมการพิมพ์.
- ณพัชร เอสงสมบูรณ์. (2557). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารสิทธิประโยชน์*, 23(2), 186-200.
- ณัฐพล สีจาด. (2564). การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย. *ครุศาสตร์สาร*, 15(2), 42-54.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(1), 175-194.
- ทักษิณี ไชยจิตร, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, และชารี มณีศรี. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 103-119.
- ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 72-85.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร. (2563, 29 พฤษภาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 [Paper presentation]. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*, อุบลราชธานี.
- นฤกร ปันพุ่มโพธิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(1), 81-96.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 5(3), 79-86.

- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการประชุมวิชาการสหวิทยาการพุทธรัฐศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 1*, 1(1) , 692-707.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา*, 6(2) , 206-215.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปรกรณ์ ประจันบาน. (2555). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 4). รัตนสุวรรณ.
- ประกายดาว คำป้อม. (2561). ความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 9(1) , 125-146.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10(1). 13-26.
- พรสวัสดิ์ ศิรศาทนันท. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรื่องเดช). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตอภัยภูฏา*, 2(2) , 42-52.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ขยรัตน์. (2558). การบริหารการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา*, 4(2) , 320-325.
- พัฒนัสสา แก้วคำไสย์. (2567). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 44(1), 95–110.
- พัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2563). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(1) , 122-135.
- พารดา หาบ่านแท่น. (2563). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=57632233114
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). แอคทีฟพริ้นท์.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37) , 177-187.

- พรพรรณ บุญคอบ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962121.pdf>
- แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย. (2564, 15 มิถุนายน). *เป้าหมายชีวิตการทำงานของคนทำงานท่ามกลางยุคโควิด*. The Story Thailand. <https://www.thestorythailand.com/15/06/2021/30211/>
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์, รสริน เจริมไธสง และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 2(3), 31-38.
- เรืองโรจน์ พูนผล. (2565, 18 ธันวาคม). *ภาวะผู้นำแห่งโลกยุคปากเหว*. <https://medium.com/kbtg-life/the-future-of-leadership-from-the-standard-economics-forum-2022-A5-acd5b2a50f>.
- วรรัตน์ เทพมะที. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 5(2), 64-74.
- วราภรณ์ พรหมทอง. (2565, 31 สิงหาคม). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ [Paper presentation], *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4*, กรุงเทพฯ.
- วราภรณ์ พุทธวงษ์, วรณรัตน์ อัสวเดชาชาญยุทธ์, อนันต์ เทียวต้อย, และอำนาจ บุญรัตน์โมตรี. (2560). แนวคิดการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 7(1), 16-23.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาทีน สีนชู. (2565). บทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียนต่อประสิทธิภาพการจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. *วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 38(2), 132-146.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2560). *ผลการดำเนินงาน*. <http://www.srirachanunicipality.com/0307.php>.
- วิภาวรรณ ตั้งวิริยะ, โสภนา สุดสมบุรณ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2564). สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 8(2), 1-16.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(2), 152-161.
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(1), 199-216.

- ศรัญญา ภูอาบทอง. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 40(4) , 98-109.
- ศรัณย์ คุ่งบรรพต. (2565, 24 มีนาคม). *พร้อมหรือยังกับโลกยุคใหม่ BANI WORLD*. <http://singhamagazine.com/2022/03/bani-world/>.
- สัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟาง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2566ก). *รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. <https://chanarea2.go.th/wp-content/uploads/2023/06/1.รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.pdf>.
- _____. (2566ข). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัด*. https://chanarea2.go.th/page_id=3411.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553*. พรึกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *ทักษะการทำงานยุค BANI World*. <http://www.blockdit.com/posts/633a9b300ee6d48e0257025a>.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2564). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34) , 54-64.
- สุตานันท์ เกียรติอมรเวช. (2565). ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(2) , 113-126.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2185/1/55252942.pdf>
- สุพิศ ศรีบัว. (2564). *การพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]. <https://e-thesis.mcu.ac.th/thesis/4221>
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2560). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1) , 162-173.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 7(5) , 183-198.
- หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี]. http://e-library.tru.ac.th:8991/exlibris/aleph/a22_1/apache_media/NDYXHBMRMTK6EPFCKQ3MGX57PAFAKR.pdf
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(4) , 210-219.
- อัมมณศักดิ์ สิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmsis.snru.ac.th/e-hesis/thesis_detail?r=59421229111
- อรรณพ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(3) , 1172-1187.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33) , 143-155.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8*, 8(1) , 3118-3128.
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 38(3) , 92-99.
- อัมพร อานภาพแสนยากร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 13(1) , 104-112.
- Austin, Ann E. and Roger G, Baldwin. (1991). *Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and teaching*. Washington University. School of Education and Human Development.

