

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

The relationship between servant leadership of school administrators and
team working of teacher in department of local administration, region 4

รุ่งทิวา กลัดมุข* ชวน ภารังกุล*

Rungtiwa Kludmuk* Chuan Parangkul*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และ ครู จำนวน 228 คน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้จังหวัดเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการรับฟัง ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการเอื้อยวจิตใจ ด้านการรวบรวมกลุ่มคน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคนให้เติบโต ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างภาพมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าว และด้านการตระหนักรู้

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านความร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ มากที่สุด ($r = 0.745$) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($r = 0.711$) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($r = 0.700$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r = 0.695$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ น้อยที่สุด ($r = 0.687$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้, การทำงานเป็นทีม.

Abstract

The purpose of this research was 1) The purpose of this research was to investigate servant leaderships of schools in department of local administration, region 4. 2) The purpose of this research was to investigate team working of schools in department of local administration, region 4. And 3) The purpose of this study was to find the relationship between servant leaderships and team working of schools in department of local administration, region 4. The sample consisted of 313 administrators and teachers in department of local administration, region 4. Administrators were 85 peoples and teachers were 228 peoples. They were selected by the sample size. The instrument used for collecting data was 5 rating scales questionnaire with reliability 0.99. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, means, standard deviation and Pearson Product Moment Relationship.

The research findings were as follows.

1. The servant leaderships of schools in department of local administration, region 4 at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. In order of the mean descending as follows : (a) Listening (b) Stewardship (c) Empathy (d) Healing (e) Building Community (f) Commitment to the Growth of People (g) Foresight (h) Conceptualization (i) Persuasion (j) Awareness

2. The team working of schools in department of local administration, region 4 at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. In order of the mean descending as follows : (a) Coordination (b) Communication (c) Cooperation (d) Continuous Breakthrough (e) Creative Breakthrough

3. The relationship between servant leadership and team working of schools in department of local administration, region 4 in overall image and each aspect were associated ($r = 0.769$) with a statistical significance level of .01. The Servant leadership was the most associated with cooperative teamwork ($r = 0.745$), followed by coordination ($r = 0.711$), Continuous Breakthrough ($r = 0.700$), Communication ($r = 0.695$) and the least Creative breakthrough ($r = 0.687$).

Keywords : Servant Leadership, Team Working.

บทนำ

ในปัจจุบันสภาวะการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมการเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากสังคมมนุษย์เป็นสังคมขนาดใหญ่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับชั้นให้สามารถก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญ เร่งด่วน ที่ทุกฝ่ายจะต้องประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบและ ร่วมกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 2561, 1-13) เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ

ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่องสังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีสุขภาพที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, 49) การจะดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ให้ลุล่วงไปได้ จำต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประชาชนทุกภาคส่วนกับหน่วยงานทั้งหลายของรัฐตามแนวทางประชารัฐภายใต้กฎเกณฑ์ ตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและประเพณีการปกครองที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และลักษณะสังคมไทย หลักความสุจริต หลักสิทธิมนุษยชน และหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้สามารถขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเป็นขั้นตอนจนเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งในทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคมตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560, 2560, 77) การปกครองท้องถิ่นถือเป็นระบอบย่อยที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง ซึ่งการปกครองท้องถิ่นกับการปกครองในระดับชาติมีลักษณะที่แตกต่างกันตามทัศนะของ (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2543, 23) ได้ให้ความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นควรมีแนวทางต่างไปจากการเมืองระดับชาติไม่ควรลอกเลียนแบบระดับชาติ เนื่องจากการปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีขอบเขตพื้นที่ชัดเจนในการปกครองตนเองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานะภาพเป็นนิติบุคคล การดำเนินภารกิจทั้งในด้านการคลัง การบริหารงานบุคคล การจัดเก็บภาษี การจัดหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถจัดหางบประมาณได้ด้วยตนเอง ในลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเอง (local self-government) (บุษอริ ยีหะมะ, 2550, 79) เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทสำหรับการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะมีกฎหมายหลายฉบับที่เกิดขึ้นตามมาเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ต่อมามีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2550 และฉบับปี พ.ศ. 2560 แต่รัฐธรรมนูญ ทั้ง 2 ฉบับนี้ยังคงหลักการเดิมซึ่งไม่มีแตกต่างจากรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันเป็นผลมาจากรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 (อัชกรณ วังศรีปรีดี, 2549, 1) เห็นได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการในท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน การจัดเก็บภาษีได้น้อยลงอีกทั้งการกระจายอำนาจภารกิจหน้าที่ของรัฐบาลกลางไปยังท้องถิ่นยังคงถูกจำกัด อาจกล่าวได้ว่าเป็น “การกระจายภารกิจหน้าที่แต่ไม่กระจายเงินงบประมาณหรือบุคลากร” ทำให้ท้องถิ่นในแต่ละภูมิภาคเกิดปัญหาตามมา

