

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 และการตัดสินใจแก้ปัญหาพร้อม 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 17 และการทำงานร่วมกันจากหลาย ๆ หน่วยงาน แต่เนื่องด้วยยังขาดทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ดี จึงทำให้เกิดข้อขัดแย้ง ขาดการมีส่วนร่วม ขาดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาเพราะถือได้ว่าขาดทักษะในการทำงานเป็นทีมไปทำให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ แต่ยังขาดซึ่งประสิทธิภาพ (อริศรา อุ่มสิน, 2560 : 3121) และจากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 (2566) ได้กำหนดให้มีกิจกรรมที่พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทางด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานกันเป็นทีม มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน หากผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ ขาดการใช้ทักษะในการบริหารทีมงาน และยังปฏิบัติตนห่างเหินกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน รวมไปถึงพฤติกรรมที่มุ่งเอาแต่ผลงานของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้ร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงาน ทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ การร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การประสบผลสำเร็จในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นรูปแบบในการปฏิบัติงานที่ได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักให้ถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมด้วย (สุตานันท์ 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. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อบริหารสถานศึกษาและสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษามากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 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 นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

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 ทွ่มเทากำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจในการแสดงความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ ความเชื่อมั่นและความไว้นับถือเชื่อใจกันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

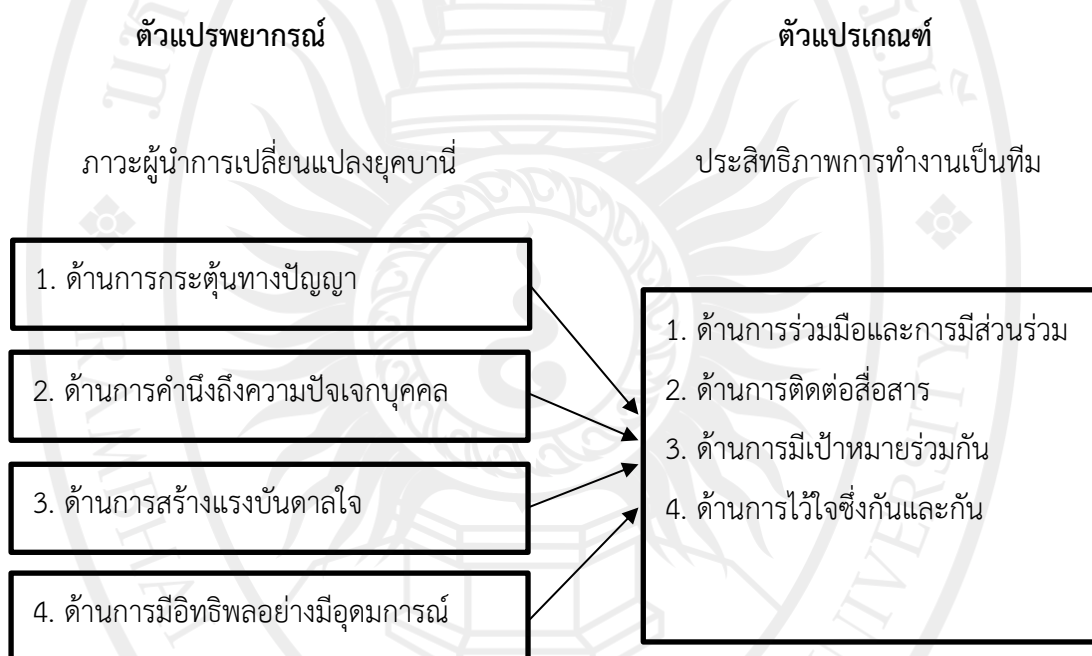
ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีศึกษาจากแนวคิดของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564 : 701-703), จารุวรรณ นุสา (2564 : 907-908), ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 : 79-81), อรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 37), ชีรศักดิ์ 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) และแบสและอโวลีโอ (Bass and Avoli, 1994 : 2-6) สามารถสรุปตัวแปรได้ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของ

ณพัชร เสงสมบุรณ์ (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