

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และ วุฒิต่างการศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษ เป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยวิธี ทดสอบค่าที (t - test) จำแนกเป็นรายชื่อและรายแบบ แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 41 โรงเรียน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษา ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดย วิธีทดสอบค่าที (t - test) จำแนกเป็นรายชื่อและรายมิติ แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแบบ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 41 โรงเรียน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามแบบบรรยากาศ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ การเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการหา ค่า ไค - สแควร์ (Chisquare)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิทางการศึกษา

สถานภาพ	ผู้บริหาร (n ₁ = 41)		ครู (n ₂ = 317)		รวม (n ₁ = 358)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	3	7.30	40	12.60	43	12.01
หญิง	38	92.70	277	87.40	315	87.99
2. อายุ						
18 - 25 ปี	0	0.00	37	11.70	37	10.34
26 - 35 ปี	13	31.70	135	42.60	148	41.34
36 - 45 ปี	1	2.40	63	19.90	64	17.87
มากกว่า 45 ปี	27	65.90	82	25.90	109	30.45
3. ระยะเวลาในการทำงาน						
1 - 5 ปี	14	34.10	175	55.20	189	52.79
6 - 10 ปี	11	26.80	70	22.10	81	22.63
11 - 15 ปี	2	4.90	14	4.40	16	4.47
มากกว่า 15 ปี	14	34.10	58	18.30	72	20.11
4. วุฒิทางการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00	4	1.30	4	1.12
ปริญญาตรี	6	14.60	223	70.30	229	63.97
ปริญญาโท	32	78.00	85	26.80	117	32.68
ปริญญาเอก	3	7.30	5	1.60	8	2.23

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

เพศ

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงมากที่สุด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 87.99 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 92.70 กลุ่มครูเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 87.40

อายุ

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 41.34 รองลงมามีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีอายุมากกว่า 45 ปี มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 กลุ่มครูมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

ระยะเวลาในการทำงาน

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.79 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี และมากกว่า 15 ปี มากที่สุด จำนวน 14 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 34.10 กลุ่มครูมีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20

วุฒิทางการศึกษา

ในการพิจารณาภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.97 รองลงมามีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 กลุ่มครูมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน จากพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน จากพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ซึ่งได้กำหนดการประเมินค่าระดับความคิดเห็นเป็นคะแนนและกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยไว้ดังนี้

ปฏิบัติทุกครั้ง	ให้คะแนน	5
ปฏิบัติสม่ำเสมอ	ให้คะแนน	4
ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้คะแนน	3
ไม่ค่อยปฏิบัติ	ให้คะแนน	2
ไม่เคยปฏิบัติ	ให้คะแนน	1

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายความว่า	ปฏิบัติทุกครั้ง
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายความว่า	ปฏิบัติสม่ำเสมอ
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายความว่า	ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายความว่า	ไม่ค่อยปฏิบัติ
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายความว่า	ไม่เคยปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน จากพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร (n ₁ = 41)		ครู (n ₂ = 317)		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำโดย ไม่ชี้แจงเหตุผล	1.44	0.63	2.27	1.18	-7.01*
2. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดย ไม่ถามความคิดเห็น	1.54	0.71	2.45	1.16	-7.09*
3. ผู้บริหารกำหนดเวลาในการส่งงานและติดตามงาน	4.51	0.64	4.06	0.88	3.19*
4. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำเนิงานในช่วงเวลา ที่กระชั้นชิด	2.88	0.75	3.23	0.98	-2.25*
5. ผู้บริหารใช้คำสุภาพในการมอบหมายงาน	4.49	0.71	4.23	0.79	1.98*
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำวิธีการทำงานและให้ปฏิบัติตาม	4.27	0.98	3.90	0.79	2.77*
7. ผู้บริหารมอบหมายงานโดยไม่ระบุผู้รับผิดชอบ	1.68	0.88	2.36	1.16	-3.60*
8. ผู้บริหารชี้แจงในสิ่งที่คาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา	3.37	0.99	3.47	0.90	-0.71
9. ผู้บริหารแจ้งถึงผลการทำงานที่ต้องการแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชา	4.29	0.87	3.79	0.79	3.78*
10. ผู้บริหารบอกวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชา	4.05	0.81	3.68	0.81	2.71*
11. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบใน แต่ละส่วน	4.46	0.55	3.89	0.87	4.13*
12. ผู้บริหารมีขั้นตอนการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบ	4.39	0.54	3.60	0.97	5.13*
13. ผู้บริหารตรวจสอบความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.65	3.65	0.80	4.38*
14. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน	4.17	0.63	3.71	0.90	3.19*
15. ผู้บริหารออกกฎระเบียบการทำงานเป็นลายลักษณ์ อักษร	4.20	0.68	3.76	0.98	2.78*
16. ผู้บริหารมีมาตรการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิด	3.98	0.79	3.53	0.98	2.82*

ตารางที่ 7 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
17. ผู้บริหารอธิบายวิธีการดำเนินงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.60	3.71	0.86	3.51*
18. ผู้บริหารกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.87	3.75	0.76	1.58
19. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามที่กำหนดไว้อย่างละเอียด	3.66	0.94	3.70	0.78	-0.32
20. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น	3.17	1.07	3.32	0.92	-0.93
รวมเฉลี่ย	3.65	0.76	3.50	0.91	1.19

