

**พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**

**ADMINISTRATORS' LEADER BEHAVIORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL
CLIMATE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9**

จันทร์ทา ตันติศักดิ์ศรี / JANTA TANTISAKSEE¹

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO²

ธีรวุธ ธาดาตันติโชค / TEERAWOOT THADATANTICHOKE³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้การยอมรับนับถือ การพัฒนาทักษะทางสังคม การโน้มน้าวจิตใจ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้ความช่วยเหลือ การประสานงานและการมีความคิดริเริ่มตามลำดับ

2. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นิเวศวิทยา วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และระบบสังคมตามลำดับ

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การพัฒนาทักษะทางสังคม การมีความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ มัธยมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the level of the administrators' leader behaviors; 2) the organizational climate of educational institutions; and 3) the administrators' leader behaviors affecting the organizational climate of educational institutions. The sample group was 320 administrators and teachers in government secondary schools under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school size. The research instrument used for collecting data was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics employed for data analysis comprised percentage, mean, standard deviation, correlation analysis and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the administrators' leader behaviors was at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: recognition, social skills development, the language strategies of persuasion, self-improvement, assistance, coordinating and creative thinking respectively.

2. Overall and in specific aspects, the organizational climate of schools was at the high positive level. They were ranked from the highest to the lowest as follows: ecology, school culture, school environment and social system respectively.

3. The administrators' leader behaviors including the language strategies of persuasion, assistance, social skills development, creative thinking, and recognition together predicted the organizational climate of educational institutions at the percentage of 70.80 with statistical significance at .05.

Keywords: administrator's leader behavior, organizational climate, secondary education

บทนำ

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญในการศึกษาสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพราะทั้งสองฝ่ายต่างต้องการบรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้และมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกคนควรมีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นและสร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย (อุทัย สุขแป้น, 2555: 1) การบริหารงานที่ดีนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาความขัดแย้งในทางบวก และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ (รพีพรรณ ชาติหาญ, 2550: 2) อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศองค์การ ในขณะที่เดียวกันสภาพบรรยากาศองค์การก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน นั่นคือบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด จิตใจและคุณภาพต่าง ๆ ที่สังคมคาดหวังจากสมาชิกขององค์การ (ภาสกร ภัคดีศรีแพง, 2548: 3) และการบริหารจัดการองค์การจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือ บุคลากรภายในองค์การซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบุคลากร เข้ารองรับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจเทคนิคในการสร้างงาน กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเต็มใจทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจ ร่วมตัดสินใจสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีปฏิสัมพันธ์ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งการปรึกษาหารือ ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจสูง และรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซอจิอวานนิ (Sergiovanni, 1983 อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548: 3) ดังนั้น ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การทำให้องค์การอยู่รอดได้ ผู้บริหารจึงต้องทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากรในองค์การคือการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ (เอกพล อินทรพิชัย, 2552: 36)

บรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานแล้ว การบริหารจะดำเนินไปได้โดยไม่ราบรื่น บรรยากาศองค์การจึงมีผลกระทบต่อพฤติกรรมหลักในองค์การ เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลิกภาพขององค์การ อันมีความสำคัญต่อการอธิบายบรรยากาศองค์การ (ธร สุนทรายุทธ, 2551: 515) และจากแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ต้องสามารถสร้างผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานได้โดยการปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำจะสามารถพิจารณาได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเกิดแรงจูงใจของผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานและส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในที่สุด

กล่าวได้ว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของสมาชิกผู้ร่วมงานต่อบรรยากาศองค์การที่เขากำลังปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนใจสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อสมาชิกในสถานศึกษา ทำให้สมาชิกทำงานอยู่อย่างมีความสุขและมีคุณค่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ดี มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการบริหารจัดการองค์การที่ดี มีการประสานงานที่ดี เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กำหนดให้มีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกายภาพ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ใ้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีอำนาจในการตัดสินใจซึ่งส่งผลในการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ถึงแม้สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาดังกล่าวแต่ในทางปฏิบัติพบปัญหาที่เกิดขึ้นหลายด้านพอสรุปได้ดังนี้ 1) ปัญหาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 2) ปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีพฤติกรรมห่างเหินกับผู้ร่วมงาน อีกทั้งพฤติกรรมผู้บริหารเป็นแบบมุ่งผลงานและพฤติกรรมของคณะครูในโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานในลักษณะที่ไม่พึงประสงค์

