

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา*

THE SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOL MUANG NAKHON RATCHASIMA DISTRICT

ยอดขวัญ พินิจพงศ์* และ โสภณ เพ็ชรพวง

Yordkwan Pinichpong and Sophon Pechrpuang

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Suvarnabhumi Institute of Technology, Samut Prakan, Thailand

*Corresponding author E-mail: yordkwanp23@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา และ 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 1,060 คน จาก 43 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 285 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้วิจัย เป็นแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และ 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการเยียวยารักษา ด้านความตระหนักรู้ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน และด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชนได้ ร้อยละ 88.70 ดังนั้น ผู้บริหาร และครู ควร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ, ใฝ่บริการ, ผู้บริหาร, การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The purposes of this research article were to study 1) the level of the Servant leadership of School administrators in private school Muang Nakhon Ratchasima District 2) the level of the teamwork of Teachers in Private School Muang Nakhon Ratchasima District and 3) the servant leadership of school administrators affecting teamwork of teachers in private school Muang

* Received March 13, 2023; Revised April 9, 2023; Accepted April 28, 2023



Nakhon Ratchasima District. It is quantitative research of the population including 1,060 teachers from 43 schools. The sample were 285 teachers in private school. Selected from Systematic random sampling, a tool for this research was the reliability questionnaire 0.89 analysis with basic statistics, average and standard deviation, and test statistic, multiple regression analysis. The finding were: 1) The servant leadership of private school administrators Mueang Nakhon Ratchasima District consists of Overall, it was at a high level. And when considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level as well, the highest average is Commitment to the growth of people, the lowest average is Listening. 2) Teacher teamwork in a private school Mueang Nakhon Ratchasima District Overall, it was at a high level. And when considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level as well, the highest average is Coordination, the lowest average is Communication. 3) The Servant Leadership of School Administrators Affecting Teamwork of Teachers in Private School Muang Nakhon Ratchasima District. found that the variables that could predict the service-oriented leadership of administrators affecting the teamwork of teachers in private schools. Mueang Nakhon Ratchasima District, there are 7 variables, namely Commitment to the growth of people, Healing, Awareness, Empathy, Persuasion, Building Community and Listening statistically significant at the .05 level and There were able to jointly predict the teamwork of teachers in private schools, 88.70 percent. Therefore, administrators and teachers should have good human relations. Build strength to improve the quality of life

Keywords: Leadership, The Servant, Administrators, Teamwork of Teachers

บทนำ

ภาวะผู้นำถือเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำประเทศสู่ความเจริญรุ่งเรือง เป็นตัวขับเคลื่อนสู่กระบวนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนที่จะทำให้เกิดเป็นภาวะผู้นำที่มีศักยภาพที่ดีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่หยุดนิ่งอยู่เสมอ นั่นก็คือ การศึกษาปัจจุบันการจัดการศึกษาได้ตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย ความเป็นสากล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน” สถานศึกษาจึงถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ทั้งนี้ การที่โรงเรียนจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารของโรงเรียนที่ต้องจัดการบริหารทรัพยากรการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถ เป็นนักประสานงานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) (องอาจ สิมเสน และวัลลภา อารีรัตน์, 2557) นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อปัจจัยหลักในการช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เนื่องจาก การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพัง หากมี



ทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นที่น่าพอใจ บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการระดมทางความคิด ความสามารถ และสติปัญญาที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยกันคิดช่วยกันทำ ซึ่งทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบ (วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558)

จากแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2562 - 2565 จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช). ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เป็นที่พึงพอใจจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา ดังนั้น จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงทำให้วิเคราะห์ได้ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน และการทำงานเป็นทีมของครู (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2565) ประกอบกับการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูของ กฤษฎา เจตน์จางง พบว่า การทำงานเป็นทีม ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบปัญหาครูขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน แร่งจูงใจในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน ต่างคนต่างทำงาน ขาดการยอมรับความสามารถ และบุคลากรมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงานเป็นทีม (กฤษฎา เจตน์จางง, 2563) ซึ่งโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมาถือเป็นโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ของจังหวัดนครราชสีมาเช่นเดียวกัน รวมไปถึงจำนวนของโรงเรียน จำนวนครู และการแบ่งขนาดของโรงเรียนมีลักษณะคล้ายกัน จึงทำให้เกิดปัญหาที่ใกล้เคียงกัน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางที่ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ทำให้หน่วยงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียนดีขึ้น รวมไปถึงสร้างให้เด็กเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเติบโตเป็นพลโลกที่ดีในอนาคตข้างหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 1,060 คน จาก 43 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2564) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan .D.W., 1970) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) จากการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียน และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวน 7 ด้าน และส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา จำนวน 5 ด้าน ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) และได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 2) นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 3) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 4) รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา โดยรวม (X_{tot})