*p < .05

จากตารางที่ 7 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในระดับที่ปฏิบัติสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.65$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมกำหนดเวลาในการส่งงานและติดตามงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการใช้คำสุภาพในการมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.49$) และพฤติกรรมการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำโดยไม่ชี้แจงเหตุผล อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.44$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในระดับที่ปฏิบัติสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.50$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้คำสุภาพในการมอบหมายงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมกำหนดเวลาในการส่งงานและติดตามงาน ($\bar{X} = 4.06$) และพฤติกรรมการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำโดยไม่ชี้แจงเหตุผล อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.27$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 8, 18, 19 และ 20 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
21. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามา ปรึกษางานได้ตลอดเวลา	4.41	0.67	3.91	0.90	3.46*
22. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษา ปัญหาส่วนตัว	4.24	0.86	3.36	1.13	4.83*
23. ผู้บริหารทักทายและสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาใน โอกาสที่เหมาะสม	4.32	0.65	3.74	1.03	3.48*
24. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศรอบตัวให้สามารถเข้าถึง ได้สะดวก	4.37	0.58	3.65	1.05	4.28*
25. ผู้บริหารให้คำตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.22	0.79	3.21	1.10	5.65*
26. ผู้บริหารดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ใต้ บังคับบัญชา	4.37	0.62	3.49	1.08	7.65*
27. ผู้บริหารให้ความสะดวกสบายกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะทำงาน	4.22	0.61	3.53	0.99	6.20*
28. ผู้บริหารมีช่วงเวลาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพักผ่อนคลาย ระหว่างการทำงาน	3.90	0.63	3.22	0.99	6.04*
29. ผู้บริหารจัดงานพบปะสังสรรค์หลังเลิกงานหรือ โอกาสพิเศษ	3.73	0.71	3.07	1.06	3.90*
30. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.71	0.68	2.95	1.08	4.40*
31. ผู้บริหารสนใจในทุกข์สุขและความต้องการของผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.93	0.57	3.22	1.09	6.57*
32. ผู้บริหารไม่มองข้ามสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.88	0.68	3.23	1.05	3.84*
33. ผู้บริหารปฏิบัติในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจ	3.66	0.67	3.15	0.91	3.49*

ตารางที่ 8 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
34. ผู้บริหารตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	0.71	3.20	0.92	2.62*
35. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.56	3.51	0.92	7.69*
36. ผู้บริหารจัดอบรมความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.78	3.88	0.94	2.69*
37. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.24	0.83	3.60	0.99	3.98*
38. ผู้บริหารเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.17	0.83	3.29	1.03	5.23*
39. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.44	0.59	3.49	0.89	6.63*
40. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.49	0.64	3.33	1.04	6.96*
41. ผู้บริหารมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.59	3.26	0.94	7.81*
42. ผู้บริหารให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาที่คำต่อคำ	4.39	0.59	3.64	0.95	4.91*
43. ผู้บริหารให้คำแนะนำและหยิบยื่นสิ่งดีๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.41	0.59	3.61	1.05	4.78*
44. ผู้บริหารมีความเข้าใจในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน	4.20	0.68	3.33	0.99	5.46*
รวมเฉลี่ย	4.16	0.67	3.41	1.01	5.11*

*p < .05

จากตารางที่ 8 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในระดับที่ปฏิบัติทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.16$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.44$) และพฤติกรรมการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.59$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในระดับที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 3.41$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาปรึกษางานได้ตลอดเวลา สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการจัดอบรมความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.88$) และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.95$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
45. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เป็นคณะกรรมการในการ ร่วมกันตัดสินใจ	4.39	0.67	3.55	0.98	5.38*
46. ผู้บริหารปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อน ตัดสินใจ	4.00	0.74	3.30	1.10	5.32*
47. ผู้บริหารชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้น	4.05	0.74	3.58	0.90	3.74*
48. ผู้บริหารขอความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหา	3.68	0.65	3.65	0.89	0.21
49. ผู้บริหารถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนจะมอบหมายงาน	3.76	0.70	3.40	0.94	2.31*
50. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับ บัญชา	4.32	0.72	3.45	0.96	5.62*
51. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้ บังคับบัญชา	4.00	0.63	3.17	1.03	7.26*
52. ผู้บริหารขอคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ งานที่มอบหมาย	3.76	0.66	3.28	0.82	3.55*
53. ผู้บริหารถามถึงสาเหตุและขอข้อเสนอแนะในการ แก้ไขปัญหา	3.93	0.76	3.56	0.92	2.44*
54. ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาไป ใช้ในการแก้ปัญหา	4.07	0.72	3.47	0.88	4.23*
55. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ ตลอดเวลา	4.27	0.71	3.46	0.98	5.11*
56. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามเมื่อ เกิดปัญหาทันที	4.07	0.76	3.58	0.90	3.34*
57. ผู้บริหารไว้วางใจในการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับ บัญชาในส่วนที่รับผิดชอบ	4.07	0.65	3.45	0.88	5.55*

ตารางที่ 9 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
58. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจ ปัญหาด้วยตนเองในบางครั้ง	4.15	0.69	3.47	0.86	4.87*
59. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำ โครงการใหม่ๆ มาเสนอ	4.17	0.80	3.86	0.83	2.26*
รวมเฉลี่ย	4.05	0.71	3.48	0.92	4.08*