จากข้อมูลดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของสมาชิกผู้ร่วมงานต่อบรรยากาศองค์การที่เขากำลังปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนใจสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อสมาชิกในสถานศึกษา ทำให้สมาชิกทำงานอยู่อย่างมีความสุขและมีคุณค่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เกิดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ดี มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม สามารถ

สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการบริหารจัดการองค์การที่ดี มีการประสานงานที่ดี เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 7 พฤติกรรม คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) นิเวศวิทยาในองค์การ 2) สภาพแวดล้อม 3) ระบบสังคม และ 4) วัฒนธรรม

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของผู้บริหารและรองผู้อำนวยการที่มีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 7 พฤติกรรม คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี

2. บรรยายภาคองค์การ หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่แสดงออกมาอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) นิเวศวิทยาในองค์การ 2) สภาพแวดล้อม 3) ระบบสังคม และ 4) วัฒนธรรม

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยายภาคองค์การในสถานศึกษา ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสุพรรณบุรี จากสถานศึกษา 61 แห่ง ในปีการศึกษา 2557 รวมจำนวน 3,361 คน แยกเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 190 คน ครูผู้สอนจำนวน 3,171 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสุพรรณบุรี จากสถานศึกษา 61 แห่ง ในปีการศึกษา 2557 รวมจำนวน 341 คน แยกเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการจำนวน 20 คน ครูผู้สอนจำนวน 321 คน ซึ่งใช้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2554: 124) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	จังหวัด		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	นครปฐม	สุพรรณบุรี	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	3	40	939	4	95
ขนาดใหญ่	6	6	62	1,032	7	104
ขนาดกลาง	8	13	60	862	6	87
ขนาดเล็ก	10	10	28	338	3	35
รวมทั้งหมด	29	32	190	3,171	20	321
	61		3,361		341	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา แล้วกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อให้ได้โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความตรงของข้อคำถามแต่ละข้อความและวิเคราะห์ความตรง (validity) ด้วยวิธี IOC (index of item objective congruence) ได้ค่าเฉลี่ยที่ยอมรับได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 52 ข้อ และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จำนวน 39 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงของข้อคำถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงของบรรยากาศองค์การได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีโครงสร้างประกอบด้วย 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน และ 7) การเข้าสังคมได้ดี สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีโครงสร้างประกอบด้วย 1) นิเวศวิทยา 2) สภาพแวดล้อม 3) ระบบสังคม และ 4) วัฒนธรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 341 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจง (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.) วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น (stepwise multiple regression analysis) โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการให้การยอมรับนับถือมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ การเข้าสังคมได้ดี ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.71) การโน้มน้าวจิตใจ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.72) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.73) การให้ความช่วยเหลือ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.76) การประสานงาน ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.72) และการมีความคิดริเริ่ม ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.69) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 320)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีความคิดริเริ่ม	4.33	0.69	มาก	7
2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.39	0.73	มาก	4
3. การให้การยอมรับนับถือ	4.48	0.74	มาก	1
4. การให้ความช่วยเหลือ	4.38	0.76	มาก	5
5. การโน้มน้าวจิตใจ	4.40	0.72	มาก	3
6. การประสานงาน	4.38	0.72	มาก	6
7. การเข้าสังคมได้ดี	4.45	0.71	มาก	2
รวม	4.40	0.72	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยนิเวศวิทยาในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.60) สภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.63) ระบบสังคม ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 320)				
บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. นิเวศวิทยาในองค์การ	4.61	0.63	มากที่สุด	1
2. สภาพแวดล้อม	4.53	0.63	มากที่สุด	3
3. ระบบสังคม	4.47	0.63	มาก	4
4. วัฒนธรรม	4.56	0.60	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.62	มากที่สุด	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศองค์การ (Y_{tot}) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63-0.81 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในแต่ละตัวของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง 0.70-0.91 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและ
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	การมีความคิดริเริ่ม (X ₁)	การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X ₂)	การให้การยอมรับนับถือ (X ₃)	การให้ความช่วยเหลือ (X ₄)	การโน้มน้าวจิตใจ (X ₅)	การประสานงาน (X ₆)	การเข้าสังคมได้ดี (X ₇)	บรรยากาศองค์การ (Y _{tot})
การมีความคิดริเริ่ม (X ₁)	1.00							
การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X ₂)	0.84**	1.00						
การให้การยอมรับนับถือ (X ₃)	0.78**	0.90**	1.00					
การให้ความช่วยเหลือ (X ₄)	0.74**	0.84**	0.91**	1.00				
การโน้มน้าวจิตใจ (X ₅)	0.80**	0.80**	0.89**	0.89**	1.00			
การประสานงาน (X ₆)	0.80**	0.85**	0.85**	0.85**	0.90**	1.00		
การเข้าสังคมได้ดี (X ₇)	0.70**	0.75**	0.82**	0.81**	0.84**	0.85**	1.00	
บรรยากาศองค์การ (Y _{tot})	0.63**	0.70**	0.79**	0.80**	0.81**	0.76**	0.76**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ (X₅) การให้ความช่วยเหลือ (X₄) การเข้าสังคมได้ดี (X₇) การมีความคิดริเริ่ม (X₁) และการให้การยอมรับนับถือ (X₃) เป็นตัวแปรซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.708 ซึ่งแสดงว่าการโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม และการให้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และสามารถทำนายบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาได้ร้อยละ 70.80 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.76 + 0.29 (X_5) + 0.16 (X_4) + 0.16 (X_7) - 0.11 (X_1) + 0.14 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.39 (X_5) + 0.22 (X_4) + 0.20 (X_7) - 0.13 (X_1) + 0.18 (X_3)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวม (Y_{tot})

