

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

นาริรัตน์ บำบัดทุกข์*, เรืองวิญญ์ นิลโคตร, วัชรวิทย์ บุญลอย

Nareerut Bumbudtuk*, Reongwit Nilkote, Waiwoot Boonloy

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี ประเทศไทย

Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6526141012@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนีย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้อำเภอเป็นที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นขั้นของการแบ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.39) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ .574 และอำนาจพยากรณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ร้อยละ 32.90 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน $\hat{Y} = 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$ ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ยุคบาเนีย, ประสิทธิภาพ, การทำงานเป็นทีม

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

* Received September 26, 2024; Revised October 14, 2024; Accepted October 21, 2024



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. It is quantitative research. The instrument used in the study was a questionnaire with a sample of 285 people. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified sampling by proportion was used, with districts as the strata. 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 BANI 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 BANI era and teamwork performance of teachers, which was statistically significant at the 0.01 level; and 4) Transformational leadership in the BANI 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: $\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$. The study results align with the objectives and hypotheses set.

Keywords: Transformational Leadership, BANI Era, Performance, Teamwork

บทนำ

โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับโลกและประเทศ ซึ่งเรียกว่า BANI WORLD การรับมือวิกฤตในยุคนี้ต้องมีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็งและทักษะฟื้นฟูเมื่อล้มเหลว สำหรับความกังวลต้องมีความเข้าใจและสติ การคาดเดาไม่ได้ต้องประเมินบริบทและพร้อมปรับตัว ส่วนความเข้าใจยากต้องใช้ความโปร่งใสและสัญชาตญาณในการตัดสินใจ โดยการแบ่งปันข้อมูลช่วยเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2566) และท่ามกลางความไม่แน่นอนและความท้าทายต่าง ๆ การรู้เท่าทันและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีทักษะในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง จะเป็นการเพิ่มบรรยากาศความสุขในองค์กรรวมถึงการปรับตัวทัศนคติและสร้างวัฒนธรรมแห่งการทำงานเป็นทีมไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการใน BANI WORLD ที่เน้นการปรับตัว (adaptability) ความเข้าใจซึ่งกันและกัน (empathy) และการสร้างโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีความโปร่งใส (ณัฐพร สิงห์สร และคณะ, 2567) ความสำคัญดังกล่าวกลไกของภาครัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจจะไม่สอดคล้องหรือไม่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้การบริหารสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จจึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม การบริหารในยุค BANI WORLD ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปรับตัวและองค์กรให้มีความเหมาะสมและทันต่อสภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมืองที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิก ทีมงาน และองค์กรมั่นใจว่ามีความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต การบริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง (ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566) การบริหารการศึกษาในยุคนี้ต้องการผู้นำที่มีความสามารถรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยน

แปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับความท้าทายในยุค BANI WORLD ได้อย่างเต็มที่

การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยทีมในการทำ “การบริหารทีม” ได้ถูกกำหนดให้มีความหมายในหลากหลายแง่มุม เนื่องจากความสำคัญและความซับซ้อนของบทบาทของทีมในการทำงานร่วมกัน ในเชิงเทคนิคและการบริหารจัดการองค์กร “ทีมงาน” ตามความหมายทั่วไปหมายถึงกลุ่มคนที่ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือดำเนินงานตามลักษณะงาน โดยการรับรู้และยอมรับวิธีการที่จะนำไปสู่ผลตามเป้าหมายมีความสำคัญอย่างมาก (Parker, G. & Kropp, R., 2001) อีกทั้งยังหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน (Goetsch, D. L., 2004) การบริหารจัดการทีมให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์และการประสานงานภายในทีม โดยสมาชิกในกลุ่มหรือทีมต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า การรวมตัวเป็นทีมคือการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีทักษะที่เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน (Cox, T. H., 1994) สรุปได้ว่า ทีมงานเป็นกลุ่มคนที่ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือดำเนินงานตามลักษณะงาน มีการรับรู้และยอมรับวิธีการที่จะนำไปสู่ผลตามเป้าหมาย โดยมีการประสานงานร่วมกันภายในทีมและมีความพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ การรวมตัวของทีมนี้เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต่างก็มีทักษะเสริมการทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เดียวกันและรับผิดชอบร่วมกัน

ผลการรายงานผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 - 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การดำเนินกิจกรรมที่เป็นการทำงานร่วมกัน มีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้บางกิจกรรมเท่านั้น เพราะบางกิจกรรมเสร็จทันตามกำหนด บางกิจกรรมเกิดความล่าช้า บางครั้งเกิดความขัดแย้งกันระหว่างการปฏิบัติงาน เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน เกิดความเหนื่อยล้า มีการแบ่งกลุ่มกัน ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้น สามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ แต่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2566) การมุ่งสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีจึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทีมในการขับเคลื่อนองค์กร แนวคิดสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมคิด ผลนิล และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งหมายความว่าการทำงานเป็นทีมสามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดีในระดับหนึ่ง แต่มีผลมากยิ่งขึ้นในการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และบรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายความว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีผลสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม (สมคิด ผลนิล และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2559) สอดคล้อง วรากรณ์ สามโกเศศ ได้กล่าวในยุค VUCA และ BANI World ที่ผันผวน การเติบโตทางเศรษฐกิจต้องการแรงงานที่มีความสามารถเพิ่มขึ้น 2.2 เท่า และการพัฒนาประเทศต้องการแรงงานที่มีความสามารถมากขึ้น 2.5 เท่า การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องปรับปรุงระบบการศึกษาและพัฒนาพื้นที่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ระบบพัฒนาคนต้องสนับสนุนการเติบโตและความสามารถในการแข่งขัน องค์กรที่มีความพร้อมด้านทีมจะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพที่จะพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2565)

ความสำคัญและปัญหาข้างต้น จะเห็นว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ นอกจากจะเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงแล้วนั้นยังขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ผู้วิจัยเล็งเห็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาณี (BANI WORLD) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็น



แนวทางในการบริหารจัดการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จาก 106 แห่ง จำนวน 1,079 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2566ก)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ได้โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบและประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยคุณสมบัติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย การเรียนการสอน และด้านภาษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.60 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 คน และได้หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, L. J., 1990) ทั้งฉบับเท่ากับ .98 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเน่ และตอนที่ 2) แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1967) ด้านการเก็บข้อมูลการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน (checklist) ระยะที่ 2 ส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ฉบับ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามและรวบรวมเอาไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืน และระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

โดยรูปแบบ Panel และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และอธิบายความสัมพันธ์ด้วยสมการ ได้ดังนี้ (ปกรณ ประจันบาน, 2555)

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ } \hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_pX_p$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$$

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		n = 285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านกระตุนทางปัญญา	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 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาบี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 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) ด้านการกระตุนทางปัญญา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51)

2. ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานของทีมครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานของทีมครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	ระดับประสิทธิภาพ			
		n = 285			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
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 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 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

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 3

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

**p< .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy} = 0.562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการสร้างสมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (constant)	2.333	0.186		7.725*	0.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₃)	0.253	0.077	0.331	4.577*	0.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₄)	0.205	0.073	0.262	3.802*	0.000
ค่าคงที่ (a) = 2.333					
R = 0.574, R ² = 0.329, S.E. _{est} = 0.31776, F = 34.389, Sig. = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคbanนี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₃) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.574 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.329 ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 32.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ คือ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$ ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยุคบาปี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาปีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 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 สอดคล้องกับ พันธัสสา แก้วคำไสย์ ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิจัยได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการมีธรรมาภิบาล ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีมครูและการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (พันธัสสา แก้วคำไสย์, 2567) และ สอดคล้องกับ สานิตย์ หนูนิล ได้ศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ คุณลักษณะด้านการมีอิทธิพลทางความคิด ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา และด้านการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจก และการมีคุณลักษณะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้ผู้นำสามารถนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จในด้านธุรกิจ แต่ยังทำให้องค์กรสามารถรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่มีอิทธิพล สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และเคารพความเป็นปัจเจก จะทำให้องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านการแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาชุมชน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน การดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน ทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าในระยะยาว (สานิตย์ หนูนิล, 2562)

2. ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 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 สอดคล้องกับการศึกษาของชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสองด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา



และการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีสี่ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และการระบุนิสัยทัศน์ ด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภากา, 2559) สอดคล้องกับ ทศนิ ไชยจิตร และคณะ ได้ศึกษาและพบว่า การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงของผู้บริหารมีผลบวกต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน (ทศนิ ไชยจิตร และคณะ, 2564)

3. ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy} = 0.562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ศุรางค์รัฐปรัชญา ปะตาทะยัง และคณะ พบว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อีกทั้งประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเหล่านั้นก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างชัดเจน ณ ระดับนั้น ในสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อันเป็นประโยชน์สำคัญต่อการพัฒนาศึกษาภายในโรงเรียนดังกล่าว (ศุรางค์รัฐปรัชญา ปะตาทะยัง และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ และคณะ ได้ศึกษาและพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่ 4.26 (S.D. = .31) ซึ่งแสดงถึงความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเขต 3 โดยทั่วไป การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (4.41, S.D. = .34) ซึ่งหมายถึงความสำคัญของการมีความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในทีมของครู ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร (3.50, S.D. = .63) ซึ่งอาจแสดงถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการสื่อสารในทีมของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูพบว่า มีทั้งหมด 7 ปัจจัย โดยมีค่าระหว่าง .001 - .939 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 22 คู่ และ 3 คู่ตามลำดับ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญปัจจัยต่าง ๆ ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในทีมของครูในโรงเรียน เขต 3 (ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ และคณะ, 2566)

4. ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.574 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.329 ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 32.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.333 + 0.253 (X_3) + 0.205 (X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.331 (X_3) + 0.262 (X_4)$ และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ และคณะ พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 76.02 โดยมีสมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.165 + .757X_1 - .835X_2 + .265X_3 - .269X_4 - .168X_5 + .339X_6 + .332X_7$ และสมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 1.032Z_{X1} - 1.217Z_{X2} + .547Z_{X3} - .555Z_{X4} + .184Z_{X5} + .605Z_{X6} + .309Z_{X7}$ การวิเคราะห์นี้ช่วยให้เราเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และช่วยให้สามารถทำนายประสิทธิภาพดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต (ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับ ทศนี ไชยจิตร และคณะ ได้ศึกษาและพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญมาก 2 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยปัจจัยที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีน้ำหนักมากที่สุด (X_4) และตามด้วยปัจจัยการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ดังนั้นเมื่อพิจารณาการพัฒนาทีมงานครูในโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านความเข้าใจและคำนึงถึงความต้องการของบุคคลในทีม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ การบริหารจัดการและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในงานของครูโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทศนี ไชยจิตร และคณะ, 2564)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 32.90 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีผู้นำที่มีภาวะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของครู และเพื่อช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะจากการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลและการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคabanี้ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีเป้าหมายร่วมกันนี้ไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแผนการดำเนินงานในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมอย่างมี



ประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียนอย่างเห็นผลในระยะยาว ข้อเสนอแนะในการการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบาเนียและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2566). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI: ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. เรียกใช้เมื่อ 29 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>
- ชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภณ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(2), 318-333.
- ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์ และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. Journal of Modern Learning Development, 8(7), 18-34.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 9(1), 16-28.
- ณัฐพร สิงห์สร และคณะ. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธ: การบูรณาการหลักธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขยุคพลิกผัน. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 11(1), 250-259.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร และคณะ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 103-119.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ ประจันบาน. (2555). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- พัฒนัสสร ก้าวคำไสย์. (2567). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts), 44(1), 95-110.
- วรารณ สามโกเศศ. (2565). กรอบคิดจาก VUCA สู่ BANI. เรียกใช้เมื่อ 29 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1004689>
- ศุภราชรัฐปรีชา ปะตาหะยัง และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 17(2), 436-451.
- สมคิด ผลนิล และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษารมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(2), 109-135.
- सानิตย์ หนูนิล. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: แนวคิดและการประยุกต์. Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts), 39(1), 63-74.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2566). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัด. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2567 จาก https://chanarea2.go.th/page_id=3411

- _____. (2566ข). รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2567 จาก <https://chanarea2.go.th/wp-content/uploads/2023/06/1.รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.pdf>.
- Cox, T. H. (1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice*. San Francisco, California: Berrett-Koehler.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Goetsch, D. L. (2004). *Effective Teamwork: Ten Steps for Technical Professions*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale, in *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Parker, G. & Kropp, R. (2001). *Team Workout: A Trainer's Sourcebook of Team-Building Games and Activities*. New York: Amacom.