*p < .05

จากตารางที่ 9 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในระดับที่ปฏิบัติสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.05$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมเปิดโอกาสให้เป็นคณะกรรมการในการร่วมกันตัดสินใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.32$) และพฤติกรรมการขอความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.68$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในระดับที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 3.48$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการใหม่ๆ มาเสนอ สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการขอความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X} = 3.65$) และพฤติกรรมตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.17$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 48 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
60. ผู้บริหารตั้งเป้าหมายของงานให้สูงกว่าความสามารถที่เป็นอยู่	3.46	1.10	3.25	0.98	1.32
61. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ทำหายนต่อความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	0.66	3.47	0.76	2.32*
62. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้ในระดับสูง	3.98	0.65	3.64	0.77	3.03*
63. ผู้บริหารยึดกฎ ระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติงาน	4.17	0.63	3.69	0.90	3.32*
64. ผู้บริหารติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.58	3.79	0.90	2.99*
65. ผู้บริหารตั้งเกณฑ์ในการตรวจสอบการทำงานที่ชัดเจน	3.93	0.65	3.63	0.91	2.64*
66. ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันในกลุ่มการทำงาน	3.37	1.04	3.13	1.06	1.33
67. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.90	3.06	1.18	4.31*
68. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้มาตรฐาน	3.46	1.21	3.24	1.08	1.25
69. ผู้บริหารสังเกตการทำงานและหาข้อบกพร่องเมื่อเกิดปัญหา	4.20	0.56	3.69	0.92	3.44*
70. ผู้บริหารนำงานที่เข้าช้อนมาบูรณาการให้เกิดความชัดเจน	3.93	0.61	3.34	0.95	5.36*
71. ผู้บริหารจะลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการดำเนินการ	4.07	0.61	3.31	0.89	7.12*
72. ผู้บริหารเลือกวิธีการทำงานที่ง่ายและมีประสิทธิภาพมากที่สุด	4.22	0.57	3.54	0.91	6.60*
73. ผู้บริหารเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.41	0.55	3.48	0.81	7.19*

ตารางที่ 10 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
74. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขการทำงานในครั้งต่อไป	4.49	0.64	3.79	0.87	4.98*
75. ผู้บริหารให้ความสนใจพิเศษกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน	4.51	0.55	3.88	0.92	4.33*
76. ผู้บริหารคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับสูง	3.85	0.65	3.81	0.75	0.38
77. ผู้บริหารทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผลการปฏิบัติงานที่ต้องการจริงๆ	4.12	0.40	3.72	0.82	5.19*
78. ผู้บริหารระบุง่ายเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.71	0.64	3.58	0.85	0.92
79. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเท่านั้น	3.34	0.94	3.14	0.93	1.30
80. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่ท้าทายอยู่เสมอ	3.78	0.82	3.45	0.92	2.20*
81. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในงานที่ท้าทาย	4.12	0.40	3.53	0.92	7.26*
รวมเฉลี่ย	3.95	0.70	3.51	0.91	1.58

*p < .05

จากตารางที่ 10 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ในระดับที่ปฏิบัติสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.95$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการให้ความสนใจพิเศษกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขการทำงานในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.49$) และพฤติกรรมการสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันในกลุ่มการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.37$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ในระดับที่ปฏิบัติสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.51$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการให้ความสนใจพิเศษกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) และพฤติกรรมการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.06$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 60, 66, 68, 76 และ 78-79 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้ง 4 แบบ

พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ	3.65	0.76	3.50	0.91	1.19
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	4.16	0.67	3.41	1.01	5.11*
3. พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	4.05	0.71	3.48	0.92	4.08*
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	3.95	0.70	3.51	0.91	1.58
รวมเฉลี่ย	3.95	0.71	3.48	0.94	3.99*

*p < .05

จากตารางที่ 11 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้ง 4 แบบ ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปฏิบัติสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.95$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.05$) และพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.65$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 3.48$) โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 3.50$) และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้ง 4 แบบ เป็นรายแบบพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียน การสอน

พฤติกรรมผู้นำ	\bar{X}	ลำดับที่
1. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	3.79	1
2. พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	3.76	2
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	3.73	3
4. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ	3.58	4

จากตารางที่ 12 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติสม่ำเสมอทุกแบบพฤติกรรม โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน
2. พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
4. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน
จำนวน 41 โรงเรียน

พฤติกรรมผู้นำ	จำนวน (41)	ร้อยละ
1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ	9	21.95
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	8	19.51
3. พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	14	34.15
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	10	24.39

จากตารางที่ 13 เสนอข้อมูลพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้ง 41 โรงเรียน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน มีพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สูงที่สุด จำนวน 14 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน จำนวน 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.39 และมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน น้อยที่สุด จำนวน 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 19.51

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษ เป็นสื่อการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ การเรียนการสอน ซึ่งได้กำหนดการประเมินค่าระดับความคิดเห็นเป็นคะแนน ไว้ดังนี้

พฤติกรรมที่ปรากฏสม่ำเสมอ	ให้คะแนน	4
พฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง	ให้คะแนน	3
พฤติกรรมที่ปรากฏนานๆ ครั้ง	ให้คะแนน	2
พฤติกรรมที่แทบจะไม่ปรากฏ	ให้คะแนน	1

ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.00	หมายความว่า	พฤติกรรมที่ปรากฏสม่ำเสมอ
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายความว่า	พฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายความว่า	พฤติกรรมที่ปรากฏนานๆ ครั้ง
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายความว่า	พฤติกรรมที่แทบจะไม่ปรากฏ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ การเรียนการสอน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ด้านพฤติกรรมของครูอาจารย์ 4 มิติ ได้แก่