(n = 320)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	55.59	11.12	152.14*	.00
Residual	314	22.95	0.07		
Total	319	78.54			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า	b	Beta	SE _b	t	Sig.
สมการค่าคงที่	1.76		0.12	14.54*	.00
การโน้มน้าวจิตใจ (X_5)	0.29	0.39	0.06	4.66*	.00
การให้ความช่วยเหลือ (X_4)	0.16	0.22	0.06	2.59*	.01
การเข้าสังคมได้ดี (X_7)	0.16	0.20	0.04	3.43*	.00
การมีความคิดริเริ่ม (X_1)	-0.11	-0.13	0.05	-2.49*	.01
การให้การยอมรับนับถือ (X_3)	0.14	0.18	0.06	2.16*	.03

R = 0.841	R² = 0.708	SEE. = 0.270
------------------	------------------------------	---------------------

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการให้การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การเข้าสังคมได้ดี การโน้มน้าวจิตใจ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้ความช่วยเหลือ การประสานงานและการมีความคิดริเริ่ม ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารงานในระดับสูง อีกทั้งได้ผ่านการฝึกอบรมการเป็นผู้นำทำให้ผู้บริหาร เข้าใจพฤติกรรมผู้นำมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เนาะแก้ว (2551: 84) ซึ่งได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการให้การยอมรับนับถือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ และงานวิจัยของพรเทพ ทศนสุวรรณ (2553: 108) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความคิดริเริ่ม การเข้าสังคม การประสานงาน การยอมรับ นับถือ การปรับปรุงแก้ไข การโน้มน้าวจิตใจ และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อให้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี ปัจจัยสำคัญ ๆ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนหลายประการ เช่น ระบบบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องาน และเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เดินหน้าอย่างแข็งแกร่ง ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยนิเวศวิทยา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และระบบสังคม ตามลำดับ ทั้งนี้ จากพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตราที่ 24 ข้อ 5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภท ต่าง ๆ จึงส่งผลให้สถานศึกษาต่าง ๆ ส่งเสริมบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยชนก บุญมาก (2555: 85) ซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก และงานวิจัยของอภิชาติ นามมุงคุณ (2550: 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ด้านพฤติกรรมที่เน้น
ความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ด้านบรรยากาศแบบเปิดกว้างและบรรยากาศแบบปลดปล่อย ส่วนด้านบรรยากาศ
แบบผูกมัดและบรรยากาศแบบปิดกั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งงานวิจัยของรพีพรรณ ชาติหาญ
(2550: 77) ก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว
เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับสุชาติดา จานุษย์ (2549: 14) ที่กล่าวว่า บรรยากาศ
องค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีผล
ต่อการทำงานที่สมาชิกจะมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพัน
กับองค์การ ทั้งนี้เมื่อมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสรรค์สร้าง
ผลงานคุณภาพ ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อยพบว่า
การโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม และการให้
การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศ
องค์การในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70.80 ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
ที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหลัก และผู้ที่จะมีบทบาทมากที่สุดก็คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษา ซึ่งจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว
งานจะดำเนินไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์แล้วยังขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้บริหาร
ที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เมื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา
มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา
อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี หวานสนิท (2551: 65) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน
สูงมากกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน และอภิชาติ นามมุงคุณ (2550: 123) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ด้านพฤติกรรมที่เน้นงานด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบรรยากาศแบบเปิดกว้างและบรรยากาศแบบปิดเปลี่ยนเมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

