

ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

Leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office

จารุสิริ ทองเกตแก้ว¹, เฉลิมชัย หาญกล้า², ภัศกร เลาสวัสดิกุล²
Charusiri Thongketkao¹, Chalermchai Hankla², Phatsayakorn Laosawatdikul²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 107 คน และครู 249 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการทดสอบความสัมพันธ์ของเพียร์สัน กับ การทดสอบของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้าน 2 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำมุ่งมั่น 2) ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านบรรยากาศในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเป็นแบบอย่าง 2) ด้านความกรุณาปราณี 3) ด้านการมุ่งผลงาน และ 4) ด้านความห่วงใยในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน 2.2 การเปรียบเทียบบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, บรรยากาศสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู

¹ นักศึกษาสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office. 2) Compare the leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office classified by position, gender, age, education, work experience, area and size 3) Find the relationship between leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office. The samples used in this study were 107 administrators and 249 teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office obtained by stratified random sampling. The instrument for data collecting was a five – level rating scale questionnaire with the reliability of 0.870. The data were analyzed by using means, standard deviation, t – test, one – way analysis of variance, Scheffe’s test and Pearson’s correlation test.

The findings showed that: 1. Leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office leadership in overall and in two aspects were at a high level ranking from 1) Job - Centered 2) Employee - Centered. The atmosphere in the overall and the three aspects were at a high level ranking from 1) Thrust 2) Consideration 3) Product Emphasis and 4) Aloofness in the middle level. 2. Comparison of leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office. 2.1 Comparison of leadership as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office classified by area and size there was a statistically significant difference at the .05 level and was classified by gender, age, educational, position and work experience not different. 2.2 Comparison of school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office classified by gender, area and size there was a statistically significant difference at the .05 level and was classified by educational, position, age, and work experience not different. 3. Leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office in overall is related at the .01 level of significance.

Keywords: leadership, school atmosphere, school administrators, teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 7) ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 2543, หน้า 7-9) รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้สู่การใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีวิต มุ่งส่งเสริมศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 8) และยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) ที่จะเพิ่มศักยภาพครู โดยสร้างและพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 1)

ปัจจุบันสภาพการศึกษาไทยนับว่าอ่อนแอมากทุกระดับ ไม่สามารถที่จะเตรียมคนเพื่อนำทางและตอบสนองความต้องการของสังคม เด็กไทยเก่งด้านความรู้ ความจำ แต่ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสิน ประเมินค่า รวมทั้งขาดทักษะ ความสามารถด้านการปฏิบัติรู้แต่ทฤษฎี ขาดนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ขาดความมีระเบียบวินัยและขาดความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากผลของวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนไม่เข้าใจชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเกิดทักษะเพียงพอที่จะป้องกันได้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรนั่นก็คือ ผู้นำซึ่งจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกันด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหลักใน 5 ด้าน คือ ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพในการเป็นผู้นำ การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ความเฉียบคมทางการบริหารและการสร้างความเข้าใจ/ติดต่อสื่อสาร (พนัส หันนาคินทร์, 2549, หน้า 122) ในการบริหารโรงเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนจะสร้างบรรยากาศให้พึงปรารถนาได้นั้นจะต้องรู้ล่วงหน้าก่อนว่า ครูมีทัศนคติต่อการบริหารและวิธีการจัดระเบียบของตนเองอย่างไร ทราบถึงวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งนี้เพราะบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลในหน่วยงานองค์กรหรือสังคมนั้นๆ เพราะในการดำเนินชีวิตครูจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและทำให้เกิดความเข้าใจแตกต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศขององค์กร ในขณะที่เดียวกันสภาพบรรยากาศก็มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน การที่จะบริหารให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เป็นอย่างดีส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ต้องเอื้ออำนวยต่อบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม (ปริศนา กล้าหาญ, 2559, หน้า 1) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับประสิทธิภาพการสอนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการแสดงความใส่ใจงานการสอน การเปรียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ยกเว้นด้านที่มี

ความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (สมยศ นาวีการ, 2553, หน้า 1) ทั้งนี้เพราะบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลรวมทั้งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ องค์การใดมีบรรยากาศที่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจที่ดีในการทำงาน ในทางกลับกันถ้าหากองค์การใดมีบรรยากาศที่ไม่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมขาดความร่วมมือร่วมใจ ดังนั้นถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจแล้วการบริหารก็จะดำเนินไปได้โดยไม่ราบรื่น นอกจากนี้บรรยากาศขององค์การที่น่าพึงพอใจจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและลดอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

จากการศึกษาในเรื่องบรรยากาศขององค์การฮัลพินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 135-154) ได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของบรรยากาศแบบต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานใดมีบรรยากาศขององค์การแบบเปิด จัดว่าองค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานผลงานประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ขวัญกำลังใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศขององค์การแบบอิสระเป็นบรรยากาศที่ดีใกล้เคียงกับแบบเปิดแต่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมาก บรรยากาศขององค์การแบบควบคุม ผู้บริหารมักจะเน้นด้านการมุ่งผลงานและการปฏิบัติตามคำสั่ง บรรยากาศขององค์การแบบสนิทสนม ผู้บริหารจะให้ความคุ้นเคยกับผู้ปฏิบัติงานแต่ไม่ค่อยควบคุม ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามความพอใจ ซึ่งมักจะกลายเป็นสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งในองค์การ บรรยากาศแบบรวมอำนาจ ผู้บริหารจะถือว่าตนเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดในทุกเรื่อง ผู้บริหารมักไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน แต่จะควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำและผลงานล้มเหลว และบรรยากาศแบบปิด ซึ่งฮัลพินและครอฟท์ ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงปรารถนามากที่สุด เพราะผู้บริหารขาดความรู้ ขาดภาวะผู้นำ ขอบตักกฎเกณฑ์ต่างๆโดยไม่จำเป็น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและผลงานที่ออกมาไม่ดี

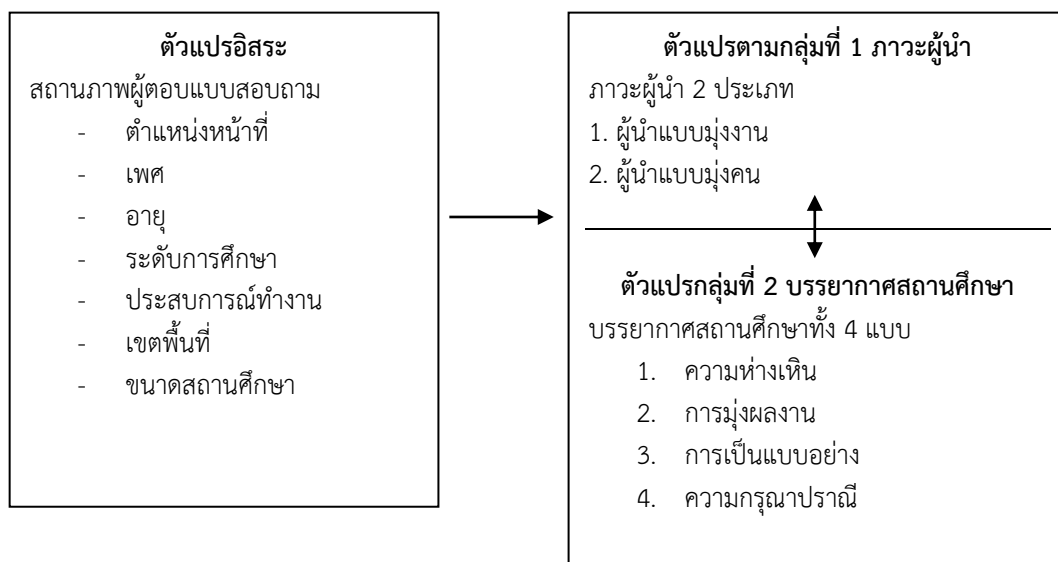
ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตำแหน่งที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้นำในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีภาวะผู้นำ (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 34-36) ลักษณะดังกล่าวนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศสถานศึกษาที่ดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารเพราะบรรยากาศของสถานศึกษาเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยได้กำหนดขอบข่ายการวิจัยไว้สังเคราะห์ดังนี้ ภาวะผู้นำ ลิเคิร์ต (Likert, 1961, p. 7) และบรรยากาศสถานศึกษาตามแนวคิดของฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft)