- 1.1 ขาดความสามัคคี
- 1.2 อุปสรรค
- 1.3 ขวัญ
- 1.4 มิตรสัมพันธ์

2. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

- 2.1 ห่างเหิน
- 2.2 มุ่งผลงาน
- 2.3 เป็นแบบอย่าง
- 2.4 กรุณาปราณี

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคี

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. กิริยามารยาทของครูใน โรงเรียนนี้เป็นที่น่ารำคาญ	1.44	0.63	1.92	0.73	-4.06*
2. ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนมักมีกลุ่มครูที่คอย ต่อต้านความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่เสมอ	1.51	0.68	1.90	0.69	-3.35*
3. ครูในโรงเรียนใช้วิธีรวมกลุ่มกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ ความร่วมมือ	1.34	0.48	1.64	0.84	-3.34*
4. ครูในโรงเรียนพยายามแสวงหาความดีความชอบ พิเศษจากผู้บริหาร โรงเรียน	1.24	0.44	1.98	0.88	-5.29*
5. ครูในโรงเรียนชอบขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังเสนอ ข้อคิดเห็นในที่ประชุม	1.15	0.36	1.67	0.80	-7.27*
6. ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม	1.27	0.45	1.68	0.80	-4.93*
7. ครูในโรงเรียนพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม	1.54	0.51	1.85	0.81	-2.38*
8. ครูในโรงเรียนต่างคนต่างอยู่ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน	1.37	0.62	1.61	0.83	-1.78
9. ครูในโรงเรียนพูดถึงการย้ายและการลาออก	1.51	0.51	2.24	0.97	-7.57*
10. ครูสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น	2.05	1.00	2.50	0.97	-2.80*
รวมเฉลี่ย	1.44	0.57	1.90	0.83	4.28*

*p < .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 14 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคี ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับพฤติกรรมที่แทบจะไม่ปรากฏ ($\bar{X} = 1.44$) โดยครูมีพฤติกรรมสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น สูงที่สุด ($\bar{X} = 2.05$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม ($\bar{X} = 1.54$) และพฤติกรรมการชอบขัดจังหวะเพื่อนครูที่กำลังเสนอข้อคิดเห็นในที่ประชุม อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.15$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏนานๆ ครั้ง ($\bar{X} = 1.90$) โดยครูมีพฤติกรรมสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น สูงที่สุด ($\bar{X} = 2.50$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการพูดถึงการย้ายและการลาออก ($\bar{X} = 2.24$) และพฤติกรรมต่างคนต่างอยู่ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.61$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในมิติขาดความสามัคคีเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติอุปสรรค

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
11. งานประจำอื่นๆ (ธุรการ) ที่ครูได้รับมอบหมายมี ผลกระทบต่อการสอน	1.78	0.69	2.32	0.89	-3.69*
12. ครูในโรงเรียนเป็นกรรมการในกิจกรรมต่างๆ มาก	2.22	0.91	2.72	0.94	-3.20*
13. การจัดทำรายงานผลการเรียนของนักเรียนใช้ เวลามาก	2.34	0.83	2.56	0.88	-1.51
14. การปฏิบัติงานสารบรรณ (ทำบันทึกการสอน แผนการสอน งานประจำชั้น) ในโรงเรียนของ ครูเป็นภาระที่หนัก	2.41	1.00	2.63	0.98	-1.35
15. ครูมีเวลาเพียงพอในการเตรียมและจัดทำรายงาน ต่างๆ	3.12	0.64	2.48	0.90	5.74*
16. โรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์ การสอนแก่ครู	2.98	0.88	2.71	1.01	1.59
รวมเฉลี่ย	2.48	0.82	2.57	0.93	2.85*

*p < .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 15 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิตติอุปสรรค ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิตติอุปสรรคอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏนานๆ ครั้ง ($\bar{X} = 2.48$) โดยครูมีเวลาเพียงพอในการเตรียมและจัดทำรายงานต่างๆ สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมที่โรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครู ($\bar{X} = 2.98$) และงานประจำอื่นๆ (ธุรการ) ที่ครูได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.78$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิตติอุปสรรคอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.57$) โดยครูมีพฤติกรรมการเป็นกรรมการในกิจกรรมต่างๆ มาก สูงที่สุด ($\bar{X} = 2.72$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมที่โรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครู ($\bar{X} = 2.71$) และงานประจำอื่นๆ (ธุรการ) ที่ครูได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.32$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในมิตติอุปสรรคเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 13, 14 และ 16 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิดิขวัลย์

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
17. กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนอยู่ในระดับสูง	3.20	0.60	2.49	0.87	6.71*
18. ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจและวิริยะอุตสาหะ	3.51	0.55	3.06	0.85	3.30*
19. ครูในโรงเรียนมีความรัก ความผูกพัน และแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน	3.39	0.54	3.26	0.68	1.20
20. ภารโรงพร้อมที่จะบริการครูและนักเรียน	3.24	0.58	2.94	0.87	2.16*
21. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.53	3.08	0.81	2.00*
22. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการสอนของครู	3.32	0.65	2.94	0.87	2.69*
23. ครูในโรงเรียนพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน	3.27	0.59	3.19	0.82	0.59
24. ในการประชุมครูในโรงเรียนทุกคนแสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ	3.34	0.58	3.10	0.76	1.95
25. โรงเรียนจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการครู	3.24	0.58	3.07	0.93	1.15
26. ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนแล้วช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา	3.00	0.63	2.94	0.79	0.49
รวมเฉลี่ย	3.29	0.58	3.01	0.82	1.23