- Bass, Bernard, M. (1997). *A new paradigm of leadership an inquiry into transformational leadership*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Bass, Bernard, M. & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London : Sage.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (2000). *Organization : Behavior, Structure, Processes (10)*. Boston : Mc-Graw-Hill.
- Griffin, R. W. (1996). *Management (5th ed.)*. Houghton : Mifflin.
- Jamais Cascio. (2020, April 30). *Facing the Age of Chaos*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics*. 38(1) : 64-72.
- Romig, D., A. (1996). *Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Structured Teamwork*. Chicago : Irwin.
- Shelley D Dionne. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*. 17(2) : 177-193.
- Tucker, M. L. (1990). *Higher education leadership : Transformational as a predictor of satisfaction effectiveness, and extra effort*. 52(3) : 773-A
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain : Gower Publishing.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. New Hampshire : Gower.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations (4th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey : PrenticeHall.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิรักษ์ จันทักษ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ)
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
2. อาจารย์.ดร.ประภัสสร วิเศษประภา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
3. ดร.กุสุมา ยี่ภู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญยานนท์
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
4. นางสาวจุไรรัตน์ แก้วขาว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอิมุย
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ด้านภาษาไทย)
5. นายศุภกร รัตนวงษ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเนนทรายวิทยาคม
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิรักษ์ จันทรักษ์

ด้วยนางสาวนาริรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ อาจารย์ ดร.ประภัสสร วิเศษประภา เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๘๓๑-๘๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๘๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๔

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.กุสุมา ยี่ภู่

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนางสาวจุไรรัตน์ แก้วขาว เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๗๖



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนายศุภกร รัตนวงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๐๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทนประตว (ศูนย์อนุบาล อ.สอยดาว)**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(เจน วิท ๔)

(อาจารย์ ดร.เจนวิทย์ วารีป่อ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๐๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(เจน วิทย์)

(อาจารย์ ดร.เจนวิทย์ วาริโป)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตากนรม**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะพานน้อย

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะโปนน้อย**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมิตรภาพ ๒๐

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบี่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิญญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญ์ บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนหมื่น**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพังงอน**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาปที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าไม้**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาปที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุมัติขอรับจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทน์พนคร**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะหม**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียน**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาปที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนวาปี**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาปที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งศรีนุช**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทนันทน์**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทนันทน์**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาปที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาปที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้ำขุ่น**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาปที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งกนิษฐ์**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๓๕



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองพระเคียน**

ด้วยนางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยพิจารณาภาพรวม 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่มาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่น้อยที่สุด |

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
1.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรม					
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา					
4.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา					
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
6.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7.	ผู้บริหารสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ					
8.	ผู้บริหารมีการสนับสนุน เปิดโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
9.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
10.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
11.	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน					
12.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจกับครู เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)						
14.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
15.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน					
ด้านเครื่องมือทรัพยากรอย่างมีอุดมการณ์						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย					
20.	ผู้บริหารนำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยพิจารณาในภาพรวม 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมาก |
| 3 หมายถึง | มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูน้อย |
| 1 หมายถึง | มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูน้อยที่สุด |

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม						
1.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการปฏิบัติงาน					
2.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน					
3.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจงานต่างๆ					
4.	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
5.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกันตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย					
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
6.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Line, E-mail, Facebook					
7.	ครูในโรงเรียนมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้เข้าใจตรงกันอย่างเปิดเผย					
8.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสาร					
9.	ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
10.	ครูในโรงเรียนมีการโต้ตอบข้อสงสัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน						
11.	ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน					
12.	ครูในโรงเรียนตระหนักในการมีเป้าหมายร่วมกัน					
13.	ครูในโรงเรียนยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน					
14.	ครูในโรงเรียนพยายามทำความเข้าใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน					
15.	ครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
16.	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน					
17.	ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีม					
18.	ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน					
19.	ครูในโรงเรียนมีความรักและเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ					
20.	ครูในโรงเรียนมีการกระทำที่ดีต่อกัน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

.....

ข้าพเจ้า นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และได้โปรดให้
ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่มีคุณภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

.....

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดนี้ ประกอบด้วย
 - 1.1 นิยามศัพท์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่
 - 1.2 ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่
จำนวน 20 ข้อความ
 - 1.3 นิยามศัพท์ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
 - 1.4 ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
จำนวน 20 ข้อความ
2. ขอความกรุณาจากท่านช่วยตรวจสอบข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ และข้อความที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในแต่ละข้อความว่าวัดตรงตามนิยามศัพท์หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความคิดเห็นทางด้านขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และโปรดระบุข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แบบวัดให้มีคุณภาพเพื่อการเก็บข้อมูลตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังตารางต่อไปนี้

ความคิดเห็น	ความหมาย	ระดับคะแนน
เห็นด้วย	แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัด <u>ตรง</u> ตามนิยามศัพท์	+1 คะแนน
ไม่แน่ใจ	<u>ไม่แน่ใจ</u> ว่าข้อความที่พิจารณาวัดตรงตามนิยามศัพท์	0 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัด <u>ไม่ตรง</u> ตามนิยามศัพท์	-1 คะแนน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยฉบับนี้

.....
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบา

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สามารถกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยุคบา	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความด้านการกระตุ้นทางปัญญา				
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม				
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา				
4. ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา ร่วมกัน				
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น				

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่ สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติตนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยุคบาเน	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล				
6. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
7. ผู้บริหารสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ				
8. ผู้บริหารมีการสนับสนุน เปิดโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูแสดงความสามารถอย่างเต็มที่				
9. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน				
10. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ				

