

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง  
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AT SAENSUK SCHOOL  
UNDER CHONBURI RAYONG SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE

รักษิณาท พิมพ์แดง

Raksinart Pimdang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

6533100251@bkkthon.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 93 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้โรงเรียนแสนสุขการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 80 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้โรงเรียนแสนสุขการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม อายุ และ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

---

**ABSTRACT**

The objectives of this research were: (1) to study the leadership of school administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office; and (2) to compare leadership of school administrators under the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office, classified by age and work experience.

Research methodology was a survey research. The population, included 93 administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office , sample totaling 80 teachers, obtained by simple random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps;

(1) studying literature and related research; (2) creation of research instruments; (3) data collection; and (4) data analysis . The instrument used for data collection was five – point rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: (1) the leadership of school administrators administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office, the overall and each aspect were at the highest level; and (2) comparison of leadership of school administrator at Saensuk school under Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office, classified by age and work experience, the overall and each aspect were not different.

---

**Keywords:** Leadership, School Administrator ,under the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office

---

## บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันถือเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี มีการศึกษาเป็นรากฐานและกระบวนการ ที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในสังคม ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ ประเทศที่ประชากรได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึงทั้งประเทศก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนา เกือบทุกด้าน จึงนับได้ว่าการศึกษาคือสิ่งที่มีความสำคัญต่อ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และคุณภาพของสถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายใน สถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุข ในการทำงาน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมา ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ต้องมีความรู้ความสามารถ ในการใช้หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ ถือทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหาร จัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้นำควรมีบทบาทในการ เป็นผู้ริเริ่ม ผู้ประสานงาน สนับสนุน อำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีโรงเรียนทั้งหมด 31 โรงเรียน บริหารจัดการศึกษา ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น พื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มนโยบายและแผน พบว่า ผลการ ทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 กับระดับสพฐ.และระดับประเทศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสพฐ.และระดับประเทศทุกด้าน สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือเกิดจากการไม่ได้รับความ

ร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเท่าที่ควร การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาบางแห่งมีจำนวนมาก อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง และไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ดังนั้นการบริหารบนความขัดแย้ง เป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความรอบคอบดำเนินการแก้ปัญหา ไม่ละเลยกับปัญหาที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันไม่สามารถกล่าวได้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี แต่ถือเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอย่างหนึ่งในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องยอมรับความขัดแย้งและค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา หากใช้วิธีการแก้ปัญหาไม่เหมาะสม อาจทำให้ความขัดแย้งในองค์กรรุนแรงขึ้น หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม จะสามารถเพิ่มบรรยากาศของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แก้สถานการณ์ความขัดแย้งหรือใช้ความขัดแย้งเป็นฐาน ส่งผลในทางสร้างสรรค์ให้องค์กรมีการพัฒนามากขึ้น

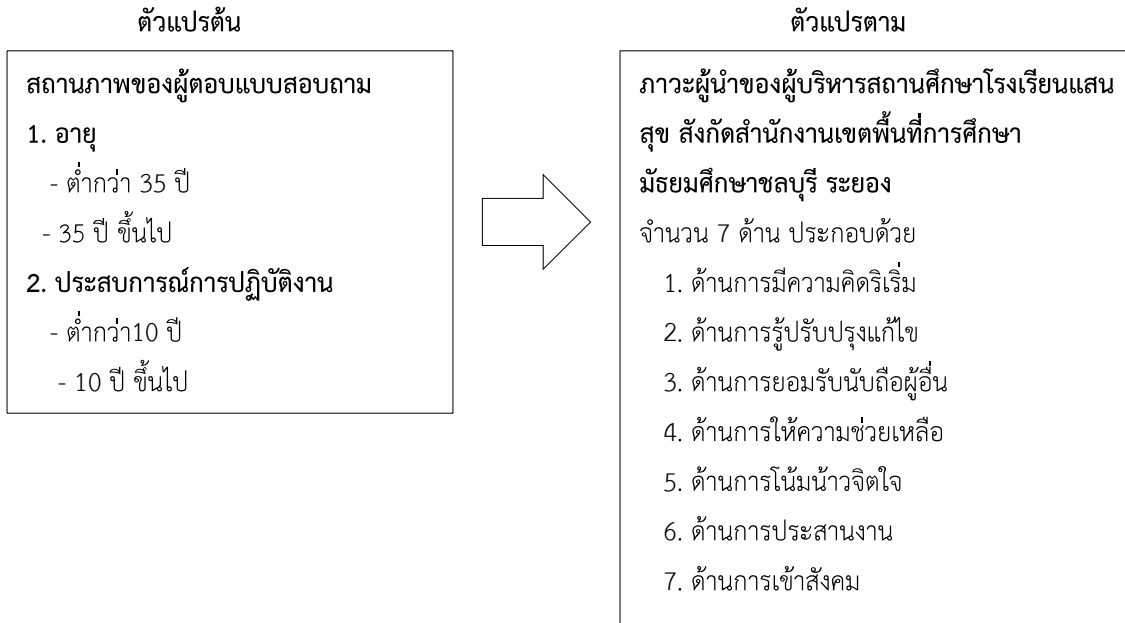
ด้วยเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการรับรู้ของครู นำไปสู่การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองตามการประเมินของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม คือ การประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกริฟฟิธส์(Griffiths,1956: 43-253) มาเป็นกรอบในการวิจัย ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข ตามแนวความคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243–253) และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทาง ในการดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 มีครูทั้งหมด 93 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 80 คน ได้มาโดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แล้วดำเนินการตามสัดส่วน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การประเมินของครูและบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 1 ชุดมี 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) สอบถามเกี่ยวกับอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยแบบสอบถามเป็นตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243–253) ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 7 ด้าน ประกอบด้วย

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม    | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข | จำนวน 6 ข้อ |

- |                            |             |
|----------------------------|-------------|
| 3. ด้านการยอมรับนับถือ     | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ    | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ด้านการประสานงาน        | จำนวน 7 ข้อ |
| 7. ด้านการเข้าสังคม        | จำนวน 7 ข้อ |

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Best&Kahn,1993) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับนัดหมายที่จะมาเก็บ 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของครูในกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ การปฏิบัติงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2. การวิเคราะห์การรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2.1 การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

#### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
- ต่ำกว่า 35 ปี	45	55.12
- 35 ปี ขึ้นไป	35	44.88
รวม	80	100
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	41	51.22
- 10 ปี ขึ้นไป	39	48.78
รวม	80	100

จากตารางที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ครูโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อายุต่ำกว่า 35 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 55.12 อายุ 35 ปีขึ้นไปมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 และ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองโดยรวมและรายด้าน ตามตารางที่ 2 – 9

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน ( n = 80 )

ด้านที่	ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.63	0.52	มากที่สุด
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.61	0.55	มากที่สุด
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.61	0.52	มากที่สุด
4	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.63	0.51	มากที่สุด
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.62	0.50	มากที่สุด
6	ด้านการประสานงาน	4.64	0.51	มากที่สุด
7	ด้านการเข้าสังคม	4.66	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.62	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.62) โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ( $\bar{X}$ =4.66) ด้านการประสานงาน ( $\bar{X}$ = 4.64) ( n = 80 ) และด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X}$ =4.63)

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน**

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำแนกตามอายุ ( n = 80 )

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	อายุ				t	Sig
		35 ปี ขึ้นไป		ต่ำกว่า 35 ปี			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.71	0.27	4.57	0.39	1.98	.145
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.69	0.27	4.56	0.43	1.63	.076
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.68	0.26	4.56	0.36	1.77	.263
4	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.69	0.26	4.58	0.37	1.62	.146
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.64	0.30	4.61	0.29	.52	.578
6	ด้านการประสานงาน	4.71	0.27	4.59	0.35	1.77	.302
7	ด้านการเข้าสังคม	4.72	0.30	4.63	0.36	1.34	.720
	<b>รวม</b>	<b>4.69</b>	<b>0.22</b>	<b>4.59</b>	<b>0.29</b>	<b>1.83</b>	<b>.442</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน(n=80)

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	Sig
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.59	0.35	4.69	0.35	-1.39	.275
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.55	0.41	4.70	0.30	-2.04	.232
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.56	0.33	4.69	0.32	-1.93	.744
4	ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.58	0.34	4.70	0.31	-1.86	.486
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.57	0.28	4.69	0.32	-1.94	.695
6	ด้านการประสานงาน	4.62	0.32	4.67	0.34	-.81	.728
7	ด้านการเข้าสังคม	4.61	0.37	4.74	0.30	-1.90	.480
	<b>รวม</b>	<b>4.58</b>	<b>0.28</b>	<b>4.70</b>	<b>0.29</b>	<b>-2.02</b>	<b>.655</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่าง มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ และมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ยกระดับคุณภาพผลงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีทักษะทางสังคม การประสานงานต่าง ๆ การโน้มน้าวจิตใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตราที่ 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย ระบบ การประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เป็นเหตุให้สถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญจึงต้องใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานกันอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น เป็นผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานตามกำลังทรัพยากร และข้อจำกัดของสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครู สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตน จัดหาวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและนักเรียน

3. ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำผิดพลาดภายหลังจากมอบหมายงาน มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการดำเนินงานในเรื่องสำคัญ สามารถทราบและเข้าถึงปัญหาของครู



แต่ละคนในโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู มอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถของแต่ละคน

4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ความเอาใจใส่ในการจัดหาคำเนิน การเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน แน่แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับครู มีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเดือดร้อน

5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมสนทนา ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถพูดชี้แจงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โน้มน้าวจิตใจ ศรัทธา ความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ มีความสามารถแก้ปัญหาความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่ดี สามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือ

6. ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานให้ทุกหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน สามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถประสานงานกับครูให้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของนักเรียน ชี้แจงให้ครูทราบบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม

7. ด้านการเข้าสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเป็นมิตรกับทุกคน ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงาน มีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นตามสถานการณ์ที่เหมาะสม มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมร่วม สังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันควร

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรอุทิศเวลาให้กับการบริหารงานของโรงเรียนควรมีความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการบริหารให้เกิดผลงานอย่างเป็นธรรมและควรมีแผนงานที่ดี ด้านการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง ด้านยอมรับนับถือผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีและประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน และร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาด ภายหลังจากการมอบหมายงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ จัดหาคำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการ

ปฏิบัติงานแก่ครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารควรมีความสามารถคลี่คลายความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่แจ่มใส มีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันของผู้ร่วมงาน และสามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน จัดให้มีการชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสามารถประสานงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารควรมีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงาน คุณภาพในด้านอื่น ๆ ควรศึกษาความต้องการในการบริหารงานสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงาน และควรให้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2550). “แบบสอบถามความคิดเห็นแตกต่างกับแบบวัดทัศนคติอย่างไร” (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา <http://home.dsd.go.th/techno/> (12 มีนาคม 2551).
- กรรณิการ์ ชูติพงษ์ศาวัต. (2544). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี.**
- กวี วงศ์พุด. (2539). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เขมมารี รักชูชีพ. (2553). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม** (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ชวนชิต รักเถาว์. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณภัทร เรืองบุญส่ง. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2544). **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัชชัย เปรมปรีย์. (2543). **ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ธันตกร ไชยมงคล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ เจริมมงคล. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บังอร จันกรม. (2552). **การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ประภา อัครพงศ์พันธุ์. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา**, 116 (ตอนที่ 74 ก), 1-14, 18.
- พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- เพ็ญศรี แนะแก้ว. (2551). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2530). **วิธีวิจัย**. กรุงเทพฯ: งานส่งเสริมวิจัยและตำรา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภิญโญ สาร. (2526). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก. ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2550.
- วนิดา พิพัฒน์วัฒนกุล. (2551). การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระคัมภีร์ของครูจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วลัญชร อติพัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด มawangศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บุค พอยท์.
- สัมมา รณิธย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สืบศักดิ์ ไกรนรา. (2550). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.กรุงเทพฯ:ปัญญามหาชน.
- สุมาพร ทำทอง. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- \_\_\_\_\_. (2550). “ภาวะผู้นำ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พาว์วันต์ วิริยะสัทธา. (2546). **ความคิดเห็นของผู้เล่นหมากล้อมต่อการรื้อแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริการ.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรทัย แสงทอง. (2552). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. (2534). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อชญา คิสาลังวโร เฟิงส์สวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. นครพนม. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อาบูบักรี้ การี. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกชัย ปานัน. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.** การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่