*p < .05

จากตารางที่ 16 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติขวัล
ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิติขวัล
อยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.29$) โดยครูมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็ม
ใจและวิริยะอุตสาหะ สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการมีความรัก ความผูกพันและ
แสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน ($\bar{X} = 3.39$) และพฤติกรรมการใช้เวลาหลังเลิกเรียนแล้วช่วย
เหลือนักเรียนที่มีปัญหา อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.00$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิติขวัลอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏ
บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.01$) โดยครูมีพฤติกรรมการมีความรัก ความผูกพันและแสดงน้ำใจที่จะทำงาน
เพื่อโรงเรียน สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน ($\bar{X} =$
3.19) และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} =$
2.49)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู
ในมิติขวัลเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 19 และ 23-26 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติมิตรสัมพันธ์

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
27. ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน	3.15	0.65	3.22	0.76	-0.57
28. ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของคน	2.66	0.83	2.75	0.86	-0.68
29. ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวของครู ในโรงเรียน	2.73	0.87	2.65	0.86	0.59
30. ครูในโรงเรียนเล่าเรื่องส่วนตัวของตนให้เพื่อนครูฟัง	2.78	0.73	2.66	0.86	0.86
31. ครูในโรงเรียนสนุกสนานรื่นเริงเมื่อพบปะกันใน โรงเรียน	3.24	0.73	3.16	0.73	0.71
32. ครูในโรงเรียนร่วมกันจัดเตรียมรายงานผลการ ปฏิบัติงานในแต่ละภาคการศึกษา	3.17	0.67	3.10	0.80	0.56
33. ครูในโรงเรียนต่างคนต่างเตรียมรายงานผลการ ปฏิบัติงานในแต่ละภาคการศึกษา	2.88	0.68	2.74	0.88	1.01
รวมเฉลี่ย	2.94	0.74	2.90	0.82	0.71

*p < .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 17 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติมิตรสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.94$) โดยครูมีพฤติกรรมสนุกสนานรื่นเริงเมื่อพบปะกันในโรงเรียน สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมร่วมกันจัดเตรียมรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละภาคการศึกษา ($\bar{X} = 3.17$) และพฤติกรรมเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.66$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของครูในมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.90$) โดยครูมีพฤติกรรมการมีเพื่อนสนิทที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมสนุกสนานรื่นเริงเมื่อพบปะกันในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.16$) และการทราบพื้นฐานทางครอบครัวของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.65$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในมิติมิตรสัมพันธ์เป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติห่างเหิน

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร (n ₁ = 41)		ครู (n ₂ = 317)		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
34. การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบวาระอย่าง เคร่งครัด	2.90	0.70	2.90	0.83	0.05
35. การประชุมครูส่วนใหญ่จะเป็นการรายงานของ ผู้บริหาร	2.15	0.62	2.79	0.76	-5.25*
36. ผู้บริหารดำเนินการประชุมอย่างเคร่งครัด	2.17	0.97	2.52	0.84	-2.43*
37. ครูในโรงเรียนออกนอกชั้นเรียน หรือนอกบริเวณ โรงเรียนในเวลาราชการ	1.66	0.76	1.97	0.71	-2.61*
38. ครูในโรงเรียนรับประทานอาหารกลางวันภายใน ห้องพักของตน	1.78	0.82	2.21	1.04	-2.54*
39. กฎและระเบียบต่างๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเป็นที่ ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน	3.24	0.80	2.90	0.93	2.29*
40. ผู้บริหารสนทนาและทักทายครูทุกวัน	3.24	0.92	2.91	0.96	2.08*
41. โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการด้านการพิมพ์ การติดต่อ ตามความต้องการของครู	3.27	0.67	2.87	0.95	2.58*
42. ครูในโรงเรียนได้รับทราบผลหลังจากได้รับการ ตรวจและการนิเทศแล้ว	3.10	0.92	2.99	0.85	0.73
รวมเฉลี่ย	2.61	0.80	2.67	0.87	1.28

*p < .05

จากตารางที่ 18 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติห่างเหิน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิติห่างเหินอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.61$) โดยพฤติกรรมที่โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการ ด้านการพิมพ์ การติดต่อ ตามความต้องการของครู สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการสนทนาและทักทายครูทุกวัน ($\bar{X} = 3.24$) และพฤติกรรมครูในโรงเรียนออกนอกชั้นเรียนหรือนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.66$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิติห่างเหินอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.67$) โดยพฤติกรรมครูในโรงเรียนได้รับทราบผลหลังจากได้รับการตรวจและการนิเทศแล้ว สูงที่สุด ($\bar{X} = 2.99$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการสนทนาและทักทายครูทุกวัน ($\bar{X} = 2.91$) และพฤติกรรมครูในโรงเรียนออกนอกชั้นเรียนหรือนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.97$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในมิติห่างเหินเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 34 และ 42 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติมุ่งผลงาน

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
43. ผู้บริหารเป็นผู้จัดการตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว	1.93	0.93	2.34	1.02	-2.45*
44. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติ	2.66	0.88	3.00	0.77	-2.65*
45. ผู้บริหารทดสอบภูมิความรู้ทางวิชาการของครู	2.80	0.84	2.65	0.73	1.25
46. ผู้บริหารแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครู	3.22	0.69	2.87	0.67	3.11*
47. ผู้บริหารเน้นย้ำให้ครูปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ	3.66	0.48	3.33	0.68	3.04*
48. โรงเรียนประกาศหน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษของ ครูแต่ละคนให้ทราบทั่วกัน	3.29	0.72	3.16	0.78	1.05
49. ผู้บริหารเป็นฝ่ายพูดเสียเป็นส่วนใหญ่	2.59	1.02	2.66	0.92	-0.48
รวมเฉลี่ย	2.88	0.80	2.86	0.80	1.00

*p < .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 19 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติมุ่งผลงาน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิติมุ่งผลงานอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.88$) โดยพฤติกรรมการเน้นย้ำให้ครูปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการประกาศหน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษของครูแต่ละคนให้ทราบทั่วกัน ($\bar{X} = 3.29$) และพฤติกรรมการเป็นผู้จัดตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.93$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิติมุ่งผลงานอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.86$) โดยพฤติกรรมการเน้นย้ำให้ครูปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.33$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการประกาศหน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษของครูแต่ละคนให้ทราบทั่วกัน ($\bar{X} = 3.16$) และพฤติกรรมการเป็นผู้จัดตารางสอนแต่เพียงผู้เดียว อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.34$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในมิติมุ่งผลงานเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 45 และ 48-49 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้ออื่นๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติเป็นแบบอย่าง

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
50. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในด้านต่างๆ	3.44	0.78	2.83	0.79	4.66*
51. ผู้บริหารทำงานหนักเพื่อให้เป็นแบบอย่าง	3.46	0.84	2.89	0.82	4.18*
52. ผู้บริหารใช้วิธีดีเพื่อก่อ	3.12	0.93	2.65	0.88	3.19*
53. ผู้บริหารเตรียมตัวอย่างดีก่อนพูดในที่ประชุม	3.54	0.55	3.08	0.80	3.56*
54. ผู้บริหารอธิบายเหตุผลในการติชมครู	3.24	0.89	2.79	0.83	3.27*
55. ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการให้กับครู	3.29	0.56	2.74	0.90	5.47*
56. ผู้บริหารมาทำงานก่อนครูในโรงเรียน	3.29	0.64	2.72	0.87	4.11*
57. ผู้บริหารแจ้งให้ครุทราบถึงความคิดใหม่ๆ ของตน	3.24	0.58	2.88	0.82	2.71*
58. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย	3.22	0.53	2.74	0.78	5.21*
รวมเฉลี่ย	3.32	0.70	2.81	0.83	4.04*

*p < .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 20 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศของค้การ มิติเป็นแบบอย่าง ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิติเป็นแบบอย่างอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.32$) โดยพฤติกรรมเตรียมตัวอย่างดีก่อนพูดในที่ประชุม สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการทำงานหนักเพื่อให้เป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 3.46$) และพฤติกรรมการใช้วิธีดีเพื่อก่อ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.12$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิติเป็นแบบอย่างอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.81$) โดยพฤติกรรมเตรียมตัวอย่างดีก่อนพูดในที่ประชุม สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการทำงานหนักเพื่อให้เป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 2.89$) และพฤติกรรมการใช้วิธีดีเพื่อก่อ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.65$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในมิติเป็นแบบอย่างเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิตินุฎาปราณี

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	ผู้บริหาร		ครู		t
	(n ₁ = 41)		(n ₂ = 317)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
59. ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู	3.05	0.55	2.35	0.86	7.11*
60. ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจต่อครู	3.37	0.54	2.83	0.80	4.17*
61. ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือครูทำงานหลังโรงเรียนเลิก	3.20	0.75	2.44	0.86	5.42*
62. ผู้บริหารไถ่เกลี่ยประนีประนอมเมื่อครูขัดแย้งกัน	3.56	0.55	2.66	0.84	6.65*
63. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่จะสอน	3.24	0.66	2.62	0.90	4.29*
64. ผู้บริหารพยายามช่วยให้ครูได้เงินเดือนเดือนและตำแหน่ง	3.34	0.62	2.41	0.97	8.45*
รวมเฉลี่ย	3.29	0.61	2.55	0.87	6.02*

*p < .05

จากตารางที่ 21 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิตินุฎาปราณี ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิตินุฎาปราณีอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.29$) โดยพฤติกรรมการไถ่เกลี่ยประนีประนอมเมื่อครูขัดแย้งกัน สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการแสดงควมมีน้ำใจต่อครู ($\bar{X} = 3.37$) และพฤติกรรมการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.05$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในมิตินุฎาปราณีอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.55$) โดยพฤติกรรมการแสดงควมมีน้ำใจต่อครู สูงที่สุด ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมาเป็นพฤติกรรมการไถ่เกลี่ยประนีประนอมเมื่อครูขัดแย้งกัน ($\bar{X} = 2.66$) และพฤติกรรมการช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.35$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในมิตินุฎาปราณีเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ทั้ง 8 มิติ

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติ	ผู้บริหาร (n ₁ = 41)		ครู (n ₂ = 317)		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
	1. ขาดความสามัคคี	1.44	0.57	1.90	
2. อุปสรรค	2.48	0.82	2.57	0.93	2.85*
3. ขวัญ	3.29	0.58	3.01	0.82	1.23
4. มิตรสัมพันธ์	2.94	0.74	2.90	0.82	0.71
5. ห่วงเหิน	2.61	0.80	2.67	0.87	1.28
6. มุ่งผลงาน	2.88	0.80	2.86	0.80	1.00
7. เป็นแบบอย่าง	3.32	0.70	2.81	0.83	4.04*
8. กรุณาปราณี	3.29	0.61	2.55	0.87	6.02*
รวมเฉลี่ย	2.78	0.70	2.66	0.85	1.05

*p < .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 22 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ทั้ง 8 มิติ ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.78$) โดยมีองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติเป็นแบบอย่าง สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาเป็นองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติกรุณาปราณี ($\bar{X} = 3.29$) และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคี อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.44$)

ส่วนในกลุ่มครูให้ข้อมูลว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.66$) โดยมีองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติขวัญ สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาเป็นองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X} = 2.90$) และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคี อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.90$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ทั้ง 8 มิติ เป็นรายมิติพบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนในมิติอื่นๆ นั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การแต่ละมิติ ทั้ง 8 มิติ จะเป็นเครื่องบ่งชี้แบบบรรยากาศองค์การ โดยการแปลงค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละมิติเป็นค่าคะแนนที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 10 แล้วคำนวณหาผลบวกของผลต่างระหว่างคะแนนทีของแต่ละโรงเรียนกับคะแนนทีของ Halpin จนครบทุกแบบบรรยากาศองค์การ ผลรวมที่มีค่าน้อยที่สุดจะเป็นค่าคะแนนบ่งชี้บรรยากาศ ปรากฏผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน จำนวน 47 โรงเรียน

บรรยากาศองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
แบบเปิด	7	17.07
แบบอิสระ	4	9.76
แบบควบคุม	10	24.39
แบบสนิทสนม	4	9.76
แบบรวบอำนาจ	4	9.76
แบบปิด	12	29.26

จากตารางที่ 23 เสนอข้อมูลบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนทั้ง 47 โรงเรียน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน มีบรรยากาศองค์การแบบปิด สูงที่สุด จำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 29.26 รองลงมาเป็นบรรยากาศองค์การแบบ ควบคุม จำนวน 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.39 และมีบรรยากาศองค์การแบบอิสระ แบบสนิทสนม และแบบรวบอำนาจเท่ากัน น้อยที่สุด จำนวน 4 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 9.76

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับ
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน ปรากฏผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การภาพรวม

	แบบสอบถาม	พื้นที่กลุ่มงาน	บุคลากรกลุ่มงาน	แผนก/ศูนย์/โครงการ	บุคลากรสายสนับสนุน	สายงาน	วิชาชีพ	วุฒิ/ตำแหน่ง/ระดับ	อายุ	สมรรถนะ/คุณลักษณะ	คุณวุฒิ	คุณวุฒิ/คุณวุฒิ	คุณวุฒิ/คุณวุฒิ	คุณวุฒิ/คุณวุฒิ	คุณวุฒิ/คุณวุฒิ	คุณวุฒิ/คุณวุฒิ	คุณวุฒิ/คุณวุฒิ
แบบตั้งการ	1.000	.489*	.452*	.622*	-.277*	.206*	.667*	.239*	.251*	.239*	.414*	.329*					
แบบสนับสนุน		1.000	.848*	.703*	-.463*	.078	.910*	.283*	.312*	-.048	.652*	.562*					
แบบให้มีส่วนร่วม			1.000	.716*	-.444*	.039	.790*	.294*	.280*	-.097	.592*	.574*					
แบบมุ่งความสำเร็จของงาน				1.000	-.308*	.121	.675*	.301*	.361*	.238*	.658*	.600*					
ขาดความสามัคคี					1.000	.281*	-.451*	-.246*	-.155*	-.008	-.430*	-.385*					
อุปสรรค						1.000	.115*	.147*	.239*	.084	.200*	.102					
ขวัญ							1.000	.268*	.273*	.024	.608*	.570*					
มิตรสัมพันธ์								1.000	.378*	.039	.259*	.210*					
ห่างเหิน									1.000	.228*	.515*	.418*					
มุ่งผลงาน										1.000	.293*	.136*					
แบบอย่าง											1.000	.726*					
ครูณาปราณี												1.000					

*p < .05

จากตารางที่ 24 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การภาพรวม ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่า

พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำอีก 3 แบบ คือ
พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความ
สำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
0.452 ถึง 0.622

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบให้ม
มีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.848 และ 0.703 ตามลำดับ

พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบ
มุ่งความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เท่ากับ 0.716

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ พบว่า

พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางลบกับมิติขาดความสามัคคี แต่มีความ
สัมพันธ์ในทางบวกกับมิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน
มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.277 ถึง 0.667

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับมิติขาดความสามัคคี แต่มี
ความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณา
ปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.463
ถึง 0.910

พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับมิติขาดความสามัคคี แต่มี
ความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณา
ปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.444
ถึง 0.790

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับมิติขาดความ
สามัคคี แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน

มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.308 ถึง 0.675

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ พบว่า

มิติขาดความสามัคคีมีความสัมพันธ์ในทางลบกับมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.451 ถึง 0.281

มิติอุปสรรคมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน และมิติเป็นแบบอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.115 ถึง 0.239

มิติขวัญมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.268 ถึง 0.608

มิติมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.378, 0.259 และ 0.210 ตามลำดับ

มิติห่างเหินมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.228, 0.515 และ 0.418 ตามลำดับ

มิติมุ่งผลงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.293 และ 0.136 ตามลำดับ