3. **ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจ

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความด้านการสร้างแรงบันดาลใจ				
11. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน				
12. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจกับครู เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ				
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน				
14. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ				
15. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน				

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นผู้นำที่เชื่อถือ น่าเคารพยกย่อง มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ เป็นผู้นำที่มีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ศรัทธาไว้วางใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย

ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์				
16. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์				
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ				
18. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร				
19. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย				
20. ผู้บริหารนำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน				

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

1. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม หมายถึง ครูในโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคคล หรือ สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงาน การทำงาน ร่วมติดตามและประเมินผล การทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้ายเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม				
1. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการปฏิบัติงาน				
2. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน				
3. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจงานต่างๆ				
4. ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ				
5. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกันตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย				

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ครูในโรงเรียนมีการนำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดความต้องการ จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการโต้ตอบในข้อที่สงสัยให้เข้าใจตรงกันได้อย่างเปิดเผย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารแบบเปิดเผยจะทำให้ในทีมมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร เกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อถือศรัทธาซึ่งจะนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความด้านการติดต่อสื่อสาร				
6. ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Line, E-mail, Facebook				
7. ครูในโรงเรียนมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้เข้าใจตรงกันอย่างเปิดเผย				
8. ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิดเผยเพื่อให้มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสาร				
9. ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ				
10. ครูในโรงเรียนมีการโต้ตอบข้อสงสัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน				

3. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย

ความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกในทีมทุกคนยึดมั่นและตระหนักในเป้าหมายของการทำงาน จึงมีความพยายามทำความเข้าใจ ทุ่่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน				
11. ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายการปฏิบัติงาน ร่วมกัน				
12. ครูในโรงเรียนตระหนักในการมี เป้าหมายร่วมกัน				
13. ครูในโรงเรียนยึดมั่นในเป้าหมายของ การทำงานร่วมกัน				
14. ครูในโรงเรียนพยายามทำความเข้าใจใน เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน				
15. ครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลัง ความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย				

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจในการแสดงความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ ความเชื่อมั่นและความไว้น้ำใจเชื่อใจกันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อความที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู	เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ข้อความด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
16. ครูในโรงเรียนมีความไว้น้ำใจเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน				
17. ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีม				
18. ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน				
19. ครูในโรงเรียนมีความรักและเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ				
20. ครูในโรงเรียนมีการกระทำที่ดีต่อกัน				

ตารางที่ 3.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การกระตุ้นทางปัญญา									
1.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
6.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครู พัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีการสนับสนุน เปิดโอกาส ในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ผู้ร่วมงานดูแล เอาใจใส่ และ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมใน ความสามารถและผลงานของครูเมื่อ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสร้างแรงบันดาลใจ									
11.	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจให้ ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจกับครู เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและ ตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุ ตามเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน								
	เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการปฏิบัติงานร่วมกันของคนใน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น ที่ศรัทธาและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อ ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารนำแนวคิด วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม									
1.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกันตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการติดต่อสื่อสาร									
6.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Line, E-mail, Facebook	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	ครูในโรงเรียนมีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้เข้าใจตรงกันอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบ เปิดเผย เพื่อให้มีความเข้าใจในข้อมูล ข่าวสาร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ครูในโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ครูในโรงเรียนมีการโต้ตอบข้อสงสัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน									
11.	ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ครูในโรงเรียนตระหนักในการมี เป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ครูในโรงเรียนยึดมั่นในเป้าหมายของ การทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ครูในโรงเรียนพยายามทำความเข้าใจ ในเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ครูในโรงเรียนทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน									
16.	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจใน การทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจในการแสดง ความคิดเห็นต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ครูในโรงเรียนมีความรักและเมตตา ต่อกันด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ครูในโรงเรียนมีการกระทำที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	
1	0.70
2	0.76
3	0.71
4	0.80
5	0.84
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
6	0.69
7	0.75
8	0.71
9	0.84
10	0.84
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	
11	0.80
12	0.80
13	0.50
14	0.72
15	0.65
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
16	0.62
17	0.61
18	0.55
19	0.59
20	0.49

จากตารางที่ 3.4 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.49 ถึง 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3.5 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม	
1	0.70
2	0.86
3	0.79
4	0.85
5	0.79
ด้านการติดต่อสื่อสาร	
6	0.64
7	0.86
8	0.77
9	0.87
10	0.76
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	
11	0.83
12	0.90
13	0.83
14	0.75
15	0.79
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	
16	0.86
17	0.89
18	0.84
19	0.82
20	0.89

จากตารางที่ 3.5 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.64 ถึง 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวนารีรัตน์ บำบัดทุกข์
วัน เดือน ปีเกิด	25 มกราคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/2 ตำบลช้างข้าม อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 22160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านท่าเสาหย่าง ตำบลบางชัน อำเภอคลอง จังหวัดฉะเชิงเทรา 22110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนายายอามพิทยาคม จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนายายอามพิทยาคม จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. วิทยาศาสตร์ (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี