

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
**Service-Oriented Leadership of the School Administrators
Affecting Organizational Climate in Educational
Institutions under the Secondary Educational
Service Area Office, Bangkok 1**

สุนิสา วังทอง¹,
อุไรรัตน์ แยมชุตี² และ วิเชียร อินทรสมพันธ์³
มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา³
**Sunisa Wangthong¹,
Urairat Yamchuti² and Wichian Intarasompun³**
Thonburi University^{1,2}, Thailand.
Bansomdejchaopraya Rajabhat University³, Thailand
Corresponding Author, E-mail: tansunisa21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 371 คน จากประชากร 5,015 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ

* วันที่รับบทความ : 7 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 22 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 24 กรกฎาคม 2567

Received: July 7 2024; Revised: July 1 2024; Accepted: July 1 2024

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .803 ($R^2 = .803$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเยียวยารักษาหัวใจ (X_3) ด้านการสร้างสังคมชุมชน (X_{10}) ด้านการมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน (X_9) ด้านการสร้างกระบวนการทัศน์ (X_6) ด้านการรับฟังอย่างเห็นคุณค่า (X_1) ด้านการมองการณ์ไกล (X_7) และด้านการดูแลรักษา (X_8) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 80.30

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา; บรรยากาศองค์การของในสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

This research aims to: 1) study the level of service-oriented leadership of the school administrators under the secondary educational service area office, Bangkok 1; 2) study the level of organizational climate in educational institutions within the same area; 3) study the Affecting of service-oriented leadership on the organizational climate. The sample consisted of 371 school administrators and teachers from the 2023 academic year, using stratified random sampling based on school size. Data was collected using a questionnaire, and statistical analysis involved percentages, means, standard deviations, and stepwise multiple regression analysis.

The findings reveal that overall, the service-oriented leadership of The School administrators is rated highly, with the highest average in the aspect of maintenance, followed by community building, with empathy scoring the lowest. The overall organizational climate is also rated highly, with commitment scoring the highest, followed by support, and standards scoring the lowest. Service-oriented leadership significantly influences the organizational climate at a statistical significance level of .01. The most influential variables in predicting organizational climate are emotional healing (X_3), community building (X_{10}), commitment to people development (X_9), vision sharing (X_6), valuing input (X_1), forward-looking (X_7), and maintenance (X_8), together predicting 80.70% of the variance in organizational climate ($R^2 = 0.807$).

Keywords: Service-Oriented Leadership of The School Administrators, Organizational Climate in Educational Institutions, The Secondary Educational Service Area Office, Bangkok 1

บทนำ

การศึกษาในยุคทศวรรษที่ 21 เป็นยุคของเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านระบบการศึกษาอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งยังเข้ามามีอำนาจความสะดวกรวดเร็วในทุกด้านของการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2562 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 3) มาตราที่ 6 กล่าวว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย ความเป็นไทย ความเป็นสากล" ทั้งนี้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม ความรู้ และความสามารถที่ทันต่อการศึกษาในทศวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเป็นผู้นำในการนำสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพโดยต้องมีการประสานความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอก สถานศึกษาเข้าใจบริบทของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำไม่บริการ จะมีความเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นจะให้บริการหรือรับใช้ เพื่อร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรก เหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยมีเป้าหมาย คือ ความสำเร็จของคนในองค์กรหรืองาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (ศิริวรรณ จันทน์ศรี, 2558 : 20; ธาดา วิภีวราภรณ์ และคณะ, 2567 : 98-114) และเป็นการเข้าใจและปฏิบัติตามความต้องการของผู้อื่น โดยให้ความสำคัญของผู้อื่นมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง เสริมสร้างให้ผู้อื่นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยการเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น กระทำการอย่างซื่อสัตย์แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำเพื่อสนองความต้องการของผู้อื่น และการกระจายอำนาจรวมถึงสถานภาพไปยังความต้องการร่วมกันของแต่ละคน โลปป์ (Laub, 2004 : 20) และผู้นำที่จะบริการผู้อื่นก่อนตนเอง โดยมีความต้องการช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าความต้องการทางอำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองและบังคับผู้อื่น เสียสละไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน มุ่งหวังจะประพฤติตน เพื่อให้ผู้อื่นและองค์กรพัฒนา และอุทิศตนเพื่อทุ่มเทกับการทำงานขององค์กร ดาฟท์ (Daft, 1999 : 374-377) สเปียร์และลอเรน (Spears and Lawrence, 2002 : 5-8) ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้ 1) การรับฟังอย่างเห็นคุณค่า 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การเสียयरักขาน้ำใจ 4) ความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างกระบวนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การดูแลรักษา 9) ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน และ 10) การสร้างสังคมชุมชน หากผู้บริหารเข้าใจตนเองจะทำให้การบริหารบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจ เอาใจใส่ และทำให้ครู บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมให้บรรยากาศของ

สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดี และสนับสนุนการทำงานของครู บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ (วิเชียร อินทรสมพันธ์ และคณะ, 2567 : 16-32; ZhengFa, Z. Et all., 2024 : 96-109)

บรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ สามารถที่จะรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้บรรยากาศองค์การเหล่านี้ก็จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้วย นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์การยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ซึ่งลักษณะเฉพาะต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็สิ่งที่ทำให้แต่ละองค์การนั้นมีความแตกต่างกันออกไป (บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ, 2556 : 16) สตริงเกอร์ (Stringer, 2002 : 10-11) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็นแต่ละด้าน จะแบ่งได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้าง 2) มาตรฐาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การยอมรับ 5) การให้ การสนับสนุน และ 6) ความผูกพัน ดังนั้นบรรยากาศในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความตื่นตัว กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและดำเนินงานให้ออกมามีคุณภาพ ฉะนั้นบรรยากาศในสถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่ดี ทั้งเรื่องของความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถดูแล ควบคุม จัดการ การบริหารงาน และโครงสร้างภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 นั้น ผู้บริหารในสถานศึกษาในฐานะของผู้นำสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายและทุกระดับในโรงเรียนต้องให้ความร่วมมือรวมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักในงาน มีความผูกพันในองค์กร เมื่อบุคคลพึงพอใจในหน้าที่ของตนเองก็จะส่งผลกระทบต่อโรงเรียนทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ (รสสุคนธ์ รุดชาติ, 2550 : 56) ประการต่อมาคือ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ (จุลลี ศรีชะโคตร และดร.วัลลภา อาริรัตน์, 2557 : 49) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเคารพนับถือ และเชื่อมั่นเชื่อใจในตัวของผู้บริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบไม่บริการในการดูแล กำกับ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำฝ่ายบริการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาอยู่ในระดับ และภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ภาวะผู้นำไฟบริการด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งหมด 5,015 คน กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ใช้ระดับขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973 : 155) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 371 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 371 ชุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดสเปียร์และลอเรน (Spears and Lawrence, 2002 : 5-8) ประกอบด้วย 1) การรับฟังอย่างเห็นคุณค่า 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเอื้อยารักขาน้ำใจ 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างกระบวนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การดูแลรักษา 9) การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน และ 10) การสร้างสังคมชุมชน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ตามแนวความคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002 : 10-11) ประกอบด้วย 1) โครงสร้าง 2) มาตรฐาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การได้รับการยอมรับ 5) การสนับสนุน และ 6) ความยึดมั่นผูกพัน

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และที่อยู่อีเมลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. ขออนุญาตติดต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. ดำเนินการนำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือรับรองในการเก็บข้อมูลวิจัยทางออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน

5. ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 371 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