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือได้รับการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ โดยใช้ศิลปะและความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการบริหารงาน คือ การชี้แนะ การสั่งการ และการช่วยเหลือให้กลุ่มคนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจนได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจความรับผิดชอบที่สูง และยังเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ในด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง กล่าวหาญ กล่าวเสี่ยง กล่าวตัดสินใจ เป็นนักติดต่อประสานงานที่ดีมีความสามารถโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจในการคิด การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (พุทธพงศ์ หลักคำ, 2560, 10) โดยส่วนใหญ่แล้ว ปัจจัยหลักสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน เพราะคนเป็นผู้ที่รับผลจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากที่สุด ซึ่ง “ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดความสำเร็จ ผู้นำมี

ความสำคัญอย่างมาต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ในระดับโลก ประเทศชาติและท้องถิ่น (สงวน ช้างฉัตร, 2543, 3) ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการบริหารจะมีประสิทธิภาพและดำเนินการให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ มอบหมายงาน และการกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเพราะผู้นำจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือนำมาซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, 9) สอดคล้องกับความเห็นของ (ประเวศ วะสี, 2544, 3) กล่าวว่า โลกยุคใหม่ต้องการผู้นำที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการพัฒนางานไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ มองกว้างคิดไกลและใฝ่สูงเป็นคนเก่งคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมเคารพและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนคนอื่นความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปมาจากในอดีตการบริหารงานที่เน้นการควบคุม กลายมาเป็นการมอบหมายอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการให้ความร่วมมือการเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุประสงค์ของการรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นแนวคิดของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (servant leadership) (ภารดี อนันต์นาวิ, 2545, 5) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในปัจจุบัน โดยเริ่มมาจากแนวคิดของ กรีนลีฟ (Greenleaf) โดยนำเสนอว่า ผู้นำควรเห็นแก่ผู้อื่นมากกว่าตนเอง ต้องปฏิบัติเสมือนเป็นผู้ให้ และปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนตนเองเป็นผู้รับใช้ (servant) โดยความต้องการที่จะรับใช้ผู้อื่น ต้องเริ่มมาจากจิตสำนึกก่อน แล้วบุคคลนั้นจึงจะเกิดความต้องการที่จะกระทำสิ่งนั้นอย่างแท้จริง (พัชสิริ ชมพุกำ, 2552, 4)

ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุดจากการทดสอบระดับนานาชาติประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงจะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่าขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า ฮานูเชคและลิฟกิน (Hanushek & Rivkin, 2010, 267-271) และการจัดการศึกษาไม่สามารถทำลำพังเพียงคนเดียวได้ จำต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจประสานร่วมมือกันทำงานเป็นทีมซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ ต่างก็พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร ให้มีรูปแบบวิธีการทำงานเป็นทีมแทนที่จะมุ่งบุคคลเพียงคนเดียวเพราะการทำงานเป็นกลุ่มช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงฟื้นฟูองค์การได้มากกว่า (สุนันทา เลาหนันท์, 2549, 13) การทำงานเป็นทีมจึงเกิดเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์กรต้องการจากพนักงานทุกคนทุกระดับ เพื่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่กลุ่มคนเข้ามาช่วยกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ การมาร่วมกันปฏิบัติงานนี้จะไปอย่างไรราบรื่นและประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการในการทำงานร่วมกัน การที่บุคคลมาร่วมกันเป็นกลุ่มและทำงานเป็นทีมนี้ ไม่ใช่เพียงแต่นำบุคคลหลาย ๆ คนมารวมกันเท่านั้นแต่จะต้องมีการร่วมแรงร่วมใจ และมีเป้าหมายร่วมกัน (ทศนา แคมมณี, 2540, 10) ในปัจจุบัน ความสำเร็จขององค์กรนอกจากขึ้นอยู่กับ

ความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว การทำงานเป็นทีมยังเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานหรือการทำงานเป็นทีม (teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเพราะการทำงานทั้งหลายยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรรณเศียร, 2545, 3) การทำงานเป็นทีม คือการที่บุคคลหลายคน มาทำงานด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันในทีมมีอุดมการณ์เดียวกัน มุ่งทำงานที่สุจริตดีมี ประสิทธิภาพกันเป็นอย่างดี ทำให้ทุกสิ่งที่ทำประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เป็นการเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในการสร้างทีมงานเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญที่ทำจากนั้นนำไปสู่การวิเคราะห์ กำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติงานของกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างรอบคอบระมัดระวังเสริมสร้างทักษะให้แก่สมาชิกในทีมงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม (ธีระ รุญเจริญ, 2550, 199)

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 หลายแห่ง มีปัญหาเกี่ยวกับปฏิบัติงานของครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารขาดการกระตุ้น การให้คำแนะนำ และการให้กำลังใจเพื่อปรับปรุงการทำงานและหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนการให้ความยอมรับ นับถือ พบว่าผู้บริหารยังมีพฤติกรรมที่บกพร่องในการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ การให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชายังน้อย พฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นไปในลักษณะเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานเกิดขึ้นไม่เหมาะสมเท่าที่ควร และประกอบด้วยผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา (สมุทพร ชำนาญ, 2556, 197-219) และจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้านพฤติกรรมความร่วมมือ กับด้านพฤติกรรมประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (สมประสงค์ เรือนไทย, 2551, 114) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้านการเยียวยารักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (นันทพร ทองดี, 2559, ง-จ) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้านการเยียวยารักษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (ปัทมาพร ศรีกำพล, 2557, 159)

จากข้อมูลด้านบุคลากรที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในแต่ละสถานศึกษามีการแบ่งเป็นกลุ่ม เป็นฝ่าย ทำให้การประสานงานเกิดความล่าช้า และการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นส่วนใหญ่ไม่รับฟัง และไม่นำความคิดเห็นของครู มาพิจารณาเพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ไม่ดี เกิดความน้อยใจและไม่อยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบผลสำเร็จ (องค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4, 2562, 119) และจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ด้านพฤติกรรมมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับต่ำ (สมประสงค์ เรือนไทย, 2551, 114) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (เอกวุฒิ ไกรมาก, 2558, 69) ด้านการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (นงลักษณ์ จรรย์านูวัฒน์, 2558, 82)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นนักวิชาการศึกษาของเทศบาลเมืองโพธาราม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

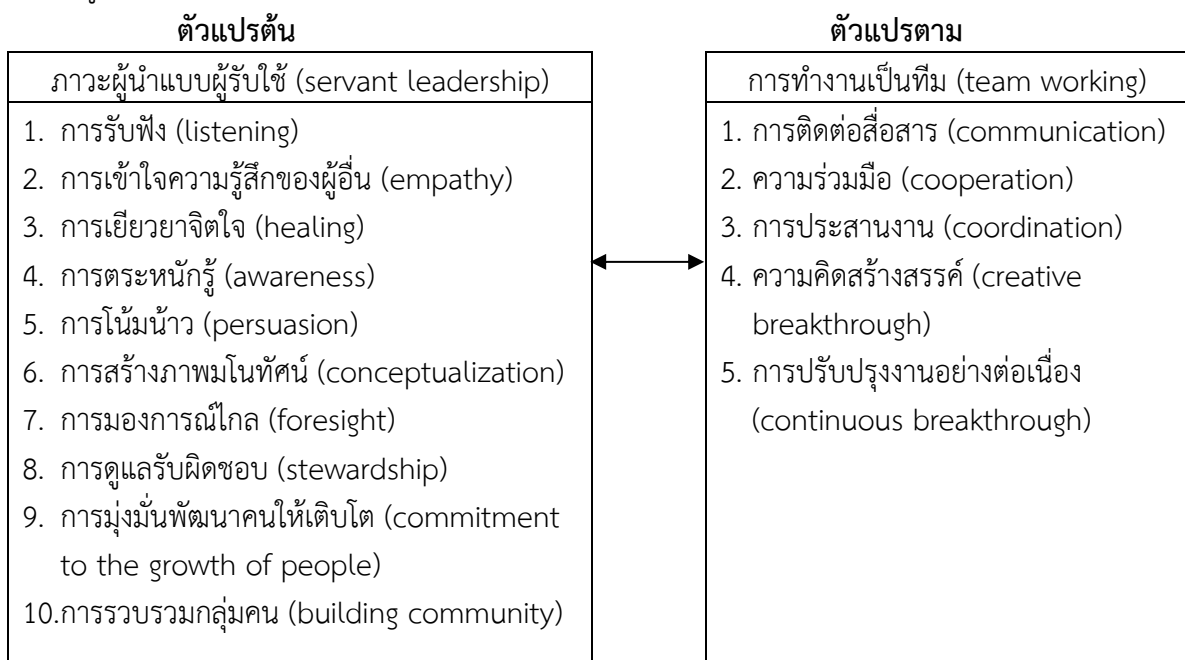
สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

- ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในทางบวก ระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 1,698 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม จำแนกตามจังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้จังหวัด เป็นชั้น ทำให้ได้ยอดรวมของตัวอย่างในแต่ละจังหวัด
2. เพื่อให้ตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่ง เป็นชั้น ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง
3. เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ใช้วิธีจับสลาก ส่วนกลุ่มครูใช้ตารางตัวเลขสุ่ม

ที่	จังหวัด	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
		ผู้บริหาร			ครู	รวม	ผู้บริหาร			ครู	รวม
		ผอ.	รองผอ.	หัวหน้ากลุ่มสาระ			ผอ.	รองผอ.	หัวหน้ากลุ่มสาระ		
1	สุพรรณบุรี	12	11	88	172	283	3	2	16	32	52
2	ราชบุรี	14	13	88	359	474	3	2	16	66	87
3	กาญจนบุรี	11	13	72	190	286	3	2	13	35	53
4	นครปฐม	18	29	104	504	655	3	5	19	93	121
	รวม					1,698					313

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และกลุ่มเขตปกครองท้องถิ่น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และ การทำงานเป็นทีม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC = 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน และ ครูจำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, 202) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ขึ้นไป เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บได้จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา

1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และกลุ่มเขตปกครองท้องถิ่น ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม

(n = 313)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D	ค่าระดับ	ลำดับ
1. การรับฟัง (X_1)	4.15	0.69	มาก	1
2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_2)	4.09	0.68	มาก	3
3. การเยียวยาจิตใจ (X_3)	4.07	0.70	มาก	4
4. การตระหนักรู้ (X_4)	3.97	0.69	มาก	10
5. การโน้มน้าว (X_5)	3.99	0.69	มาก	9
6. การสร้างภาพมโนทัศน์ (X_6)	4.02	0.68	มาก	8
7. การมองการณ์ไกล (X_7)	4.02	0.69	มาก	7
8. การดูแลรับผิดชอบ (X_8)	4.10	0.67	มาก	2
9. การมุ่งมั่นพัฒนาคนให้เติบโต (X_9)	4.05	0.67	มาก	6
10. การรวบรวมกลุ่มคน (X_{10})	4.07	0.61	มาก	5
รวม	4.46	0.75	มาก	

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.75) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการรับฟัง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.69) ด้านการดูแลรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.67) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.68) ด้านการเยียวยาจิตใจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) ด้านการรวบรวมกลุ่มคน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคนให้เติบโต ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.67) ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.69) ด้านการสร้างภาพมโนทัศน์ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) ด้านการโน้มน้าว ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ และด้านการตระหนักรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.69)

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม

(n = 313)

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D	ค่าระดับ	ลำดับ
1. การติดต่อสื่อสาร (Y_1)	4.17	0.62	มาก	2
2. ความร่วมมือ (Y_2)	4.17	0.57	มาก	3
3. การประสานงาน (Y_3)	4.19	0.60	มาก	1
4. ความคิดสร้างสรรค์ (Y_4)	4.13	0.58	มาก	5
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	4.13	0.63	มาก	4
รวม	4.16	0.60	มาก	

จากตาราง พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประสานงาน (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.60) ด้านการติดต่อสื่อสาร (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.62) ด้านความร่วมมือ (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.57) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.63) ตามลำดับ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.58)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4