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่และขนาดสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 2,863 คน แบ่งเป็นเขต 1 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน และครู จำนวน 1,197 คน เขต 2 มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 141 คน และครู จำนวน 1,416 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี, 2558, หน้า 15)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamané) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง (สุริย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130) ได้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน แต่เนื่องจากประชากรมีความแตกต่างกันมาก จึงต้องใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 87) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 107 คน และครู จำนวน 249 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) ตำแหน่งหน้าที่

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครู

2) เพศ

2.1) ชาย

2.2) หญิง

3) อายุ

3.1) 20-30 ปี

3.2) 31-40 ปี

3.3) 41-50 ปี

3.4) 51-60 ปี

4) ระดับการศึกษา

4.1) ปริญญาตรี

4.2) สูงกว่าปริญญาตรี

5) ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง

5.1) 1-10 ปี

5.2) 11-20 ปี

5.3) 21-30 ปี

5.4) มากกว่า 30 ปี

6) เขตพื้นที่

6.1) เขต 1

6.2) เขต 2

7) ขนาดสถานศึกษา

7.1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

7.2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 ถึง 300 คน

7.3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 ถึง 500 คน

7.4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 501 ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variables)

กลุ่มที่ 1 ภาวะผู้นำเป็นรูปแบบเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน

2) ผู้นำแบบมุ่งคน

กลุ่มที่ 2 บรรยากาศสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ

1) ความห่างเหิน

- 2) การมุ่งผลงาน
- 3) การเป็นแบบอย่าง
- 4) ความกรุณาปราณี

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประเภทย่อยปิด ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการกำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบสอบถามจากเนื้อหา ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 2 แบบ คือ ผู้นำมุ่งงาน และผู้นำมุ่งคน จัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert's ratingscale)

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำในระดับ มาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทฤษฎีของฮาลปินและ ครอฟ (Halpin & Croft) ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 4 ลักษณะ คือความห่วงเหิน การมุ่งผลงาน เป็นแบบอย่างและความกรุณาปราณี แบบสอบถามเป็นการจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ดังนี้

5 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

6.1 ขออนุญาตจากคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

6.2 ผู้ศึกษาติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู

6.3 การรับคืนแบบสอบถาม กำหนดส่งคืนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยกำหนดวันในการส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน และบางส่วนผู้ศึกษาติดต่อประสานงานขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

6.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ โดยการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง เขตพื้นที่ ขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยกำหนดเกณฑ์ แบ่งเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 111)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ่ จากนั้นหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	4.32	0.50	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	4.04	0.58	มาก
ภาพรวม	4.18	0.54	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.54) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.58) ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม

บรรยากาศสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความห่วงเหิน	2.89	0.95	ปานกลาง
2. ด้านการมุ่งผลงาน	3.89	0.75	มาก
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง	4.43	0.57	มาก
4. ด้านความกรุณาปราณี	4.28	0.50	มาก
ภาพรวม (Y_{tot})	3.87	0.69	มาก

จากตาราง 2 พบว่า บรรยากาศสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.69) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) ด้านความกรุณาปราณี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.50) ด้านการมุ่งผลงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.75) และด้านความห่วงเหิน ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.95)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

บรรยากาศของสถานศึกษา (Y)	ภาวะผู้นำของสถานศึกษา (X)		
	ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน (X_1)	ด้านภาวะผู้นำ มุ่งคน (X_2)	ภาวะผู้นำของ สถานศึกษา (X_{tot})
ด้านความห่วงเหิน (Y_1)	.002	.310**	.587**
ด้านการมุ่งผลงาน (Y_2)	.081	.256**	.672**
ด้านการเป็นแบบอย่าง (Y_3)	.340**	.279**	.599**
ด้านความกรุณาปราณี (Y_4)	.315**	.396**	.606**
บรรยากาศของสถานศึกษา(Y_{tot})	.522**	.294**	.076