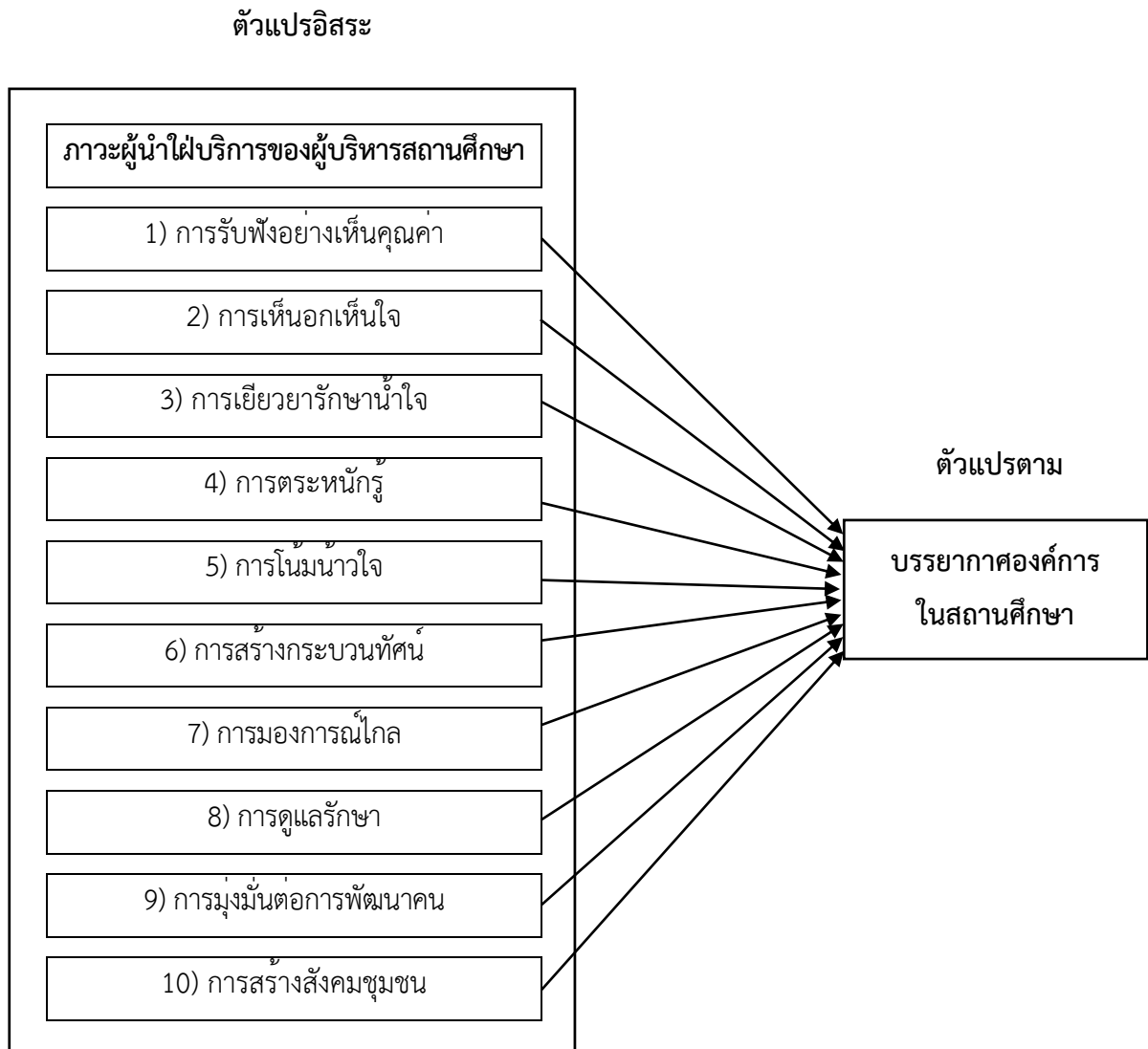
6. นำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การภายในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best,1970 : 247) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แสดงว่า การแปลความหมายอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แสดงว่า การแปลความหมายอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แสดงว่า การแปลความหมายอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แสดงว่า การแปลความหมายอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แสดงว่า การแปลความหมายอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำให้บริการ (Servant leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของของสเปียร์และลอเรน (Spears and Lawrence,2002 : 5-8) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1) การรับฟังอย่างเห็นคุณค่า 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเอื้อยวรักษ์น้ำใจ 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างกระบวนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การดูแลรักษา 9) การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน และ 10) การสร้างสังคมชุมชน ส่วนบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการให้สอดคล้องตามแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer,2002 : 10-11) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้าง 2) มาตรฐาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การได้รับการยอมรับ 5) การสนับสนุน และ 6) ความยึดมั่นผูกพัน สามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (โดยภาพรวม) (n = 371)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การรับฟังอย่างเห็นคุณค่า	4.286	0.755	มาก	6
2. การเห็นอกเห็นใจ	4.257	0.762	มาก	10
3. การเอื้อยารักขาน้ำใจ	4.268	0.765	มาก	9
4. การตระหนักรู้	4.286	0.744	มาก	5
5. การโน้มน้าวใจ	4.286	0.758	มาก	7
6. การสร้างกระบวนการทัศน์	4.293	0.764	มาก	4
7. การมองการณ์ไกล	4.282	0.757	มาก	8
8. การดูแลรักษา	4.322	0.745	มาก	1
9. การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน	4.299	0.748	มาก	3
10. การสร้างสังคมชุมชน	4.306	0.752	มาก	2
รวม	4.288	0.756	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.288$, S.D. =
0.756) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลรักษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.322$, S.D. = 0.745)
รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างสังคมชุมชน ($\bar{X} = 4.306$, S.D. = 0.752) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเห็นอก
เห็นใจ ($\bar{X} = 4.257$, S.D. = 0.762)

2. ระดับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 (โดยภาพรวม) ($n = 371$)

บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา	$(\bar{X})$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โครงสร้าง	4.329	0.770	มาก	2
2. มาตรฐาน	4.275	0.749	มาก	6
3. ความรับผิดชอบ	4.318	0.750	มาก	4
4. การได้รับการยอมรับ	4.317	0.747	มาก	5
5. การสนับสนุน	4.327	0.752	มาก	3
6. ความยืดหยุ่นผูกพัน	4.337	0.740	มาก	1
รวม	4.317	0.752	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.317$, S.D. = 0.752) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.337$, S.D. = 0.740) รองลงมาได้แก่ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 4.329$, S.D. = 0.770) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.275$, S.D. = 0.749)

3. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ($n = 371$)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. การเยียวยารักษาหัวใจ (X_3)	0.556	0.128	2.501**	0.004*
2. การสร้างสังคมชุมชน (X_{10})	1.053	0.214	5.608**	0.000*
3. การมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน (X_9)	0.838	0.166	4.276**	0.000*
4. การสร้างกระบวนทัศน์ (X_6)	0.596	0.141	3.610**	0.000*
5. การรับฟังอย่างเห็นคุณค่า (X_1)	0.645	0.149	3.830**	0.000*
6. การมองการณ์ไกล (X_7)	0.786	0.130	3.576**	0.000*
7. การดูแลรักษา (X_8)	0.610	0.121	3.141**	0.002*