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี (X_1)	3.87	0.83	มาก	7
2. ด้านความเห็นอกเห็นใจ (X_2)	3.97	0.80	มาก	4
3. ด้านการเยียวยารักษา (X_3)	4.13	0.79	มาก	2
4. ด้านความตระหนักรู้ (X_4)	4.06	0.82	มาก	3
5. ด้านการโน้มน้าวใจ (X_5)	3.93	0.82	มาก	5
6. ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (X_6)	4.15	0.79	มาก	1
7. ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน (X_7)	3.90	0.74	มาก	6
เฉลี่ย (X_{tot})	4.00	0.79	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา (ประกอบด้วย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X_{tot}) ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.79) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รองลงมา ด้านการเยียวยารักษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา จาก โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา โดยรวม (Y_{tot})

การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการทำงานเป็นทีม		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1)	4.18	0.66	มาก	5
2. ด้านความร่วมมือ (Y_2)	4.31	0.71	มาก	2
3. ด้านการประสานงาน (Y_3)	4.32	0.71	มาก	1
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4)	4.30	0.79	มาก	3
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	4.27	0.68	มาก	4
เฉลี่ย (Y_{tot})	4.27	0.71	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Y_{tot}) ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานงาน รองลงมา ด้านความร่วมมือ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา โดยใช้การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับ การเข้าสมการ	Unstandardized		standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	$\hat{\beta}$	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.122	0.141		7.941	.000*
1. ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี (X_1)	0.052	0.034	0.066	1.550	.122
2. ด้านความเห็นอกเห็นใจ (X_2)	0.111	0.037	0.143	2.979	.003
3. ด้านการเยียวยารักษา (X_3)	0.082	0.032	0.087	2.544	.011
4. ด้านความตระหนักรู้ (X_4)	0.095	0.043	0.097	1.961	.050
5. ด้านการโน้มน้าวใจ (X_5)	0.150	0.039	0.191	3.817	.000
6. ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (X_6)	0.138	0.041	0.174	3.326	.001
7. ด้านการสร้างสรรค้ชุมชน (X_7)	0.273	0.035	0.352	7.770	.000

R = 0.895 R² = 0.887 Adjusted R² = 0.887 S.E.b. = 0.541 F = 91.42 p = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรภาวะผู้นำใ้บริการจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำใ้บริการที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ ด้านการสร้างสรรค้ชุมชน (X_7) ด้านการโน้มน้าวใจ (X_5) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (X_6) ด้านความเห็นอกเห็นใจ (X_2) ด้านความตระหนักรู้ (X_4) ด้านการเยียวยารักษา (X_3) และด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .895 ประสิทธิภาพ ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.887 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 7 ด้าน ร่วมกันทำนายต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง นครราชสีมา ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 88.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05



อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารเน้นการให้บริการ อำนวยความสะดวกสบายแก่บุคลากร เห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ เฟ็งสง ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 อยู่ในระดับมาก (ศิริทิพย์ เฟ็งสง, 2563) เมื่อแยกเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ว่า