** $p \leq .01$

จากตาราง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของสถานศึกษา (X) และบรรยากาศของสถานศึกษา (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านมี ด้านความห่วงเหิน (Y_1) และด้านการมุ่งผลงาน (Y_2) มีความสัมพันธ์ผกผัน

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำกับบรรยากาศ สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศ สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) บริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจนและ 3) ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้นุเคราะห์เหมาะสมกับตำแหน่ง

1.2 ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) เป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง 2) เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้ตามความจำเป็นและ 3) ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ช่วยเหลือครูทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

1.3 ด้านความห่วงใย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึง แต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบายอย่างเคร่งครัด 2) เกิดการกีดกันการร่วมมือ และ 3) เกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความเย็นชาต่อกัน

1.4 ด้านการมุ่งผลงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายของการทำงานชัดเจน 2) ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและ 3) ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอิทธิพลควบคุมความคิดของครู

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 2) มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจ และ 3) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ

1.6 ด้านความกรุณาปราณี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูคำนึงถึงใจเขาใจเรา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ โดยใช้สันติวิธีและ 3) ครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ผู้บริหารและครู ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา ในภาพรวมภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำมุ่งคนแตกต่างกัน ส่วนภาพรวมของบรรยากาศแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านการมุ่งผลงานและด้านความห่วงใยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามอายุ ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่วงเหิน ด้านการเป็นแบบอย่างและด้านการมุ่งผลงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารและครูมีความเห็นด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่วงเหินและด้านการมุ่งผลงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 จำแนกตามเขตพื้นที่ ผู้บริหารและครู ที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่วงเหิน ด้านการมุ่งผลงาน และด้านความกรุณาปราณี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่มีขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารและครูมีความเห็นด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่วงเหินและด้านความกรุณาปราณีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางคือ ด้านการเป็นแบบอย่างและด้านความกรุณาปราณี กับภาวะผู้นำของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้านความห่วงเหินและด้านการมุ่งผลงาน ที่มีความสัมพันธ์ผกผัน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางคือ ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านความห่วงเหินและด้านความกรุณาปราณี กับภาวะผู้นำของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้านการมุ่งผลงาน ที่มีความสัมพันธ์ผกผัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเป็นแบบอย่าง 2) ด้านภาวะผู้นำงาน 3) ด้านความกรุณาปราณี 4) ด้านภาวะผู้นำคน และ 5) ด้านการมุ่งผลงาน ขณะที่ ด้านความห่างเหินอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านภาวะผู้นำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจน และบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรุตาสถาณนหัย (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านภาวะผู้นำงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนมี ผู้นำเป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้พบได้ตามความจำเป็น ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บังอร จงสมจิตต์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพรณา เลื่อยคลั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านภาวะผู้นำคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความห่างเหิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงเรียนมี ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึง แต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบายอย่างเคร่งครัด เกิดการกีดกันการร่วมมือ เกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โฉมฤทัย ทองนุช (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความห่างเหินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความห่างเหินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการมุ่งผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนมี ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายของการทำงานชัดเจน ให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการมุ่งผลงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพรณา เลื่อยคลั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านการมุ่งผลงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนมี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรณา เลื่อยคลั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่าง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และชูลีพร เพชรศรี (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่าง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความกรุณาปราณี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนมี ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูคำนึงถึงใจเขาใจเรา ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ โดยใช้สันติวิธี ครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชูลีพร เพชรศรี (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ด้านความกรุณาปราณี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และจิราวัลย์ พิมพิบาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์กรของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความกรุณาปราณี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.1 จำแนกตามเพศ ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านการมุ่งผลงาน ด้านความห่วงใยต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเพศต่างกัน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของตัวบุคคล พฤติกรรมทางอารมณ์ กฎระเบียบนโยบายอย่างเคร่งครัด ทำให้ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพิบาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์กรของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และจันทนา ชูทัพ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีอายุ ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูมีวัยวุฒิที่ไม่แตกต่างกันความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับจันทนา ชูทัพ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีระดับการศึกษา ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันและอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับจันทนา ชูทัพ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามตำแหน่ง ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านเป็นแบบอย่าง ด้านความห่วงใยและด้านการมุ่งผลงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีตำแหน่ง ต่างกันทั้งนี้เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักครู มีความเป็น