8. ค่าคงที่ (Constant)	7.355	2.432**	0.013
R = 0.898, R ² = 0.807, R ² _{adj} = 0.803, F = 9.868, df1 = 1, df2 = 363, Sig. < 0.01, SE _{est.} = 5.473, a = 32.764			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ได้แก่ ด้านการเยียวยารักษาน้ำใจ (X₃) ด้านการสร้างสังคมชุมชน (X₁₀) ด้านการมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน (X₉) ด้านการสร้างกระบวนการทัศน์ (X₆) ด้านการรับฟังอย่างเห็นคุณค่า (X₁) ด้านการมองการณ์ไกล (X₇) และด้านการดูแลรักษา (X₈) สามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาได้ร้อยละ 80.70 (R² = 0.807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 5.473 (SE_{est} = 5.473) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ได้ถึงร้อยละ 80.30 (R²_{adj} = 0.803) ส่วนอีกร้อยละ 19.70 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านการเยียวยารักษาน้ำใจ (X₃) (β = .128) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสังคมชุมชน (X₁₀) (β = .214)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการดูแลรักษา รองลงมาคือ ด้านการสร้างสังคมชุมชน ส่วนด้านการเห็นอกเห็นใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์การสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาที่ทุกฝ่ายจะมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน การรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหา แนวคิดสำหรับการปฏิบัติงาน นำประเด็นต่างๆ มาหาข้อสรุป มีความเห็นอกเห็นใจ มีนโยบายดูแลรักษาสภาพจิตใจของบุคลากร และวิสัยทัศน์โดยนำประเด็นต่าง ๆ มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติจากปัจจุบันถึงอนาคต มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีศักยภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผล วิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกฤษ ประการะสังข์ (2559 : 128) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างสังคมชุมชน การให้อำนาจ ความตระหนักรู้ การบริการ และความอ่อน

น้อมถ่อมตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของศิริณีพิทย์ เพ็งสง (2563 : 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีด้านการเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจ พบว่า การเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล

2. ระดับบรรยากาศขององค์การเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน รองลงมาคือ ด้านโครงสร้าง ส่วนด้านมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหาคำนี้ถึงการสร้างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาต่อการทำงานร่วมกัน มีมาตรฐานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การปฏิบัติงานได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การให้รางวัลผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ความสามารถสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา เช่น บุคลากรงบประมาณ เพื่อให้ทุกฝ่ายดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความผูกพันของบุคลากร ให้รับรู้ถึงคุณภาพภูมิไว้วางใจตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา พรหมลาภ (2559 : 129) ได้ทำการศึกษาระบบองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2560 : 95) ได้ทำการศึกษาระบบองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า 1. บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐสร้อยทอง และคณะ (2561 : 63) ได้ทำการศึกษาระบบองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกกับบรรยากาศขององค์การเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรนี้มีผลทำนายมากที่สุด คือ ด้านการเยียวยารักษาหัวใจ (X3)

รองลงมาคือ ด้านการสร้างชุมชน (X₁₀) สามารถพยากรณ์ บรรยากาศขององค์การเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 80.30 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำใฝ่บริการ มีความสามารถสร้างกระบวนการสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มีความพร้อมในการเฝ้าระวังรักษาหัวใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอมรา กาฬสมุทร และคณะ (2564 : 171-172) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 285 คน ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโอเชียส และคณะ (Oasis, et al.,2023 : 939) ได้ทำการศึกษายาทบาทของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการต่อการสร้างบรรยากาศเชิงบวกของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำผู้รับใช้กับความพึงพอใจในงานครู ($r = 0.55, p < 0.01$) วัฒนธรรมโรงเรียน ($r = 0.62, p < 0.01$) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($r = 0.45, p < 0.01$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแนวทางปฏิบัติในการมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นส่วนที่ส่งเสริมในการพัฒนาบรรยากาศเชิงบวกของโรงเรียนที่ว่าภาวะผู้นำแบบรับใช้เป็นแนวทางความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนที่สามารถมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาบรรยากาศเชิงบวกของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ขอเสนอแนะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำใฝ่บริการในระดับที่มากขึ้นจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยการฝึกอบรม หรือกำหนดนโยบายที่สร้างความตระหนักรู้ด้านการเห็นอกเห็นใจ เพื่อให้ผู้บริหารเกิดกระบวนการสนับสนุนเข้าใจต่อความต้องการและปัญหาของบุคลากร พยายามยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและความเห็นใจในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่
2. จากผลการวิจัยบรรยากาศขององค์การเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา ขอเสนอแนะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศองค์การจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมาตรฐาน โดยส่งเสริมให้บุคลากร