1.1 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเพราะว่า ผู้บริหารตระหนักว่าการพัฒนาคนเป็นจุดเริ่มต้นของแรงบันดาลใจในด้านอื่น ๆ การพัฒนาครู เริ่มต้นจากความเข้าใจผ่านทางทัศนคติทางความคิด เมื่อครูมีความคิดบวก มุ่งเน้นที่จะพัฒนาตนเอง ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี ปัจจุบันความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปมากจากในอดีต การบริหารงานที่เน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบหมายอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการให้ความร่วมมือ การเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของกลายเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ทำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุม หรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม ผู้บริหารจึงหันมาให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่คุณตามต้องการ มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ตลอดจนการให้โอกาสผู้อื่นได้เกิดความเจริญก้าวหน้า จุดมุ่งหมายสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ การช่วยให้บุคคลอื่นประสบความสำเร็จ (Daft, R. L., 2002) ซึ่งลักษณะสำคัญตามทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการจากแนวคิดของ Greenleaf ประกอบด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) การยอมรับและการเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and empathy) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing) การมีความตระหนักรู้ (Awareness) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing) การมองการณ์ไกล (Foresight) การมีจิตบริการ (Stewardship) การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) การสร้างสรรค์ชุมชน (Building community) (Greenleaf, R.K., 2002) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ เฟ็งสง พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง และติดตามข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครู บุคลากรเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบแก่ครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ อย่างทั่วถึง ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ โดยไม่ตัดสินจากลักษณะภายนอก (ศิริทิพย์ เฟ็งสง, 2563)

2.2 ด้านการเป็นฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้พูดและผู้ฟัง ควรมีทักษะการฟังที่จะต้องเข้าใจสิ่งที่สื่อสารซึ่งกันและกัน พร้อมนำไปส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงเพื่อจะได้ทำงานบรรลุให้ตรงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Greenleaf พบว่า คุณลักษณะสำคัญประการแรก ที่ผู้นำแบบผู้รับใช้ต้องมี การมีทักษะในการสื่อสาร และการตัดสินใจ ผู้นำแบบผู้รับใช้ต้องตั้งใจพัฒนาทักษะแห่งการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ เพราะการฟังนั้นจะทำให้ทราบถึงปัญหา และเมื่อทราบจะได้แก้ปัญหาได้ตรงจุด (Greenleaf, R.K., 2002)

2. ผลจากการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครู มีความสามัคคีในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจประสานงาน ช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งทิภา กลัดมุขและชวน ภารังกุล ได้ศึกษาว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในทางบวกระดับมาก พบว่า การทำงานเป็นทีมก็เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกัน คือ ต้องอาศัย



ปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการประสานงานการติดต่อสื่อสารช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทีมเป็นกลุ่ม บุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ (รุ่งทิพา กลัดมุขและชวณ ภาวังกุล, 2564) เมื่อแยกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ว่า

2.1 ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน จึงถือว่ามีความสำคัญสูงในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา เป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครูนั้นจะเน้นเป็นการทำงานร่วมมือกัน มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงาน และมีการประชุม ดังนั้น การประสานงาน และการร่วมมือจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน ได้ศึกษาว่า การประสานงานเป็นกลุ่มสมาชิกในทีมที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง (อริศชรา อุ่มสิน, 2560) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หลักคำ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ (พุทธพงศ์ หลักคำ, 2560)

2.2 ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นเพราะว่า เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ได้รับข่าวสารที่เร็วเกินไป ทำให้เกิดการแจ้งข่าวสารที่ไม่ทัน หรือการได้รับข่าวสารที่หลากหลาย ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ผิดพลาด และบิดเบือนจากความเป็นจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล ได้ศึกษาว่าการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่าการสื่อสารข้อมูลในปัจจุบันภายในองค์กร มีองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญหลายประการในการสื่อสารให้ประสบความสำเร็จ (สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล, 2558)

3. ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ตามตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ มี 7 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความตระหนักรู้ ด้านการเยียวยารักษา และด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ร่วมกันทำนายต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา ในภาพรวม ร้อยละ 88.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ มีลักษณะเป็นผู้ที่เสียสละ คอยให้บริการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติตามมีสร้างบรรยากาศให้มีความสุขในการทำงาน ทุ่มเทโดยการให้ความรู้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองในการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ และคำปรึกษาที่ดี จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ ส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกิดมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal-Theory) จากแนวคิดของยุกัล (Yukl) พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา ด้วยการทำให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการที่จะได้ผลดังกล่าวนี้ ผู้นำจะต้องจำแนกบทบาทของตำแหน่งและงานอย่างชัดเจน ช่วยขจัดสิ่งขัดขวางการทำงานออกไป ให้การสนับสนุนให้ลูกน้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนความพยายามและการร่วมมือของกลุ่มเพิ่มโอกาส เพื่อความพึงพอใจของลูกน้อง แต่ละคน ในการทำงานโดยไม่ควบคุมและกดดันภายในองค์กร การจะให้ผลตอบแทนต้องชัดเจนและไม่ปิดบังหรือกีดกันสิ่งที่ลูกน้องหรือบุคคลอื่นมุ่งหวัง (Yukl, G.A.,