3.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการโน้มน้าวจิตใจที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารหรือการมีวาทีศิลป์ในการพูดหรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งถือว่าเป็นศาสตร์หนึ่งที่ผู้บริหารทุกคนล้วนมีกันอยู่ทุกคน การใช้ภาษาในการสื่อสารที่เหมาะสมและมีความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบรูซซี ศิริมหาสาคร (2549: 55-57) ซึ่งกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ด้านหนึ่งคือ การใช้ปิยวาจา เป็นผู้ฟังที่ดี ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น การสอนงานหรือการตักเตือนลูกน้อง ใช้คำพูดเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่อารมณ์ ด่วนสรุป วาจาเสียดสี ประชดประชัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ทิมย้ายงาม (2549: 61) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทวา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทวา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การเข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในด้านการโน้มน้าวจิตใจ เป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการให้ความช่วยเหลือที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเมื่ออยู่ในองค์กรเดียวกันก็เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนใดคนหนึ่งจะอยู่โดยลำพังไม่พึ่งพาใครไม่ได้ ถ้าทุกคนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบรูซซี ศิริมหาสาคร (2549: 55-57) ซึ่งกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ด้านหนึ่งคือ ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรักความเอาใจใส่

ช่วยเหลือด้วยความเห็นใจ แนะนำสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ สู่อุช (2547: 72) ที่ได้วิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดย 3 ลำดับแรก คือ การมีความคิดริเริ่ม การให้ความช่วยเหลือ และการให้การยอมรับนับถือ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจะก่อให้เกิดความรักและความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อนำองค์การสู่ความสำเร็จ

3.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการเข้าสังคมได้ดีที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มี บทบาทสูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังต้องมีการติดต่อประสานงาน กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอกดิล (Stogdill, 1974: 62-65) ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์คือ ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนทุกระดับ ได้ดีโดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน มีจิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและ เป็นผู้ที่มีมารยาทสังคมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ ทศนสุวรรณ (2553: 108) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรมีความเห็นว่า ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีพฤติกรรมผู้นำในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปรับปรุงแก้ไขด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ดังนั้นกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านการเข้าสังคมได้ดี ทำให้ครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เข้ามาช่วยกันช่วยกันในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศขององค์การในการทำงานที่ดี

3.4 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการมีความคิดริเริ่มที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แบบผกผัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นหัวเรือใหญ่ในการบริหารงานเพื่อให้องค์การเดินไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวางแผนระบบงานต่าง ๆ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะ กระบวนการในการคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เพื่อนำ มาปรับใช้กับการบริหารงานอยู่เสมอ ๆ บวกกับการที่ผู้บริหารผ่านการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านมา เป็นอย่างมาก เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานต่าง ๆ มากมายทำให้ผู้บริหาร ได้พบเห็นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงเป็นส่วนหนึ่งในการนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอกดิล (Stogdill, 1974: 62-65) ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ คือ มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีจินตนาการที่จะ

สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวัตน์ สุสุข (2547: 71) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดย 3 ลำดับแรก คือ การมีความคิดริเริ่ม การให้ความช่วยเหลือ และการให้การยอมรับนับถือ ดังนั้นกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร การมีความคิดริเริ่ม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศองค์การที่ดีในการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพต่อไป

3.5 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการให้การยอมรับนับถือที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีอำนาจเหนือสุดในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาควรให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ให้เกียรติครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการยกย่องชมเชยครูและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล นิหิมพานิช (2551: 71-74) กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนและมีความยุติธรรม รวมถึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ทิมย้ายงาม (2549: 61) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การเข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่มการโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารสามารถทำให้ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหารสถานศึกษาได้ ครูก็จะสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดีตามมา

3.6 สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการประสานงาน และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ไม่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องคอยกระตุ้นหรือแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ส่วนการประสานงานอาจด้วยเนื่องจากผู้บริหารและครูทุกคนต่างมีจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ทุกคน จึงรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 การมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือเสนอโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานก้าวหน้า และควรเอาใจใส่ในการหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมถึงการเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจ กับงานที่ริเริ่มใหม่และควรแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมให้ผู้ร่วมงานได้นำไปปฏิบัติและมีความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

1.2 การให้การช่วยเหลือ ผู้บริหารควรให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อให้กล้าเผชิญและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสมรรถภาพการทำงาน และแสดงความห่วงใยและความผูกพันให้ปรากฏเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาหรือมีความเดือดร้อน จัดให้มีสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษาตามความเหมาะสม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม ชี้แจงกับผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

1.3 การประสานงาน ผู้บริหารควรจัดทำโครงการลักษณะงานขอบข่ายของงานขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและถือปฏิบัติ สามารถประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่สามารถเป็นผู้นำในบางเรื่อง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายแผนงาน และโครงการของหน่วยงาน จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานได้ทราบ และเข้าใจกิจกรรมงานต่าง ๆ

1.4 การรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปประชุม อบรม สัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาต่อให้ตรงกับสายการปฏิบัติงาน และหาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารต้องสนใจและส่งเสริมการเชิญวิทยากรมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ร่วมงานหรือนักเรียน การเข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารควรจะไปพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเกี่ยวกับพฤติกรรม การเข้าสังคมจากสถาบันอื่น ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และมีมนุษยสัมพันธ์และมีอัธยาศัยที่ดีกับเพื่อนร่วมอาชีพทั่วไป และวางตัวให้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ร่วมกิจกรรมหน่วยงาน ชมรม สมาคม หรือมูลนิธิต่าง ๆ บ้าง รู้จักสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานนอกเวลาตามโอกาสอันควร มีจิตใจกว้าง เสียสละเวลาหรือทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุป

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดถึง 3 ด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา เรียงอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การโน้มน้าวจิตใจ 2) การให้ความช่วยเหลือ 3) การเข้าสังคมได้ดี 4) การมีความคิดริเริ่ม 5) การให้การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม และการให้การยอมรับนับถือ สามารถทำนายบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 70.80

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2554). การวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จันทนา ชุมทัพ. (2548). บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จุมพล หนีมพานิช. (2551). ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2549). ผู้นำพันธุ์แท้. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

- เพ็ญศรี แนะแก้ว. (2551). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พรเทพ ทัดสนสุวรรณ. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภาสกร ภัคดีศรีแพง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รพีพรรณ ชาติหาญ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย ทิมย้ายงาม. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็ญ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สกาวรัตน์ สุธง (2547). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุมาลี หวานสนิท. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา จนนุชย์. (2549). **การศึกษาบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษา: พนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- หทัยชนก บุญมาก. (2555). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ นามมุงคุณ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.
- อุทัย สุขแป้น. (2555). **บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เอกพล อินทรพิชัย. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนราษฎร์อำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration.* New York: Appleton Century-Crofts.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership.* New York: McMillan.