

Relationship of Agile Leadership of Education Administrators with the Teamwork of Teachers in Generation X and Generation Y, under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 2, United Wachiraburapha Campus

Athitaya Khlaichaeng¹, Prompilai Buasuwan² and Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang³

Kasetsart University, Thailand

E-mail: athitaya.kh@ku.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-8003-8309>

Corresponding author email: feduplb@ku.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1119-6083>

E-mail: Wanwisa.sue@ku.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5975-8148>

Received 07/03/2025

Revised 09/03/2025

Accepted 15/04/2025

Abstract

Background and Aims: In a rapidly changing environment characterized by volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity, school administrators must be prepared to respond to changes comprehensively and effectively. This research aimed to study: 1) The level of agile leadership among school administrators, 2) The level of teamwork among teachers in schools based on Generation X and Generation Y classifications, 3) The differences in team work levels between Generation X and Generation Y teachers in schools, and 4) The relationship between school administrators' agile leadership and the teamwork of Generation X and Generation Y teachers.

Methodology: The sample consisted of 294 Generation X and Generation Y teachers, selected through stratified random sampling based on school size. In the Wachira Burapha Campus, there are 14 schools, divided into small, medium, large, and extra-large sizes. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.971. Data were collected and analyzed using statistical methods, including mean, standard deviation, t-test, and Pearson's correlation coefficient.

Results: The research results revealed that: (1) The agile leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Bangkok Area 2, Wachiraburapha Campus, was at a high level both overall and across all dimensions. (2) The teamwork of Generation X and Generation Y teachers was also at a high level in all dimensions. (3) There were significant differences in teamwork level between Generation X and Generation Y teachers, except in the areas of work nature and acceptance of change, where no significant differences were found at the .05 level. (4) The agile leadership of school administrators had a statistically significant positive correlation at the .01 level with the teamwork of both Generation X and Generation Y teachers.

Conclusion: The agile leadership of school administrators is at a high level, and the teamwork level of teachers in Generation X and Generation Y is at a high level. The level of teamwork is different at a statistical significance level of 0.05, but some aspects are not different at a



statistical significance level of 0.05, namely, the nature of the work and acceptance of change. Agile leadership exhibited a statistically significant positive relationship ($p < .01$) with teamwork in both generations; however, the strength of this relationship varied, with Generation Y showing high to very high correlations across all components, while Generation X demonstrated moderate to high levels of correlations. These findings suggest that agile leadership aligns more closely with the thinking and working styles of newer teachers.

Keywords: Agile Leadership; Teamwork; Generation X; Generation Y



ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
ในเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

อาทิตยา คล้ายแจ้ง¹, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ² และวรรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง³
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การเปลี่ยนแปลงท่ามกลางความผันผวน ความไม่ชัดเจน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างคล่องตัว รอบคอบและมีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ตามเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย 3) เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาจำแนกตามเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวายจำนวน 294 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา จำนวน 14 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับโดยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) โดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 เก็บข้อมูลและวิเคราะห์สถิติโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สหวิทยาเขตวชิรบุรพา ทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (2) การทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย ทั้งภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (3) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย แต่ละด้านส่วนใหญ่มีระดับต่างกัน และด้านที่มีระดับไม่ต่างกัน คือ ลักษณะงานและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวายสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวายอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่มีด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ลักษณะงาน และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการทำงานเป็นทีมในทั้งเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีความเข้มข้นของความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน โดยในเจนเนอร์เรชั่นวายพบความสัมพันธ์ในระดับสูงถึงสูงมากในทุกองค์ประกอบ ขณะที่เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบคล่องตัวมีความสอดคล้องกับวิถีคิดและการทำงานของครูรุ่นใหม่มากกว่า

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว; การทำงานเป็นทีม; เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์; เจนเนอร์เรชั่นวาย