เข้าถึงเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถเข้าใจได้ง่าย กำหนดมาตรฐานเพื่อให้ผลปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการรับรู้เกณฑ์ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และปรับปรุงการดำเนินงานต่อไปให้เป็นไปตามผลการประเมินนั้น เสริมสร้างพัฒนาการที่ดีในการทำงานของบุคลากร รวมถึงบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรนำภาวะผู้นำฝ่ายบริการที่ส่งผลมากที่สุด นำมาบริหารจัดการบรรยากาศขององค์กร ต้องเริ่มจากด้านการเฝ้าระวังรักษาน้ำใจจะทำให้เกิดผลมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทิศทางบวก

2. ควรนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบอื่นๆ มาใช้ในงานวิจัย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบปรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จุลลี ศรีชะโคตร และ ดร.วัลลภา อารีรัตน์. (2557). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. ออนไลน์. Jeournal of ducation Khonkaen UNIVERSITY. ปีที่ 38 ฉบับที่ 1 (2015) : มกราคม-มีนาคม 2558. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/47835/39698>.

- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2560). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธาดา วิภัยวรารณ, อุไรรัตน์ แยมชุตี และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. *ออนไลน์. Journal of Modern Learning Development*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 7 (2023) : กรกฎาคม 2566. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://so06.tcithaijo.org/index.php/jomld/article/view/260898>.
- บุญทริกา แจ่มเจริญกิจ, (2556). *บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. *ออนไลน์. Journal of Educational Administration Silpakorn University*. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2012) : กรกฎาคม - ธันวาคม 2555. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/57662/47765>.
- พิเชษฐ์ สร้อยทอง, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ และมณฑป ไชยชิด. (2561). *บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. *ออนไลน์. Educational Management and Innovation Journal*. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (2018) : มกราคม-เมษายน 2561. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/issue/view/10421/emi_v1n1.
- รสสุคนธ์ รุดชาติ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของ ครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- วิเชียร อินทรสมพันธ์, วิเชียร ทูวิลา และปราณีต ม่วงนวล, (2567). การเสริมสร้างคุณลักษณะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน. *ออนไลน์. Journal of Roi Kaensarn Academ*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 เมษายน 2567. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/267243>.
- วัฒนา พรมลารักษ์ (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย*. *ออนไลน์. Humanity and Social Science Journal*. ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 (2016) : พฤษภาคม-สิงหาคม 2559. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tgt/article/view/67576/55149>.

- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ธิบุรี.*
- ศิริวรรณ จันทน์ศรี. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน จังหวัดชลบุรี. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/01/MOE-Authority.pdf>
- อมรา กาฬสมุทร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.*
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Daft R.L. (1999). *Leadership : Theory and practice*. Forth Worth: TX: Dryen Press.
- Laub, J. A. (2004). *Organization Leadership Assessment (OLA) Model*. Defining Servant leadership and the healthy organization. [online]. Retrieved May 15, 2024. From <http://www.olagroup.com/Display@sp?Page=servantleadershipLeadership>.
- Oasis, et al. (2023). The role of servant leadership in creating a positive school climate. [online]. Science and Education Scientific Journal. May 2023 Volume 4 Issue 5. Retrieved May 19, 2024. From https://www.researchgate.net/publication/371609771_The_role_of_servant_leadership_in_creating_a_positive_school_climate.
- Robert Stringer. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey : Prentice Hall. mplications. New York : Basic Book.
- Spears, L. C. & Lawrence, M. (Eds.). (2002). *Focus on leadership : Servant-leadership for the 21st century*. New York : John Wiley & Sons.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York : Harper & Row.
- Zhou ZhengFa, Wichian Intarasompun, and Nuttamon Punchatree (2024) The Leadership Characteristics of Administrator of Chongqing Normal University. [online]. Journal of Modern Learning Development. 9, 6 (June. 2024). Retrieved May 19, 2024. From Retrieved from: <https://WWW.so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/268702>.