กันเอง ให้เกียรติและไว้วางใจครู ยอมรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำของครู ช่วยเหลือ ยินดีให้คำปรึกษาในโอกาสต่างๆ และเป็นมีความประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง ช่วยลดช่องว่างระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับสุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่วงเหินและด้านการมุ่งผลงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อครู ปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ มีการติดตาม ตรวจสอบอย่างชัดเจน ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าผู้บริหารแสดงตนในลักษณะเป็นแบบแผนจริงจัง หรือปฏิบัติตามระเบียบลายลักษณ์อักษร กฎข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัด มีความห่วงเหินกันระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามเขตพื้นที่ ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเขตพื้นที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่วงเหิน ด้านการมุ่งผลงานและด้านความกรุณาปราณีต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเขตพื้นที่ ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถสร้างศักยภาพในการบริหารงานพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างแก่ครู ซึ่งตามธรรมชาติของการปฏิบัติงานร่วมกันสามารถทำให้เป็นมิตร มีความเชื่อถือ ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุชนุช พันธนิยะ (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามเขตพื้นที่ ไม่แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเขตพื้นที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่วงเหินและด้านความกรุณาปราณีต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันตามบริบท ประกอบสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง มีการช่วยเหลือการปฏิบัติงานกัน ยอมรับความคิดเห็น แนะนำ ยินดีให้คำปรึกษา ให้เกียรติและไว้วางใจกัน มีความเป็นกันเอง แต่ในลักษณะของสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไปจะมีความห่วงเหินกันขาดการติดต่อสื่อสารที่เป็นมิตร มีความเย็นชา ต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับศุภาว ม่วงแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน และซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ มีอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ กระตุนใช้ปัญญาและคำนึงถึงผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามลักษณะเหมาะสมกับแต่ละบุคคล สถานการณ์และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการ

เรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์กับเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีดา บุญลอย (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ไพบุลย์ พระเมือง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านการมุ่งผลงานและด้านความห่วงใย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ควรมีการอบรมให้ความรู้และทักษะการทำงานร่วมกันโดยมุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ ปรับแนวคิดและมุมมองที่กว้างขึ้นนำประสบการณ์มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 ด้านการมุ่งผลงาน ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ใช้อำนาจในการสั่งการให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

1.3 ด้านความห่วงใย ควรมีการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ เครือข่ายการทำงานในระดับภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ลดความห่วงใยขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.2 ควรศึกษาปัญหา ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.3 ควรศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กมล ศิริสง. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- กรมการศาสนา. (2542). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ. (2549). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กระทรวงมหาดไทย สำนักงานปลัดกระทรวง. (2545). **สรุปประเด็นผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กลุข จรินทร์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการจัดการความขัดแย้งในหน่วยงาน**. วารสารวิชาการ, 7(2), 109 – 121.
- กิตติพงศ์ ศรีธาวาณิชย์. (2548). **แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). **ทักษะทางสังคมใครว่าไม่สำคัญ**. สืบค้น เมษายน 4, 2558, จาก <http://kriengsak.com/node/1646>
- เกษม มูลจันทร์. (2546). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กพล 1996.
- โกศล อนุสิม. (2558). **แนวทางในการบริหารใจ**. สืบค้น เมษายน 5, 2558, จาก <http://kosoltalk.com/biztalk/6-way-to-manage-your-mind>
- คำเพชร ศิริบุรณ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จันทนา ชุมทัพ. (2548). **บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิระ กองศิลป์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ.ภาค ก (2) การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร**. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2546). **หลักบริหารการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ชัยวัฒน์ ใจจิตร. (2546). **การบริหารงานวิชาการ**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). **การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การ**. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- จิตติยา เรือนตระกูล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ถวิล อรัญเวศ. (2543). **นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา**. วารสารวิชาการ, 14, 17 – 18.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). **การบริหารผลการดำเนินงาน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2543). **การมุ่งผลสัมฤทธิ์**. สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เทพนม เมืองแมน, และสว่าง สุวรรณ. (2546). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รัตนชัย. (2545). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ:

ข้าวฟ่าง.