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคที่โลกก้าวเข้าสู่ "VUCA World" ซึ่งเต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่ชัดเจน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทฤษฎีไม่แน่นอน (Bennett & Lemonie, 2014) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรอบคอบ ด้วยการวางแผนอย่างรัดกุมในการรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ (ปทุมพร เปียถนอม, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 52 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 6 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตนวสินนครินทร์ 9 โรงเรียน สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ 8 โรงเรียน สหวิทยาเขตภาคินพวัฒน์ 9 โรงเรียน สหวิทยาเขตรัชชวิภา 9 โรงเรียน สหวิทยาเขตนวมินทร์ 8 โรงเรียน และสหวิทยาเขตวชิรบุรพา 9 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์สำคัญ คือ เป็นองค์กรคุณภาพส่งเสริมผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ สร้างสังคมอนาคตอย่างยั่งยืน หนึ่งในพันธกิจที่สำคัญคือ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะ รอบรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งมีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายและส่งผลลัพธ์ที่ดีแก่นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการส่งเสริมการพัฒนาและการจัดการศึกษาให้ทันทั่วถึงต่อสถานการณ์ ทั้งแก้ปัญหา การริเริ่มพัฒนาให้รอบด้าน

การบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบายที่เปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ผู้บริหารต้องลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน มุ่งผลงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ มุ่งเน้นการสื่อสารภายในทีม รวมถึงการสร้างใจกว้างในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการมองแบบองค์รวม จากการเชื่อมโยงเหตุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยมองเน้นปัญหาจากส่วนกลางไปส่วนย่อย สามารถแก้ไขปัญหหรือปรับแนวทางการทำงานที่ลดขั้นตอน ซับซ้อน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน (ปติวิธดา เกิดสุข, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Mersino (2018) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ว่าเป็นผู้นำที่ส่งเสริมวิธีการคิด การสร้างสภาพแวดล้อมที่คล่องตัวสูง ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้ในจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง เข้าใจสถานะทางอารมณ์ แล้วสามารถควบคุมอารมณ์ที่สื่อถึงผู้อื่นได้ เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การส่งเสริมและพัฒนาร่วมกันอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกในทีมมีศักยภาพและความพร้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในสถานศึกษา ประสบการณ์ เทคนิคและความรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงาน (สาธิต ศาลางาม, 2566) อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามักประกอบด้วยบุคลากรที่มาจากต่างเจนเนอเรชั่น โดยเฉพาะเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 และเจนเนอเรชั่นวาย คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2540 ซึ่งมีรูปแบบวิธีการทำงานที่ต่างกัน โดยในแต่ละเจนเนอเรชั่นจะให้ความสำคัญในแต่ละด้านที่ต่างกัน (สาธิต ศาลางาม, 2566)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของครูแต่ละเจนเนอเรชั่น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำที่สอดคล้อง โดยปรับวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัว เน้นการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นหลัก ด้วยเหตุนี้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) กับการทำงานเป็นทีมของครูต่างเจนเนอเรชั่น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูที่ต่างเจนเนอเรชั่นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยศึกษาครูในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ในสถานศึกษาและมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาตามเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และจำเป็นต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนร่วมกัน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) มีความสำคัญในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาที่ปรับตัวได้อย่างรวดเร็วจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมชาย เทพแสง, 2566) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ด้านกรอบความคิด และด้านพฤติกรรม โดยการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้ทันต่อสถานการณ์ (ปติวรดา เกิดสุข, 2565) เพิ่มการสื่อสารและกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในทีม เพราะการทำงานเป็นทีมนั้นช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะสมาชิกในทีมมีทักษะความรู้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันจะช่วยให้เกิดการประสานงาน แบ่งปันงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อการทำงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์และรับมือกับความท้าทายทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สาธิต ศาลางาม, 2566)

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความต่างกันในด้านนิยาม พฤติกรรมตามเจนเนอเรชั่น (นิชาภา เหว่ย, 2564) กล่าวคือ คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีลักษณะการทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง มุ่งมั่นอดทน และใฝ่หาความสำเร็จ ต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน ให้มีความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงทางการเงิน ขณะที่คนในเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มคนที่มีความคาดหวังในการทำงานสูง กล้าคิดกล้าแสดงออก ตรงไปตรงมา ตื่นเต้นกับความ

ท้าทายในการเปลี่ยนแปลง เชี่ยวชาญและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี มีความเป็นตัวของตัวเองสูง รักอิสระ ไม่ชอบถูกบังคับ และต้องการความชัดเจนในการทำงาน (สาธิต ศาลางาม, 2566)

