

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของ
องค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร

Servant Leadership of School Administrators Affecting
Organizational Climate in Educational Institutions Under the
Office of the Vocational Education Commission, Bangkok

^{1*} สุธิตศักดิ์ เฝื่อนณรงค์ Suttisak Pennarong

^{2**} สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ Supattarasak Khumsamart

^{3***} ปฐมพร อินทรางกูร ณ ออยุธยา Patomporn Indrangkura na Ayudhya

^{4****} วิเชียร อินทรสมพันธ์ Wichian Intarasompun

^{1,2,3} บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี

^{1,2,3} Graduate School, Thonburi University

⁴ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

⁴ Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*First author, e-mail: purim12252512@gmail.com

Corresponding author, e-mail: **Supattarasak@gmail.com *** dr.pathomporn@thonburi-

u.ac.th **** i_wichian@hotmail.com

Received September 28, 2025; Revised November 1, 2025; Accepted: March 28, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาและ 3) ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครู วิทยาลัยของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 280 คน จากประชากร 933 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน



ของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการฟัง ส่วนด้านการเยียวยารักษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 88.40

คำสำคัญ: คณะกรรมการการอาชีวศึกษา; บรรยากาศขององค์การ; ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

Abstract

The research article aimed to: (1) study the level of servant leadership of school administrators (2) study the level of organizational climate in educational institutions and (3) examine the servant leadership of school administrators that affects organizational climate in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok. It is descriptive research. The sample consisted of 280 administrators and teachers from government vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok, in the academic year 2024, selected from a total population of 933 through stratified random sampling proportional to the population size. The research instrument was a questionnaire with reliability value of .988. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis. Research findings revealed that (1) the overall servant leadership of school administrators under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok, was at a high level. By category, the highest mean was in commitment to developing people, followed by listening. The lowest mean was in healing. (2) The overall organizational climate in educational institutions under the Office of the Vocational Education

Commission, Bangkok, was at a high level. By category, the highest mean was in performance standards, followed by commitment. The lowest mean was in recognition. (3) Servant leadership of school administrators significantly affected organizational climate in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok, at the .05 level. These factors could predict 88.40% of organizational climate.

Keywords: Vocational Education Commission; Organizational Climate; Servant Leadership

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เน้นการให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ โดยได้ศึกษาสภาวะการณ์บริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมยุค 4.0 โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาการศึกษาที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจด้านสังคม ด้านวัฒนธรรมของประเทศจะเห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศต้องขับเคลื่อน ด้วยศักยภาพของบุคลากรที่มีความสามารถพัฒนานวัตกรรมอันเกิดจาก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานตามบริบทของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังได้ศึกษา ปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษาที่เกิดจากปัญหาของระบบการศึกษา เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา และทิศทางที่ชัดเจนเพื่อบรรลุความสำเร็จได้ตามกำหนด

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่ Robert K. Greenleaf เป็นผู้บัญญัติคำนี้ขึ้น โดย Greenleaf (1977) เชื่อว่าผู้นำต้องเป็นผู้รับใช้ก่อน เริ่มจากความรู้สึกตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการรับใช้ผู้อื่นเป็นอันดับแรก ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่เกิดจากความต้องการอำนาจและการครอบครอง ผู้นำแบบผู้รับใช้พร้อมอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับและเกียรติผู้อื่น ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ ไม่



บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตนเอง มีความซื่อสัตย์ ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น กระจายข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ตาม และตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำแบบผู้รับใช้จะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นในทุกด้านเพื่อค้นพบพลังความสามารถในตนเอง มีความเปิดเผยและปรารถนาที่จะรับรู้ปัญหาและความเจ็บปวดของผู้อื่น ทำตัวใกล้ชิดและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่ตลอด การสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (สุนิสา วังทอง และคณะ, 2567) จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในขององค์การที่ครูและบุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ Stringer (2002) แบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจ มีความรักในงานและความผูกพันในองค์การ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีพันธกิจจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ ระดับทักษะ และระดับเทคโนโลยีให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีเป้าหมายผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐานคุณภาพอาเซียนและมาตรฐานสากล รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 การขับเคลื่อนวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญพิเศษเพื่อเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศ ต้องอาศัยการบูรณาการการทำงานที่หลากหลาย ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และการยอมรับร่วมกัน ซึ่งต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหมาะสมในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญ เนื่องจากผลงานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพและความสำเร็จของการศึกษา สถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคนในสถาบันการศึกษาให้ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาสถาบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพหุภาคี มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 280 คน จากประชากรที่เป็นผู้บริหาร 72 คน และครู 861 คน รวมทั้งหมด 933 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสำรวจรายการ (Checklist) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

3. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ต่อมาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จากนั้นนำแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาให้กับครูและผู้บริหาร เพื่อให้ข้อมูลในการตอบ



แบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างโดยแอปพลิเคชัน Google Form ผ่านช่องทางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู รวมทั้งสิ้น 280 ฉบับ หลังจากได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับมาผ่านแอปพลิเคชัน Google Form ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดลำดับ และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง จัดระเบียบ และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอด้วยความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลความหมายตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ที่แบ่งระดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.94) รองลงมา ได้แก่ ด้านการฟัง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.92) ส่วนด้านการเยียวยารักษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.01) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การฟัง	3.94	0.92	มาก	2
2. การเห็นอกเห็นใจ	3.92	0.90	มาก	3
3. การเยียวยารักษา	3.72	1.01	มาก	10
4. การตระหนักรู้	3.86	0.92	มาก	5
5. การโน้มน้าวใจ	3.83	0.96	มาก	7
6. การสร้างมนต์ศรัทธา	3.84	0.92	มาก	6
7. การมองการณ์ไกล	3.79	0.91	มาก	9

8. การดูแลรับผิดชอบร่วมกัน	3.80	0.98	มาก	8
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	3.97	0.94	มาก	1
10. การสร้างชุมชน	3.87	0.96	มาก	4
รวม		0.94	มาก	
	3.86			

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.84) รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.94) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.95) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.97	0.87	มาก	3
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.98	0.84	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.89	มาก	4
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.78	0.95	มาก	6
5. ด้านการให้การสนับสนุน	3.85	0.95	มาก	5
6. ด้านความผูกพัน	3.98	0.94	มาก	2
รวม	3.91	0.90	มาก	

3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการดูแลรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ และด้านการเห็นอกเห็นใจ สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 88.40 ($R^2 = 0.884$) เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ที่มีค่าเท่ากับ 5.917 ($SE_{est} = 5.917$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรบรรยากาศ



ขององค์การในสถานศึกษา ได้ถึงร้อยละ 88.20 ($R^2_{adj} = 0.882$) ส่วนอีกร้อยละ 11.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านการโน้มน้าวใจ	1.103	.219	4.088**	.000
2. ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	.815	.159	3.288**	.000
3. ด้านการดูแลรับผิดชอบร่วมกัน	1.194	.189	3.916**	.000
4. ด้านการสร้างชุมชน	.771	.193	4.163**	.000
5. ด้านการตระหนักรู้	.590	.137	2.671**	.008
6. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	.421	.113	2.372*	.018
7. ค่าคงที่ (Constant)	14.287	-	7.482	.000

R = 0.940 $R^2 = 0.884$ $R^2_{adj} = 0.882$, F = 5.627,
 df1 = 1, df2 = 273, Sig. < 0.05, SE_{est.} = 5.917,

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการฟัง ส่วนด้านการเยียวยารักษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เน้นให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพ คุณภาพ ระบบบริหารจัดการที่ดี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานโดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้ฟังที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ มีการการโน้มน้าวใจ อันทำให้เกิดการสร้างกลุ่มชนขึ้นภายในองค์การ ซึ่งทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญานันท์ ไชยหล่อ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของมารุต ศักดิ์แสงวิจิตร ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (มารุตศักดิ์แสงวิจิตร, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา มัชฌิมชาติ ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (สุพัตรา มัชฌิมชาติ, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวรรณ เมฆดี ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (นิวรรณ เมฆดี, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสาวิงทอง และคณะ ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (สุนิสาวิงทอง และคณะ, 2567) และจากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าทุกๆ งานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันจากการพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 พบว่าบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้คำนึงถึงการสร้างบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาต่อการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การปฏิบัติงานได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การให้คำชื่นชมให้รางวัลผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความผูกพันของบุคลากรให้รับรู้ถึงความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัจน์ ศิริบุตร ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมและ



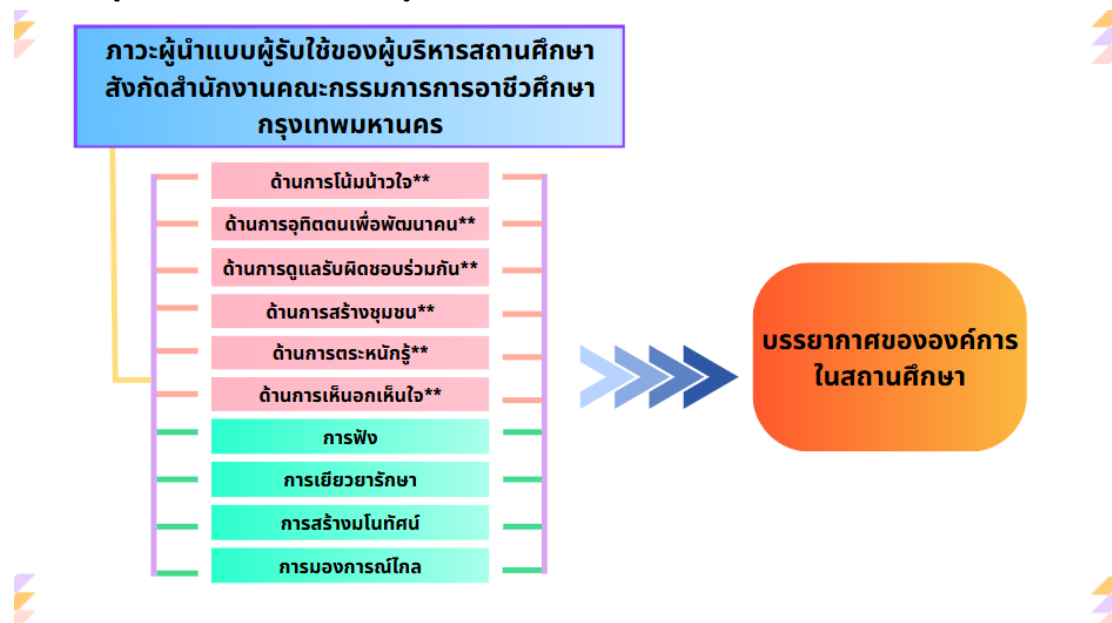
รายด้านอยู่ในระดับมาก (สุวัจน์ ศิริบุตร, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรัชญา ของโพธิ์ ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (กิรัชญา ของโพธิ์, 2565) และจากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าทุกๆ งานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการดูแลรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ และด้านการเห็นอกเห็นใจ สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 88.40 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะการณเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ค่อนข้างสูง มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความเสียสละคอยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง สร้างความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของบุคลากรช่วยส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงานทุกคนคอยแบ่งปันความรู้สึก โดยตระหนักถึงความต้องการและศักยภาพของแต่ละคน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา มัธยมชาติ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (สุพัตรา มัธยมชาติ, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา อุทัยกลาง ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

บรรยากาศองค์การ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (จินตนา อุทัยกลาง, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิวรรณ เมฆดี ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (นิวรรณ เมฆดี, 2567) และจากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ทุกๆ งานวิจัยที่วิเคราะห์อำนาจทำนายกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ระดับมาก มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

จากภาพอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ค่อนข้างสูง มีความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความเสียสละคอยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง สร้างความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของบุคลากรช่วยส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงานทุกคนคอยแบ่งปันความรู้สึก โดยตระหนักถึงความต้องการและศักยภาพของแต่ละคน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร



บทสรุป

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการโน้มน้าวใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการดูแลรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ และด้านการเห็นอกเห็นใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเยียวยารักษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นจึงขอเสนอแนะว่า ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยการฝึกอบรมหรือกำหนดนโยบายสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้มแข็ง เกิดสุขภาพทางจิตใจ และร่างกายที่ดีขึ้น คลายจากความกังวลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขความขัดแย้ง การสมานความสัมพันธ์ที่แตกหัก หรือการช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้อาชนะความท้าทายส่วนตัว

2. จากผลการวิจัยบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ให้มีการยอมรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในการคิดเห็น ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน มีการชื่นชมยกย่องในผลงานการทำงาน

3. ผู้บริหารควรนำภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ส่งผลมากที่สุด นำมาบริหารจัดการบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ต้องเริ่มจากด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนจะทำให้เกิดผลมากที่สุด เพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านส่วนตัวและวิชาชีพของสมาชิกในทีมทุกคน ด้วยการมอบโอกาสในการพัฒนา การให้คำปรึกษา และการเติบโต จึงจะทำให้ทุกคนสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา นำไปศึกษากับสถานศึกษาในระดับอื่นๆ หรือ ในสังกัดอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา กับปัจจัยอื่นๆ ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพื่อปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับการบริหารงานของสถานศึกษาในแต่ละแห่ง
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อตัวแปรอื่นๆ หรือศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา กับปัจจัยอื่นๆ ไปปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กิริชัญญา ของโพธิ์. (2565). “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)”. *Journal of Suthiparithat*, 37(4): 85-96.
- จินตนา อุทัยกลาง. (2567). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2”. *Journal of Buddhist Studies*, 6(3): 1097-1110.
- ธนทพงษ์ วัชระพันธ์. (2564). “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิวรรณ เมขตี. (2567). “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1”. *Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 7(3): 514-526.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). “การวิจัยเบื้องต้น”. (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ. (2562). “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.



- มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร. (2564). “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. *Journal of Education Studies*, 49(1): 1-18.
- สุวัจน์ ศิริบุตร. (2564). “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1”. *Journal of Educational Administration and Supervision*, 12(3): 153-163.
- สุนิสา วังทอง และคณะ. (2567). “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1”. *Journal of Modern Learning Development*, 9(12): 400–415.
- สุพัตรา มัชฌิมชาติ. (2565). “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power & greatness*. Mahwah, New Jersey: Paulist Press.
- Stringer, R. M. (2002). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research and practice*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