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน

ราชภัฏสวนสุนันทา.

นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ:พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.

นิภาพรณ หงษ์ชูเกียรติ. (2544). สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บัญชา อึ้งสกุล. (2545, เมษายน). นักบริหารทันสมัย:หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก. วารสารวิชาการ, 4

(2),22.

ปนัดดา ดิศกุล. (2558). ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ. สืบค้น มกราคม 27, 2558, จาก

<http://www.personnel.labur.go.th>

ปณัสยา เสี่ยงก่อ. (2549). การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:ประมวลสาระการบริหารโดยองค์คณะ

บุคคล. กรุงเทพฯ: บางกอกสาส์น.

ประภัสร์ จงสงวน. (2546 มกราคม- มิถุนายน).คนเด่น วารสารวิชาการ. 2, 4.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). สร้างมาตรฐานงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. (2546). กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

พระมหาสุชาติ สุชาติ. (2545). การประพฤติพรหมจรรย์ตามหลักคำสอนพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.

มัญญา มาศ จักรสินนท์. (2551). ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อบรรยากาศสถานศึกษาสำหรับเด็กเอกชน

ของจังหวัดในเขตตรวจราชการ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักเลขาธิการคุรุสภา. (2549). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคุรุสภา.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์.

สุพล พุ่มคำ. (2547). การบริหารสถานศึกษา. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เสน่ห์ จัยโต. (2545). องค์การสมัยใหม่. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ ดิยาว. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาคม วัดไธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Blake, Robert R., & Mouton, Jane S. (1964). **The managerial grid**. Houston, Texas: Gulf Publishing.

Boroch, G. (1988). **Effective teaching methods**. Columbia: Merrill.

Bronfenbrenner, U. (1986). **A lienation and the four worlds of childhood**. Phi Delta Kappan, 59, 430-436.

Brown. W.B., & Moberg, D.J. (1980). **Organizational theory and management: A Macro approach**. New York: Wiley & Sons.

Brunstein, J.C., & Maier, G.W. (2005). **Implicit and self-attributed motivrs to achieve: Two separate but interacting needs**. Journal of Personality and social Psychology, 89, 205-222

Butler, R. (1999). **Information seeking and achievement motivation in middle childhood and abolescence: The role of conceptions of ability**. Developmental Psychoology, 35, 146-150.

Calabrese, R.L., & Cochran, J.T. (1990). **The relationship of alienation to cheating among a sample of American adolescents**. Journal of research and Development in Education, 23(2), 65-72.

Carlson, R.D. (1995). **So you want to develop web-based instruction**. New York: McGraw-Hill.

Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional Leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Drath, W.H. & Palus, C.J. (1994). **Making common sense: leadership: As meaning making in a community of practice**. Greenboro, N: center for creative leadership.

Halpin, A.W. (1966). **Theory and research in administration**. New York: Macmillan.

Halpin, A.W., & Croft, D.B. (1966). **The organizational climate of school**. Chicago: Midwest Administration Center.

Likert, R. (1976). **New way of management conflict**. New York: McGraw-Hill.

Owens, Robert G. (1995). **Organizational behavior in education (5th ed.)** Boston: Allyn and Bacon.

Peter, J.M. (2011). **Brazil-U.S. relation, congressional reswerch**. New York: Macmilan.

Reddin, William J. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw – Hill,

Sergiovanni, F.DC. (1983). **The school executive: a theory of administration**. New York: Harper and Row.

Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations. 5th ed.** Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.