



ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2  
สุนิสา เนาวรรัตน์

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS UNDER  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.

SUNISA NAOWARAT

Received: July 2, 2021

Revised: August 25, 2021

Accepted: November 30, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเป็นลักษณะบรรยากาศองค์การแบบควบคุม
2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01





3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน( $X_1$ ), ด้านความหลากหลายของบุคลากร( $X_{110}$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร,ด้านการกระตุ้นทางปัญญา( $X_{23}$ ) พฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข( $X_{32}$ ), ด้านการประสานงาน( $X_{36}$ ),ด้านการให้การยอมรับนับถือ( $X_{33}$ ) และด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี( $X_{37}$ ) ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 79.10, ( $R^2 = 0.791$ ) แสดงสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .39 + .25 (X_{32}) + .16 (X_{23}) + .15 (X_{110}) + .14 (X_{36}) + .40 (X_{33}) + .10 (X_{37})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .34 (Z_{32}) + .21 (Z_{23}) + .17 (Z_{110}) + .17 (Z_{36}) + .13 (Z_{33}) + .12 (Z_{37})$$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผล,บรรยากาศองค์การของโรงเรียน, วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, พฤติกรรมของผู้บริหาร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

### Abstract

The objectives of this research were to study. The organizational culture of schools, The school administrator transformational leadership and The school administrator behavior affecting organizational climate of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2. The sample were 361 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 2, based on Krejcie & Morgan (1970, pp.608-610). And stratified random sampling. The instruments used in the research were questionnaires and interview forms. Statistics used for data analysis were mean scores ( $\bar{X}$ ), standard deviations ( $SD$ ) and Pearson product moment correlation. and Stepwise multiple regression analysis.

1. The organization climate of schools the organizational culture of schools, the school administrator transformational leadership, and school administrator's behavior under the Secondary Educational Service Area Office 2, The overall and each aspect were at a high level. There were the controlled climate Pattern.





2. The organizational culture of schools, school administrator transformational leadership, and school administrator behavior, The overall were positively related to organizational climate of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2, at moderate to high level. with a statistical significance level of .01

3. The organizational culture of schools( $X_1$ ) on Workforce Diversity ( $X_{110}$ ), The school administrator transformational leadership( $X_2$ ) on Intellectual Stimulation( $X_{23}$ ), and The school administrator behavior( $X_3$ ) on Problem Solving( $X_{32}$ ), Coordination( $X_{36}$ ), Recognition( $X_{33}$ ) and socialize( $X_{37}$ ) influenced organizational climate of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2, with statistically significant at level .05. and could predict the organizational climate of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 at 79.10 percent ( $R^2 = 0.791$ )

The regression equations of the raw score as:

$$\hat{Y} = .39 + .25 (X_{32}) + .16 (X_{23}) + .15 (X_{110}) + .14 (X_{36}) + .40 (X_{33}) + .10 (X_{37})$$

The regression equations of points in the form of standard score as:

$$\hat{Z} = .34 (Z_{32}) + .21 (Z_{23}) + .17 (Z_{110}) + .17 (Z_{36}) + .13 (Z_{33}) + .12 (Z_{37})$$

**Keyword:** factors affecting, organizational climate, organizational culture of schools, transformational leadership, administrator behavior, secondary educational service area

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บรรยากาศองค์การมีส่วนในการขยายรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การต่อองค์การประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การดังนั้นหากต้องการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่น่าพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต ซึ่งสอดคล้องกับ (Brown & Moberg, 1980, p. 420) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้การเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น





และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น จะเห็นได้ว่านอกจากบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมากแล้วยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hellriegel & Slocum, 1974, p. 430) ซึ่งสอดคล้องกับ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 200) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครูหรือสมาชิกในสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มสมาชิก ภายในสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ในการทำงานเดียวกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารก็จะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มสมาชิกหรือกลุ่มผู้ร่วมงานในสถานศึกษาด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การซึ่งสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ จึงได้ทำการวิเคราะห์ให้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การจากพฤติกรรมของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 52 โรงเรียน แบ่งตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2560) สภาพบรรยากาศองค์การมีปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารต้องการพัฒนาองค์การโดยการรับงานภายนอกเพิ่มให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทำให้การทำงานของครูมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นครูเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการปฏิบัติงานทำให้วัฒนธรรมองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในด้านความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นกันเอง หากผู้บริหารเมินเฉยหรือใส่ใจต่อการกิจประจำวันโดยมองข้ามความสัมพันธ์ภาพในการทำงานของครูย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานขององค์การ หากองค์การขาดบุคลากรขาดบรรยากาศที่ดีในองค์การส่งผลหลายประการ เช่นเมื่อครูเกิดเบื่อหน่ายในภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรต้องการย้ายจากองค์การหรือการลาออกหรือการเกษียณตัวเองก่อนกำหนดและมีอัตราการขอย้ายของข้าราชการครูในช่วงระยะเวลา 2 ปี จำนวนมาก (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร, 2561)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 มีบรรยากาศต่อองค์การ





บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเต็มใจปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหาร

### สมมติฐานในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยศึกษาทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ (Halpin & Croft, 1966, pp. 133-181) ได้กำหนด บรรยากาศองค์การไว้ 2 มิติ





ประกอบด้วย มิตรครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านขาดความสามัคคี ด้านอุปสรรค ด้านขวัญกำลังใจ ด้านมิตรสัมพันธ์ และมิติผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านท่าทางเหิน ด้านมุ่งผลงาน ด้านเป็นแบบอย่าง ด้านกรุณาปราณี

ส่วนตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเข้ามาศึกษา โดยคำนึงถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนดังนี้

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนศึกษาตามแนวคิดของ (Patterson & Parker, 1986, pp. 107-109) ได้เสนอไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาตามแนวคิดของ (Bass & Avolio, 1990, pp. 9-21) ได้นำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

พฤติกรรมของผู้บริหารศึกษาตามทฤษฎีของ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ได้นำเสนอรูปแบบของพฤติกรรมของผู้บริหารศึกษาไว้ มี 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้





### ตัวแปรต้น

#### วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

1. ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร
2. ด้านการมอบอำนาจ
3. ด้านการตัดสินใจ
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
5. ด้านความไว้วางใจ
6. ด้านความมีคุณภาพ
7. ด้านการยอมรับ
8. ด้านความเอื้ออาทร
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

#### พฤติกรรมของผู้บริหาร

1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
3. ด้านการให้การยอมรับนับถือ
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
6. ด้านการประสานงาน
7. ด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี

### ตัวแปรตาม

#### บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

##### มิติครูผู้สอน 4 ด้าน

1. ด้านขาดความสามัคคี
2. ด้านอุปสรรค
3. ด้านขวัญกำลังใจ
4. ด้านมิตรสัมพันธ์

##### มิติผู้บริหาร 4 ด้าน

5. ด้านห่างเหิน
6. ด้านมุ่งผลงาน
7. ด้านเป็นแบบอย่าง
8. ด้านกรุณาปราณี

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2





## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 6,151 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan, 1970, pp.608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ (Halpin & Croft, 1966, pp. 133-181) จำแนกบรรยากาศองค์การของโรงเรียนออกเป็น 2 มิติ ประกอบด้วย มิติครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านขาดความสามัคคี 2) ด้านอุปสรรค 3) ด้านขวัญกำลังใจ 4) ด้านมิตรสัมพันธ์ และมีมิติผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านห่างเหิน 2) ด้านมุ่งผลงาน 3) ด้านเป็นแบบอย่าง 4) ด้านกรุณาปราณี จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ (Patterson & Parker, 1986, pp. 107-109) จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) ด้านการมอบอำนาจ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านความมีคุณภาพ 7) ด้านการยอมรับ 8) ด้านความเอื้ออาทร 9) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิด (Bass & Avolio, 1990, pp. 19-21) จำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 12 ข้อ





ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 2 โดยสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) จำแนกพฤติกรรมของ  
ผู้บริหารออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3)  
ด้านการให้การยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการ  
ประสานงาน 7) ด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี จำนวน 21 ข้อ

### การหาคุณภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน,  
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับวิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว  
เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา  
(Content validity) และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง  
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC)

3. นำแบบสอบถาม เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการควบคุม  
วิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำผลการทดลองใช้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกราย  
ข้อ (Discrimination) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment  
correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ผลการหา  
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22 -.63, .62  
-.74, .32 -.69, และ .20 -.66 ตามลำดับและผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่า  
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ผลการหาค่าความ  
เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะ  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหาร เท่ากับ .89, .96, .86 และ .89 ตามลำดับ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ใน  
การเก็บรวบรวมข้อมูล





2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 361 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 361 คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับเพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

4. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple regression analysis) และสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมเป็นลักษณะบรรยากาศองค์การแบบควบคุมและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอุปสรรค ด้านมุ่งผลงาน ด้านห่วงเหิน ด้านเป็นแบบอย่าง ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านขาดความสามัคคี ด้านกรุณาปราณี และด้านขวัญกำลังใจ ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้สึกเป็นส่วน





หนึ่งขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการยอมรับ และด้านความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

4. พฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี ด้านการประสานงาน และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ

5. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำของโรงเรียน และพฤติกรรมของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมของผู้บริหาร( $X_3$ ) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

6. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน( $X_1$ ) ด้านความหลากหลายของบุคลากร( $X_{110}$ ), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง( $X_2$ )ด้านการกระตุ้นทางปัญญา( $X_{23}$ ), และพฤติกรรมของผู้บริหาร( $X_3$ ), ด้านการรู้จักปรับปรุง( $X_{32}$ ), ด้านการยอมรับนับถือ( $X_{33}$ ), ด้านการประสานงาน( $X_{36}$ ),ด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี( $X_{37}$ ) ร่วมกันส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสามารถเชิงพยากรณ์ ได้ร้อยละ 79.10 ( $R^2=0.79$ ) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .39 + .25 (X_{32}) + .16 (X_{23}) + .15 (X_{110}) + .14 (X_{36}) + .40 (X_{33}) + .10 (X_{37})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .34 (Z_{32}) + .21 (Z_{23}) + .17 (Z_{110}) + .17 (Z_{36}) + .13 (Z_{33}) + .12 (Z_{37})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้





1. บรรยายการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอุปสรรค ด้านมุ่งผลงาน ด้านทางเงิน ด้านเป็นแบบอย่าง ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านขาดความสามัคคี ด้านมติดิถีปฏิบัติ และด้านขวัญกำลังใจ ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ทั้ง 8 ด้าน ตามวิธีของ (Halpin & Croft, 1966) พบว่า บรรยายการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 เป็นลักษณะบรรยายแบบควบคุม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 มุ่งเน้นผลสำเร็จของผลงานทำให้มีการควบคุมและตรวจตราสมาชิกอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารนำงานภายนอกองค์การเข้ามาที่ไม่เกี่ยวกับภาระงานสอนทำให้ครูและบุคลากรมีภาระงานอื่นที่เพิ่มขึ้นซึ่งการรับงานของผู้บริหารทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนน้อยลงครูเบี่ยงเบนในภาระหน้าที่งานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงานสอน ทำให้ครูและบุคลากรต้องการย้ายจากองค์การหรือการลาออกหรือต้องการเกษียณตัวเองก่อนกำหนดและมีอัตราการขอย้ายของข้าราชการครูในช่วงระยะเวลา 2 ปี จำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทา ชุมทัพ (2548) ได้ศึกษาบรรยายการองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พิจารณารายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการสร้างบรรยากาศให้ครูมีการทำงานเป็นทีม คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน มีการจัดสวัสดิการให้กับครู อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานดังกล่าว จึงเอื้อต่อการทำงานของครูให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการยอมรับและด้านความหลากหลายของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์การขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดี มีผู้บริหารกล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาภายในองค์การได้เป็นอย่างดีจนถึงความรู้สึกของบุคลากร ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรและไว้วางใจให้บุคลากรเลือกทำงานตามความสามารถของตนเอง เมื่อบุคลากรรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา คำมูล (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก





สอดคล้องกับนางเยาว์ รักพ่วง (2551) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อและด้านการตัดสินใจ โดยรวมวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อครูและบุคลากรและการคิดในแง่บวกทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ตามสถานการณ์ได้อย่างดี ผู้บริหารสามารถกระตุ้นสร้างผลงานให้กับองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา เลื่อยคลั่ง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และลำดับสุดท้ายด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของเรียมใจ คุณสมบัติ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยชนก บุญมาก (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านความมีบารมีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. พฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี ด้านการประสานงาน และด้านการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสามารถแสดงวิสัยทัศน์วางแผนการทำงานกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์กล้าตัดสินใจและฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรและต้องแสดงออกถึงความห่วงใย เมื่อครูและบุคลากรประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรทา ต้นตึกดีศรี (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระ นารณณ (2551) ได้ศึกษาความ





คิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนาถนดา พรหมจนะ (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การอันดีร่วมกัน ทั้งในสถานที่ทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสภาพแวดล้อมต่าง ๆ พฤติกรรมของผู้บริหารรวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรจนเกิดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา วิบุณยแสน (2549) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหาดใหญ่พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การร่วมกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับวิจัยของ ทศนีย์ ปาละ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรภา เลื่อยคลั่ง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

6. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน( $X_1$ ), ด้านความหลากหลายของบุคลากร( $X_{110}$ ), ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง( $X_2$ ), ด้านกระตุนทางปัญญา( $X_{23}$ ), และปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร( $X_3$ ), ด้านการรู้จักปรับปรุง( $X_{32}$ ), ด้านการยอมรับนับถือ ( $X_{33}$ ), ด้านการ





ประสานงาน( $X_{36}$ ) และด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี( $X_{37}$ ) ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา( $X_{23}$ ), ด้านความหลากหลายของบุคลากร( $X_{110}$ ), ด้านการประสานงาน( $X_{36}$ ), ด้านการยอมรับนับถือ( $X_{33}$ ) และด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี( $X_{37}$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 79.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครูไม่รู้สึกกดดัน ได้พูดคุยปรึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีและผู้บริหารมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ร่วมกันส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ซึ่งเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของครูและบุคลากรเป็นสำคัญ และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิด ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณา เลื่อยคลั่ง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยชนก บุญมาก (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการดูแล สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสุนิสา ชินนะพงษ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราชภัฏวชิร จ้ากัต (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 56.40 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงานและค่าตอบแทนกับบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของคำเพชร ศิริบุญ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด





สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กและสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้ ร้อยละ 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลรัศมี พรหมไธสง (2555) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริยชญ์ วังนุราช (2554) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 82.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าด้านมิติความสนิทสนม ด้านการวิเคราะห์ปัญหาการ ด้านมิติขาดความสามัคคี ด้านมิติกรุณาปราณี สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 10.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ทา ดันดีศักดิ์ศรี (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการพัฒนาทักษะทางสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70.80

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารควรสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ดีให้กับโรงเรียนและควรปรับปรุงด้านความหลากหลายของรู้จักใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันในองค์การซึ่งส่งผลดีต่อสมาชิกในองค์การโดยเน้นให้โรงเรียนแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนโดยคิดค้นหาสิ่งใหม่ๆเข้ามาพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้บริหารควรสร้างรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนและควรปรับปรุงด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการวางแผนเป้าหมายในการพัฒนาองค์การให้มีการเปลี่ยนแปลงใน





การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ไม่นิ่งเฉยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติตนต่อครูและบุคลากรอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านการโน้มน้าวจิตใจผู้บริหารต้องมีทักษะการพูดโน้มน้าวพูดชักจูงให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับนับถือในด้านการบริหาร ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารควรปรับปรุงบรรยากาศองค์การด้านขวัญกำลังใจและด้านมิติคุณภาพปราชญ์ ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเป็นกันเองให้มากขึ้นอุทิศเวลาส่วนตัว เสียสละเวลาเพื่อทำงานให้กับองค์การ ให้กำลังใจบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือบุคลากรอยู่เสมอ

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการรู้จักปรับปรุง( $X_{32}$ ), ด้านการกระตุ้นทางปัญญา( $X_{23}$ ), ด้านความหลากหลายของบุคลากร( $X_{110}$ ), ด้านการประสานงาน( $X_{36}$ ), ด้านการยอมรับนับถือ( $X_{33}$ ) และด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี ( $X_{37}$ ) ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่เหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา

เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยความผูกพันขององค์การที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารควรปรับปรุงบรรยากาศองค์การด้านขวัญกำลังใจและด้านมิติคุณภาพปราชญ์ ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเป็นกันเองให้มากขึ้นอุทิศเวลาส่วนตัว เสียสละเวลาเพื่อทำงานให้กับองค์การ ให้กำลังใจบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือบุคลากร เพื่อนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ผ่อนคลายมากขึ้นทำให้องค์การมีบรรยากาศการในการทำงานที่น่าอยู่มากกว่าเดิมสมาชิกมีความรักในองค์การและไม่ย้ายออกหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด





## เอกสารอ้างอิง

- กุลรัศมี พรหมไธสง. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของ  
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช.วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหา  
บัณฑิต,สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข,คณะสาธารณสุขศาสตร์,มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คำเพชร ศิริบุรณ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จันทา ชุมทัพ. (2548). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
ประถมศึกษาระยะแก้ว เขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตศึกษา,คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จันทนา วิบุลยสาสน์. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนา  
ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหาดใหญ่.วิทยานิพนธ์วิทยา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยสงขล.
- จันทร์ทา ดันติศักดิ์ศรี. (2558). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จีระ นารมณี. (2551). ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดระยอง.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชานโยบาย  
สาธารณะ,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ ปาละ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศ  
องค์การของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา คำมูล. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1.วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงเยาว์ รักพ่วง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา เขตสายไหม  
กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต  
วิทยาลัย,คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นาถนดา พรหมจะมร. (2557). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.





- พรนภา เลื่อยคล้าง. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 6.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พีรวิษณุ วังนุราช. (2554). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มนตรี.
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยชนก บุญมาก. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.** สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนิสา ชินนะพงษ์. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พนักงานกรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2560). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (2561). **คำสั่งย้ายและแต่งตั้งครูลูกบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร.



- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). **The four Is Transformational Leadership**. Journal of European Industrial Training, 15 (2).
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organizational theory and management: A macro approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing (5<sup>th</sup> ed.)*. New York: Harper Collins.
- Griffiths, D. E. (1956). **Human relation in school administration**. New York: Appleton Century-Crofts.
- Halpin, J.F.; & Croff, D.B. (1966). **The Organizational Climate of School**. p.138-181. Chicago: University of Chicago Press.
- Hellriegel, D.: & Slocum, J. W. (1974). **Management: A Contingency Approach**. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Patterson, J., Purkey, S., & Parker, J. (1986). **Guiding beliefs of our school district, Productive school system for a nonrational word**. Arlington, VA: Association for supervision and curriculum development.