1989) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมกฤช ประการะสังข์ กล่าวว่า เป็นผู้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารงานได้มีการมอบอำนาจ ใช้แรงจูงใจในการทำงานให้ยอมรับมากกว่าบังคับ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจในงานบริหารแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการทำงาน ให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหาได้อย่างเข้าใจจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีการชี้แนะ แนะนำครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมีคุณภาพ (คมกฤช ประการะสังข์, 2559) เมื่อแยกเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ว่า

3.1 ด้านการสร้างสรรค้ชุมชน มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร่วมกันสร้างสรรค้จนทำให้ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน เช่น เมื่อน้ำท่วม ผู้บริหารและทีมครู ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน นอกจากนี้สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น นำผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการเกษตรมาให้ความรู้ในการปรับทัศนียภาพให้กับโรงเรียนสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ดีขึ้น หรือนำผู้มีความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียนในการใช้ทักษะชีวิตแบบพอเพียง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ คมกฤช ประการะสังข์ ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการสร้างสรรค้ชุมชนอยู่ในระดับมาก พบว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมของสังคม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้สังคมได้มีส่วนกำหนดทิศทางและนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และแผนพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันกับ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นตัวแทนของชุมชน จึงจำเป็นต้องเป็นตัวกลางเพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้นในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุด ผู้บริหารจึงมีการสร้างสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (คมกฤช ประการะสังข์, 2559)

3.2 ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี มีอำนาจในการพยากรณ์ต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาระงานมากขึ้น จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น เพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงาน อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิวา กลัดมูข และชวณ ภารังกุล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น ขาดการกระตุ้น การให้คำแนะนำ และการให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปรับปรุงการทำงาน และหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างจากงานที่เคยทำอยู่ (รุ่งทิวา กลัดมูขและชวณ ภารังกุล, 2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารเน้นการให้บริการ อำนวยความสะดวกสบายแก่บุคลากร เห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครู มีความสามัคคีในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน ช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และ 3) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชนตามตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างสรรค้ชุมชน ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความตระหนักรู้ ด้านการเยียวยารักษา และด้านการเป็นผู้ฟังที่ดีตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ร่วมกันทำนายต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ในภาพรวม ร้อยละ



88.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ มีลักษณะเป็นผู้ที่เสียสละ คอยให้บริการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติตามมีสร้างบรรยากาศให้มีความสุขในการทำงาน ทุ่มเทโดยการให้ความรู้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองในการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ และคำปรึกษาที่ดี จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ ส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกิดมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารและครู ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน รวมไปถึงสร้างความเข้มแข็งโดยการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ชุมชนอีกด้วย นอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern Leadership) เพิ่มเติม 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ค่าแรง (เงินเดือน) สวัสดิการครู สภาพชีวิต ที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของครูเอกชน หรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน 3) ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อผู้บริหารจะได้นำผลการศึกษาไปพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้ ในส่วนข้อดีของการวิจัยเรื่องนี้ คือ เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน และผลการวิจัยที่ได้มาเป็นฐานข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. เรียกใช้เมื่อ 31 พฤษภาคม 2564 จาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542>
- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 8(1), 61-75.
- คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พุทธพงศ์ หลีกคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งทิศา กลัดมุขและชวณ ภารังกุล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(1), 194-209.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.ปรี้นติ้งเฮาส์.
- ศิรินทิพย์ เฟ็งสง. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2564). เอกสารกำลังคนและการโยกย้าย. นครราชสีมา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา.



- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2562-2565) จังหวัดนครราชสีมา (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. นครราชสีมา: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา.
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพล. (2558). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- องอาจ สิมเสน และวัลลภา อารีรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2), 1-10.
- อริศร อุ่ณสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Daft, R. L. (2002). *Leadership Theory and Practice*. Forth Worth, TX: The Dryden Press.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ: Paulist Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan .D. W. (1970). “ Determining Sampling Size for Reseach Activities,” . *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership in Organization*. (2nd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.