มิติเป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.726

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 บรรยายการของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรมผู้นำ	บรรยายการของคการ										รวม			
	แบบเปิด		แบบอิสระ		แบบควบคุม		แบบสนิทสนม		แบบรวอำนาจ			แบบปิด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	
แบบตั้งการ	0	0.00	0	0.00	2	22.22	0	0.00	2	22.22	5	55.56	9	21.95
แบบสนับสนุน	3	37.50	2	25.00	0	0.00	2	25.00	0	0.00	1	12.50	8	19.51
แบบให้มีส่วนร่วม	3	21.43	2	14.29	6	42.85	1	7.14	0	0.00	2	14.29	14	34.15
แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	1	10.00	0	0.00	2	20.00	1	10.00	2	20.00	4	40.00	10	24.39

จากตารางที่ 25 เสนอข้อมูลบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน มีพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 24.39 และมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.51

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามแบบพฤติกรรมผู้นำพบว่า

แบบพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบปิด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบควบคุมและแบบรวบอำนาจ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 22.22

แบบพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบเปิด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบอิสระและแบบสนิทสนม เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบปิด น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.50

แบบพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบควบคุม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.85 รองลงมาทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบเปิด คิดเป็นร้อยละ 21.42 และทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.14

แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบปิด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบควบคุมและแบบรวบอำนาจ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.00

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮไอได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบด้วยกันคือ พฤติกรรมการมุ่งงานและพฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งพบถึงความแตกต่างและแยกจากกันระหว่างพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบ พฤติกรรมผู้นำอาจเกิดขึ้นเป็นลักษณะของการผสมผสานกันได้ระหว่างสองแบบนี้

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ House ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีเส้นทาง - เป้าหมาย ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาพฤติกรรมทั้ง 4 แบบ แล้วผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 แบบ ตามการแบ่งของมหาวิทยาลัยไอโฮไอ โดยพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานจัดอยู่ในพฤติกรรมการมุ่งงาน เนื่องจากมีลักษณะพฤติกรรมที่เน้นในขั้นตอนของการปฏิบัติงานมักจะมองความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะตามบทบาทหน้าที่เท่านั้น ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและพฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจัดอยู่ในพฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มักจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความอบอุ่นและเป็นกันเอง

จากตารางที่ 2 หน้า 46 ได้แสดงถึงลักษณะเด่นของบรรยากาศสององค์การแบบเปิด และบรรยากาศสององค์การแบบปิด ในบรรยากาศสององค์การแบบเปิด องค์ประกอบบรรยากาศสององค์การ มิติขวัญและมิติเป็นแบบอย่างสูง แต่มิติขาดความสามัคคีต่ำ ซึ่งตรงกันข้ามกับบรรยากาศสององค์การแบบปิดที่องค์ประกอบบรรยากาศสององค์การมิติขวัญและมิติเป็นแบบอย่างต่ำ แต่มิติขาดความสามัคคีสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะแบ่งบรรยากาศสององค์การทั้ง 6 แบบ ออกเป็น 2 แบบ โดยยึดการพิจารณาจากมิติขาดความสามัคคีและมิติขวัญ ซึ่งแบบที่ 1 ได้แก่ บรรยากาศสององค์การแบบเปิด แบบอิสระและแบบควบคุม ซึ่งมีมิติขาดความสามัคคีต่ำแต่มิติขวัญสูง จึงจัดเป็นบรรยากาศสององค์การแบบเปิด และแบบที่ 2 ได้แก่ บรรยากาศสององค์การแบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจและแบบปิด ซึ่งมีมิติขาดความสามัคคีสูงแต่มิติขวัญต่ำ จึงจัดเป็นบรรยากาศสององค์การแบบปิด เพื่อนำไปทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ จึงแสดงแบบบรรยากาศสององค์การ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งได้นำเสนอในตารางที่ 26 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 26 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรมผู้นำ	บรรยากาศองค์การ				รวม	
	แบบเปิด		แบบปิด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แบบมุ่งงาน	5	26.32	14	73.68	19	46.34
แบบมุ่งความสัมพันธ์	16	72.73	6	27.27	22	53.66
รวม	21	51.21	20	48.78	41	100.00

จากตารางที่ 26 เสนอข้อมูลบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานคิดเป็นร้อยละ 53.66

เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบปิด และแบบเปิด คิดเป็นร้อยละ 73.68 และ 26.32 ตามลำดับ

ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การแบบเปิด และแบบปิด คิดเป็นร้อยละ 72.73 และ 27.27 ตามลำดับ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งตั้งไว้ว่า "พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน" จึงต้องตั้งสมมติฐานทางสถิติว่า

"พฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน" ซึ่งได้นำเสนอในตารางที่ 27 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน

พฤติกรรมผู้นำ	บรรยากาศองค์การ		รวม	X ²
	แบบเปิด	แบบปิด		
แบบมุ่งงาน	5	14	19	7.03*
แบบมุ่งคน	16	6	22	
รวม	21	20	41	

* $p < .05$; $(.05 X^2_{(1)} = 3.84)$

จากตารางที่ 27 เสนอผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้

ในการพิจารณาพบว่า ณ ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ค่า $X^2_{(1)} = 3.84$ จากการคำนวณค่า $X^2_{(1)} = 7.03 > 3.84$ จึงไม่รับสมมติฐานทางสถิติที่ตั้งไว้ในครั้งนี้ นั่นคือ พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้