นิขภา เหว่ย (2564) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสมุทรสาครมีระดับสูงโดยรวม โดยมีด้านที่มีผลกระทบมากที่สุดคือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีระดับสูงโดยรวมเช่นกัน โดยมีด้านที่มีผลกระทบมากที่สุดคือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

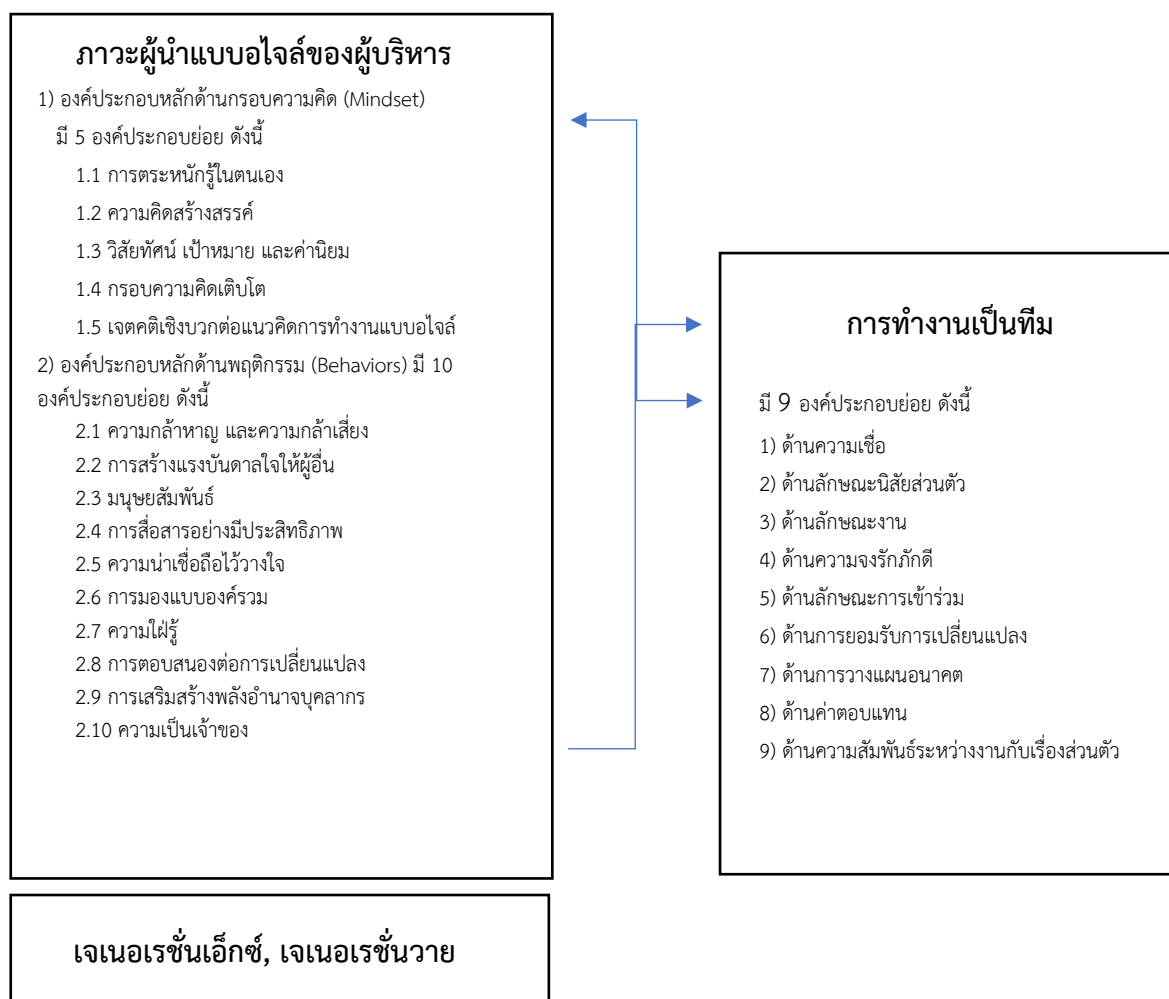
อภิวัฒน์ มรรคผล และ รองศาสตราจารย์อุไร สุทธิแย้ม (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบ (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบ (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำแบบ (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรษา ยิ้มจันทร์ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) กับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความเป็นเจ้าของ 2) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) กับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สาธิต ศาลางาม (2566) ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง วิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวิธีการทำงานสูงสุดของบุคลากรครูเจเนอเรชั่นวาย คือ การให้ความสำคัญระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว บทบาทสมาชิก และการสื่อสารค่าเฉลี่ยสูงสุดของบุคลากรครูเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ ลักษณะงาน และบทบาทสมาชิก ค่าเฉลี่ยสูงสุดของบุคลากรครูเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส ลักษณะงานและบทบาทสมาชิก 2) การเปรียบเทียบวิธีการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส มีวิธีการทำงาน ด้านการวางแผนอนาคต ด้านคำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว มากกว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย 3) บุคลากรครูเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส และเจเนอเรชั่นวายมีวิธีการทำงานทั้งเชิงบวก และเชิงลบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และบุคลากรครูเจเนอเรชั่นเอ็กซ์มีวิธีการทำงาน ที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัว คล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย สหวิทยาเขตวชิรบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามแนวคิดการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของ ตวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ด้าน คือ 1. ด้านกรอบความคิด 2. ด้านพฤติกรรม และจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ดังนี้ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563), นลินี สว่างทอง (2564), นิชาภา เหว่ย (2564), สาธิต ศาลางาม (2566) นำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบได้ 9 ด้าน ดังนี้



แผนภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 9 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,055 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 293 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณ (Taro Yamane) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามครู มาตรฐานค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารของโรงเรียน สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert,1967)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียน สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert,1967)

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในประชากรที่มีบริบทคล้ายกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ใช้สูตรของ Cronbach (1990) พบว่า แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.917

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผ่านทาง Google Form จำนวน 320 คน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 293 คน คิดเป็นร้อยละ 92

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ การศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ

4.2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ต (Likert method)และ(บุญชม ศรีสะอาด,2560)

4.3. วิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (T-test)

4.4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) เกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม สหวิทยาเขตวชิรบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	137	46.8
	หญิง	156	53.2
เงินเดือน	เงินเดือนขั้น	79	27
	เงินเดือนขั้น	214	73
สถานภาพ		จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	203	69.3
	ปริญญาโท	90	30.7
วิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	145	49.5
	ชำนาญการ	113	38.6
ประสบการณ์ทำงาน	ชำนาญการพิเศษ	35	11.9
	ต่ำกว่า 5 ปี	89	30.4
	5 – 10 ปี	106	36.2
	มากกว่า 10 ปี	98	33.4

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.2 ส่วนมากอยู่ในเงินเดือนขั้น ร้อยละ 73 ระดับการศึกษาในปริญญาตรี ร้อยละ 69.3 ไม่มีวิทยฐานะ ร้อยละ 49.5 และมีประสบการณ์การทำงานที่ใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile)	$\bar{X}$	SD	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 ด้านกรอบความคิด (Mindset)			
ลำดับที่ 1 ตระหนักรู้ในตนเอง	3.91	0.86	มาก
ลำดับที่ 2 กรอบความคิดเติบโต	3.79	1.06	มาก
ลำดับที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์	3.72	1.04	มาก
ลำดับที่ 4 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม	3.71	1.03	มาก
ลำดับที่ 5 เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบอไจล์	3.58	1.15	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ด้านพฤติกรรม (Behaviors)			

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile)		$\bar{X}$	SD	แปลผล
ลำดับที่ 1	การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	3.86	0.98	มาก
ลำดับที่ 2	ความใฝ่รู้	3.83	1.03	มาก
ลำดับที่ 3	ความเป็นเจ้าของ	3.79	1.10	มาก
ลำดับที่ 4	มนุษยสัมพันธ์	3.77	1.14	มาก
ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile)		$\bar{X}$	SD	แปลผล
ลำดับที่ 5	การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	3.76	0.93	มาก
ลำดับที่ 6	ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	3.72	1.10	มาก
ลำดับที่ 7	การมองแบบองค์รวม	3.72	1.05	มาก
ลำดับที่ 8	ความกล้าหาญและกล้าเสี่ยง	3.71	0.99	มาก
ลำดับที่ 9	การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	3.66	1.08	มาก
ลำดับที่ 10	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	1.20	มาก
ภาพรวม		3.74	0.979	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