การทำงานเป็นทีม	การติดต่อสื่อสาร (Y ₁)	ความร่วมมือ (Y ₂)	การประสานงาน (Y ₃)	ความคิดสร้างสรรค์ (Y ₄)	การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Y ₅)	รวม (Y _{tot})
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้						
การรับฟัง (X ₁)	.496**	.525**	.466**	.423**	.492**	.524**
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X ₂)	.451**	.555**	.484**	.450**	.528**	.537**
การเสียใจ (X ₃)	.601**	.667**	.606**	.599**	.619**	.671**
การตระหนักรู้ (X ₄)	.637**	.628**	.637**	.622**	.642**	.690**
การโน้มน้าว (X ₅)	.641**	.629**	.660**	.640**	.610**	.692**
การสร้างภาพมโนทัศน์ (X ₆)	.624**	.668**	.652**	.612**	.647**	.697**
การมองการณ์ไกล (X ₇)	.635**	.703**	.678**	.688**	.691**	.737**
การดูแลรับผิดชอบ (X ₈)	.746**	.665**	.701**	.713**	.585**	.740**
การมุ่งมั่นพัฒนาคนให้เติบโต (X ₉)	.564**	.721**	.632**	.592**	.667**	.689**
การรวบรวมกลุ่มคน (X ₁₀)	.665**	.742**	.684**	.644**	.619**	.727**
รวม (X _{tot})	.695**	.745**	.711**	.687**	.700**	.769**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.769$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวม และรายคู่ มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ (Y₂) มากที่สุด ($r = 0.745$) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน (Y₃) ($r = 0.711$) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Y₅) ($r = 0.700$) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y₁) ($r = 0.695$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (Y₄) น้อยที่สุด ($r = 0.687$)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการรับฟัง ด้านการดูแลรับผิดชอบ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการเสียใจ ด้านการรวบรวมกลุ่มคน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคนให้เติบโต ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างภาพมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าว ตามลำดับ และด้านการตระหนักรู้

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือมากที่สุด ($r = 0.745$) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ($r = 0.711$) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($r = 0.700$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r = 0.695$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ น้อยที่สุด ($r = 0.687$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในทางบวกระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในด้านการบริหารงาน จึงต้องปฏิบัติตนเองเสมือนเป็นผู้ให้ และปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนตนเองเป็นผู้รับใช้ เช่น คอยชี้แนะ คอยให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจนได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจความรับผิดชอบที่สูง

ผู้นำควรเห็นแก่ผู้อื่นมากกว่าตนเอง และการทำงานเป็นทีมก็เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกัน คือ ต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการประสานงานการติดต่อสื่อสารช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมประสงค์ เรือนไทย (2551, 140) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์การสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกด้าน กับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองอินทร์ อุบลชัย (2556, 107) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 1 ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา แสงบุปผา (2556, 73) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษา เทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ เสียงเย็น (2557, 86) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในงานจิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การของหัวหน้างานในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในด้านการประสานงานมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมประสงค์ เรือนไทย (2551, 138) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์กรการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2556, 92) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ จรรย์วัฒน์ (2558, 93) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หลีกคำ (2560, 90) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ

ผลการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ในด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น ขาดการกระตุ้น การให้คำแนะนำ และการให้กำลังใจ กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปรับปรุงการทำงานและหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างจากงานที่เคยทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมประสงค์ เรือนไทย (2551, 138) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์กรการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกวุฒิ ไกรมาก (2558, 80) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, 74) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2559, 132) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของตนเองและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อการบริหารงานที่ได้ประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 ได้แพร่หลายออกไป และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษา เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

บรรณานุกรม

- ชนิกานต์ เสียงเย็น. (2557). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในงาน จิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของหัวหน้างานในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). **การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน กลีบมาลัย. (2556). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทิตนา แคมมณี. (2540). **การวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชั่วฟ้า.
- นันทพร ทองดี. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับคุณลักษณะผู้นำ แบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร ทองดำ. (2559). **การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ จรรย์านูวัฒน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุษอริ ยีหะ. (2550). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2544). **ผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : มติชน.
- ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชสิริ ชมพู่คำ. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.

- พุทธพงศ์ หล้าคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก วันที่ 13 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก วันที่ 6 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุจิรา แฝงบุบผา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษา เทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวน ช่างฉัตร. (2543). พฤติกรรมองค์การ. พิษณุโลก : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยพิษณุโลกสงคราม.
- สมุทพร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์.
- สุนันทา เลานั่นทน. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- สมประสงค์ เรือนไทย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น องค์การการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- อัชกรณ วังศรีปรีดี. (2549). ทศวรรษแห่งการปกครองท้องถิ่นไทย. วารสารสถาบันพระปกเกล้า 3, 2, 43-60.
- เอกวุฒิ ไกรมาก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2543). วิสัยทัศน์การปกครองท้องถิ่นและแผนการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : ดีแอล เอส.
- องค์การปกครองท้องถิ่นที่ 4. (2562). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ 2562. กาญจนบุรี : ผู้แต่ง.

Hanushek, A. E., & Rivkin, G. S. (2010). Generalizations about using value-added measures of teacher quality. **American Economic Review**, **100**, **2**, 267–271

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, **30**(3), 607-610.