องค์ประกอบหลักด้านกรอบความคิด (Mindset) พบว่าอยู่ในระดับมากแต่ก็มีการกระจายข้อมูลที่ค่อนข้างมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.868) รองลงมาคือ กรอบความคิดเติบโต ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 1.06) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 1.04) วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 1.03) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบอไจล์ ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 1.15) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวในองค์ประกอบหลักด้านกรอบความคิด (Mindset) อยู่ในระดับมาก แต่ก็มีการกระจายข้อมูลที่ค่อนข้างมาก

องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรม (Behaviors) พบว่า อยู่ในระดับมากแต่ก็มีการกระจายข้อมูลที่ค่อนข้างมากเช่นกัน โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมี ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.985) รองลงมาคือความใฝ่รู้ ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 1.03) ความเป็นเจ้าของ ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 1.10) มนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 1.14) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 1.20) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวในองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรม (Behaviors) อยู่ในระดับมาก แต่ก็มีการกระจายข้อมูลที่ค่อนข้างมากเช่นกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD) และการทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การทำงานเป็นทีม	เจนเอเรชั่นเอ็กซ์		แปลผล	เจนเอเรชั่นวาย		แปลผล	t- test	P-Value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	Mean	SD		Mean	SD				
3.1 ความเชื่อ	4.43	0.425	มาก	4.11	0.880	มาก	-4.200	0.000	แตกต่าง
3.2 ลักษณะนิสัยส่วนตัว	4.27	0.614	มาก	3.95	0.778	มาก	-3.283	0.001	แตกต่าง

การทำงานเป็นทีม	เจเนอเรชั่น เอ็กซ์		แปล ผล	เจเนอเรชั่นวาย		แปล ผล	t- test	P-Value	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน
	Mean	SD		Mean	SD				
3.3 ลักษณะงาน	3.95	0.669	มาก	4.02	0.869	มาก	1.151	0.251	ไม่แตกต่าง*
3.4 ความ จงรักภักดี	4.28	0.665	มาก	3.84	0.828	มาก	-2.393	0.017	แตกต่าง
3.5 สังคมการเข้า ร่วม	4.40	0.719	มาก	3.84	0.828	มาก	-5.328	0.000	แตกต่าง
3.6 การยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	4.14	0.829	มาก	4.06	0.675	มาก	-0.721	0.472	ไม่แตกต่าง*
3.7 การวางแผน อนาคต	4.25	0.560	มาก	3.98	0.830	มาก	-3.235	0.001	แตกต่าง
3.8 ค่าตอบแทน	4.20	0.749	มาก	3.80	0.916	มาก	-3.739	0.000	แตกต่าง
3.9 ความสัมพันธ์ ระหว่างงานกับ เรื่องส่วนตัว	4.37	0.598	มาก	4.16	0.987	มาก	-2.186	0.030	แตกต่าง
ภาพรวม	4.25	0.52	มาก	3.99	0.734	มาก	-2.857	0.005	แตกต่าง

*P-Value < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมในภาพรวมของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นทีมที่เจเนอเรชั่นเอ็กซ์สูงที่สุดคือ ความเชื่อ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.425) สังคมการเข้าร่วม ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.719) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.598) ตามลำดับ และการทำงานเป็นทีมของเจเนอเรชั่นวาย ด้านที่สูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.987) ความเชื่อ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.880) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.675) ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test Independent พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่มีระดับการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือ ลักษณะงาน และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย สหวิทยาเขตฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

การทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์									
	1. ความเชื่อมั่น	2. ลักษณะนิสัยส่วนตัว	3. ลักษณะงาน	4. ความจงรักภักดี	5. การเข้าสังคม	6. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง	7. การวางแผนอนาคต	8. ค่าตอบแทน	9. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว
1.1การตระหนักรู้	0.211	.374**	.766**	.663**	.448**	.830**	.539**	.259*	.302**
1.2 ความคิดสร้างสรรค์	.331**	.517**	.871**	.798**	.625**	.821**	.717**	.467**	.428**
1.3 วิสัยทัศน์	.289**	.459**	.854**	.772**	.572**	.817**	.713**	.403**	.392**
1.4 กรอบความมิตเติบโต	.322**	.454**	.771**	.713**	.574**	.704**	.618**	.390**	.401**
1.5 เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิด	.478**	.444**	.876**	.820**	.660**	.874**	.675**	.578**	.323**
2.1 ความกล้าหาญ	0.209	.434**	.761**	.704**	.486**	.763**	.727**	.382**	0.132
2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	.329**	.418**	.799**	.689**	.544**	.838**	.685**	.344**	.258*
2.3 มนุษยสัมพันธ์	.375**	.418**	.760**	.663**	.580**	.819**	.650**	.469**	.238*
2.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	.449**	.412**	.813**	.748**	.594**	.828**	.627**	.514**	.346**
2.5 ความน่าเชื่อถือ	.382**	.357**	.844**	.672**	.419**	.804**	.618**	.334**	.365**
2.6 การมองแบบองค์รวม	.311**	.312**	.823**	.691**	.464**	.788**	.681**	.385**	.367**
2.7 ความใฝ่รู้	.381**	.538**	.787**	.755**	.659**	.813**	.695**	.405**	.270*
2.8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	.404**	.517**	.839**	.747**	.651**	.822**	.796**	.442**	.302**
2.9 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากร	.404**	.363**	.799**	.626**	.531**	.857**	.703**	0.210	.333**
2.10 ความเป็นเจ้าของ	.335**	.485**	.856**	.731**	.608**	.858**	.843**	.264*	.373**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จาก ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) กับการทำงานเป็นทีมของครูในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ พบว่า ในด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเจตคติเชิงบวก ($r = .876, p < .01$) ความคิดสร้างสรรค์ ($r = .871, p < .01$) และวิสัยทัศน์ ($r = .854, p < .01$) ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับหลายองค์ประกอบเช่นกัน โดยเฉพาะกับความเป็นเจ้าของ ($r = .858, p < .01$) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ($r = .838, p < .01$) และการเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากร ($r = .857, p < .01$) ในขณะที่

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทั้งลักษณะงาน ($r = .813, p < .01$) และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($r = .828, p < .01$)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูเจเนอเรชันวาย

การทำงานเป็นทีมของครูเจเนอเรชันวาย										
ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว Agile		1. ความเชื่อมั่น	2. ลักษณะนิสัยส่วนตัว	3. ลักษณะงาน	4. ความจงรักภักดี	5. การเข้าสังคม	6. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง	7. การวางแผนอนาคต	8. ค่าตอบแทน	9. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว
	1.1การตระหนักรู้	.666**	.531**	.687**	.516**	.626**	.587**	.655**	.408**	.562**
	1.2 ความคิดสร้างสรรค์	.770**	.677**	.854**	.719**	.737**	.719**	.775**	.472**	.724**
	1.3 วิสัยทัศน์	.689**	.559**	.742**	.657**	.628**	.709**	.743**	.522**	.641**
	1.4 กรอบความคิดเติบโต	.778**	.627**	.830**	.748**	.703**	.766**	.830**	.510**	.723**
	1.5 เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิด	.753**	.575**	.780**	.679**	.693**	.746**	.783**	.581**	.656**
	2.1 ความกล้าหาญ	.585**	.383**	.589**	.585**	.538**	.559**	.661**	.534**	.460**
	2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	.732**	.576**	.767**	.673**	.620**	.748**	.786**	.509**	.655**
	2.3 มนุษยสัมพันธ์	.718**	.599**	.805**	.685**	.739**	.756**	.805**	.544**	.653**
	2.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	.750**	.567**	.802**	.724**	.714**	.709**	.790**	.511**	.694**
	2.5 ความน่าเชื่อถือ	.723**	.669**	.822**	.667**	.670**	.786**	.788**	.567**	.650**
	2.6 การมองแบบองค์รวม	.661**	.516**	.709**	.648**	.698**	.717**	.816**	.641**	.598**
	2.7 ความใฝ่รู้	.660**	.529**	.725**	.629**	.734**	.722**	.738**	.593**	.608**
	2.8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	.714**	.565**	.743**	.640**	.685**	.703**	.785**	.576**	.653**
	2.9 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากร	.717**	.586**	.702**	.611**	.706**	.690**	.686**	.613**	.614**
	2.10 ความเป็นเจ้าของ	.759**	.641**	.875**	.746**	.717**	.792**	.811**	.549**	.678**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) กับการทำงานเป็นทีมของครูในเจเนอเรชันวาย พบว่า ในด้านความคิดสร้างสรรค์ แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับหลายองค์ประกอบโดยเฉพาะกับลักษณะงาน ($r = .854, p < .01$) การวางแผนอนาคต ($r = .775, p < .01$) และความเชื่อ ($r = .770, p < .01$) ความเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับลักษณะงาน ($r = .875, p < .01$) และการวางแผนอนาคต ($r = .811, p < .01$) การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับลักษณะงาน ($r = .805$ และ $r = .802, p < .01$ ตามลำดับ) อีกทั้งการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอนาคต ($r = .805$ และ $r = .790, p < .01$ ตามลำดับ) กรอบความคิดเติบโต (1.4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการวางแผนอนาคต ($r = .830, p < .01$) และลักษณะงาน ($r = .830, p < .01$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตวิบูลย์ราษฎร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) อยู่ในระดับสูงและภาวะผู้นำแบบ คล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมในทั้งสองเจนเนอเรชั่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่มีความเข้มข้นของความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน โดยในเจนเนอเรชั่น วาย พบความสัมพันธ์ในระดับสูงถึงสูงมากในทุกองค์ประกอบ ในขณะที่เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ พบความสัมพันธ์ใน ระดับต่ำถึงสูงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบคล่องตัวมีความสอดคล้องกับวิถีคิดและการทำงานของ ครุรุ่นใหม่มากกว่า และผลการวิจัยพบว่าครูในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายมีระดับการทำงานเป็นทีม ภาพรวมแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แม้ว่าจะมีด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน คือ ลักษณะงาน และการยอมรับการ ประเด็นที่น่าสนใจคือ ในด้านองค์ประกอบหลักด้านกรอบความคิด (Mindset) พบว่า เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบอโลและความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับการทำงาน เป็นทีมในกลุ่มครูเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ขณะที่ในกลุ่มครูเจนเนอเรชั่นวาย ความคิดสร้างสรรค์และความเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์สูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูในเจนเนอเรชั่นทั้งสองให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ สร้างสรรค์วิธีการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา(2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) สามารถจัดบริบทสภาพแวดล้อม ทำความเข้าใจและตอบสนองต่อความ ต้องการครู โดยมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองให้มีความคล่องตัวในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรม (Behaviors) พบว่าการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มนุษยสัมพันธ์ และความเป็นเจ้าของมีความสัมพันธ์สูงกับ การทำงานเป็นทีมในทั้งสองกลุ่ม แต่มีความเข้มข้นมากกว่าในกลุ่มครูเจนเนอเรชั่นวาย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ มีทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมจะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับครูรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ดังผลการวิจัยของ ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา(2567) ที่กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารและการสะท้อนความเข้าใจให้ผลการ ดำเนินการให้ตรงกัน และเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อข้ามอุปสรรคไปสู่เป้าหมายที่ ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่าด้านลักษณะงานและการยอมรับการ เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ในทั้งสองกลุ่ม แต่ในกลุ่มครูเจนเนอเรชั่นวาย ยังพบความสัมพันธ์สูงในด้านการวางแผนอนาคตด้วย สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการจัดการลักษณะงานที่เหมาะสมและการสนับสนุน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างครูทั้งสองเจนเนอเรชั่นใน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยครูเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน ด้านความจงรักภักดี และ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ครูเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานและการวางแผน อนาคตมากกว่า สอดคล้องกับวิจัยของ สาธิต ศาลางาม (2566) ได้ศึกษาวิจัย วิธีการทำงานของครูที่มี ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า ครูในเจนเนอเรชั่นวาย มีวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ มองความท้าทายและผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน เปิดใจยอมรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ส่วนครูในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีวิธีการทำงานที่มักจะสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในขณะที่ตนเองมี ความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง มักพึ่งพาตนเองมากกว่าผู้อื่น ยึดมั่นในองค์กร พัฒนาศักยภาพตนเอง และ ตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) มีความสัมพันธ์มากกับการทำงานเป็นทีม ของครูทั้งในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งความสำเร็จของทีมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการเข้าใจ และตอบสนองความต้องการของครูในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โดย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีมที่เหมือนกัน คือ ลักษณะงานที่มีวิธีการดำเนินงาน ที่ลดขั้นตอน ไม่ซับซ้อน การยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารอย่างมี

ประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตอบสนองต่อความต้องการในด้านการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันของทั้งสองเจนเนอเรชันคือ ด้านความเชื่อ ลักษณะนิสัยส่วนตัว การยอมรับซึ่งกันและกัน การวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ผ่านความยืดหยุ่นและการปรับใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้สูงขึ้น

แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ควรเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักการของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานแบบ Agile เพื่อพัฒนาระบบงานของ ญัฏฐณิชา ศรีมาเสริม และญาติ (2565) ที่กล่าวว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้แนวคิด Agile คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการทำงานต้องอยู่บนข้อเท็จจริงของเหตุและผล นำไปสู่การพัฒนากรอบงาน รูปแบบ กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในทุกเจนเนอเรชัน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับครูแต่ละเจนเนอเรชัน เช่น การผสมผสานระหว่างการใช้สื่อแบบเป็นทางการกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เข้าถึงครูทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยอมรับความแตกต่าง และการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้หลักการของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ในการออกแบบโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันอย่างรวดเร็ว โดยคำนึงถึงความถนัดและความสนใจของครูแต่ละคน แต่ละเจนเนอเรชัน และควรจัดให้มีการหมุนเวียนบทบาทหน้าที่เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่หลากหลาย

สำหรับแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูต่างเจนเนอเรชัน ข้อค้นพบเหล่านี้มีนัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารควรปรับใช้ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ให้เหมาะสมกับครูแต่ละเจนเนอเรชัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านค่านิยม แรงจูงใจ และวิธีการทำงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับครูแต่ละเจนเนอเรชัน รวมถึงการสร้างช่องทางการสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบระบบการทำงานเป็นทีมที่ผสมผสานจุดแข็งของครูทั้งสองเจนเนอเรชัน เช่น การจัดทีมแบบผสมผสานที่มีครูเจนเนอเรชันเอ็กซ์ซึ่งมีประสบการณ์และความมั่นคงสูงทำงานร่วมกับครูเจนเนอเรชันวายที่มีความคิดสร้างสรรค์และความคล่องตัวในการปรับตัว เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายของวิถีคิดและการทำงาน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างเจนเนอเรชันและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
4. ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในแต่ละเจนเนอเรชัน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมองและความต้องการที่แท้จริง
5. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและปัจจัยส่งเสริมในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวในสถานศึกษาไทย เพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวทางสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 11(7), 117-129

- ณัฐธัญย์ ศรีมาเสริมและคณะ. (2565). การประยุกต์ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Agile เพื่อพัฒนาระบบงาน กรณีศึกษาสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. 9(2), 193-214
- ดวงศักดิ์ นิภาพร. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบ Agile สำหรับสถาบันผู้ดูแลระบบอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นลินี สว่างทอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นิชภา เหว่ย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นิภาพร สุพัฒน์นิช. (2562). แนวทางการใช้ Agile (Agile) ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จของธนาคาร สารนิพนธ์ ปริญญาโท สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ปติวรรดา เกิดสุข. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโรนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 19(37). 51-62
- ปทุมพร เปียถนอม. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 10(3), 115-123
- สมชาย เทพแสง. (2567). ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) รูปแบบใหม่ของผู้นำยุคดิจิทัล. วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา. 3(1). 51-68
- สาธิต ศาลางาม. (2566). วิถีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- อภิวัฒน์ มรรคผล. (2563). ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรษา ยิ้มจันทร์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโรนกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a Difference a Word Makes: Understanding Threats to Performance in a VUCA World. *Business Horizons*, 57, 311-317.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th Edition, UCL Press, London.
- Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Sons.
- Mersino, A. (2018). *Agile Project Success Rates vs. Waterfall Projects*. Vitality Chicago.