

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
ประเภทสามัญศึกษา  
ที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

LEADERSHIP MODELS AT PRIVATE GENERAL  
EDUCATION SCHOOLS ACCREDITED  
FOR QUALITY ASSESSMENT  
TO INTERNATIONAL STANDARDS IN BANGKOK.

ทัตชญา รัญญเจริญ\*  
เสวียน เจนขวา\*\*  
เดือนใจ เขียนชานาจ\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐาน

สากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1) แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

\*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

\*\*อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\*นักวิชาการอิสระ



สู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งคนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งงาน

2) เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมุ่งคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน, การประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

## Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate the administrators' leadership models at ordinary private schools accredited for quality assessment to international standards in Bangkok and 2) compare the administrators' leadership models at those schools. The population for this study included 130 administrators of ordinary private schools in Bangkok. An instrument used in the study consisted of a rating scale questionnaire with the Index of Item Objective Congruence (IOC)

ranging from 0.66 to 1.00 and the reliability of .89. Statistics used for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that

1) The administrators' leadership models at ordinary private schools accredited for quality assessment to international standards in Bangkok were rated at a high level in the overall aspects. Considering each aspect, the people-oriented (consideration) aspect had the average higher than the task-oriented (initiating structure) aspect.

2) Comparing the administrators' leadership models at ordinary private schools accredited for quality assessment to international standards in terms of gender, the results showed that the overall leadership models were different, with the statistical significance at .05. Considering each aspect, it was found that the people-oriented (consideration) aspect was different, with the statistical significance at .05, while the task-oriented (initiating structure) aspect was not. Regarding age, educational level, and years of service as a school administrator, the findings revealed no any differences in the overall aspect.

**Keywords:** Administrators' Leadership



models at ordinary private schools, quality assessment to international standards

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบไปทั่วทั้งโลก ทำลายต่อการปรับตัว และเรียนรู้ในระดับบุคคลระดับองค์กร ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติมีการเคลื่อนย้าย เสรีของผู้คน ด้านการเงินเศรษฐกิจ การค้า และบริการส่งผลให้มีการแข่งขันสูงขึ้นในทุก สถานการณ์ของโลกการแข่งขันสูงด้านเศรษฐกิจ เช่นนี้ ระบบเศรษฐกิจของทุกประเทศจึงต้องมีการสร้างเครือข่ายด้านการค้า กระแสการแข่งขัน มีความรุนแรงมากขึ้น จึงต้องดำเนินกิจกรรม ในลักษณะของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ดังเช่น การรวมตัวของประเทศตะวันตกมีการรวมเป็น เขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ(North America Free Trade Area --NAFTA) กลุ่มประเทศ แถบเอเชีย รวมกันเป็น กลุ่มความร่วมมือทาง เศรษฐกิจในเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Economic Cooperation --APEC) และเขต การค้าเสรีอาเซียน (Asia Free Trade Area--AFTA) เป็นต้น สอดคล้องกับการก่อตั้งประชาคม เอเชียเพื่อรวมกลุ่มประเทศเพื่อความมีอำนาจ ในการต่อรองทางเศรษฐกิจในการกำหนดกติกาโลก ให้ธุรกิจในทุกกระดับเปิดการค้าเสรียิ่งขึ้น (กอง อาเซียน 3, 2559 : Online) จากการประชุม ผู้นำประเทศอาเซียนเมื่อเดือนมิถุนายน 2548 สรุปว่าประเทศไทยเข้าร่วมในประชาคมอาเซียน เมื่อเดือนธันวาคม 2540 วิสัยทัศน์อาเซียน 2020

เพื่อกำหนดเป้าหมายว่าภายในปี ค.ศ.2020 (พ.ศ. 2563) อาเซียนจะเป็น (กระทรวงการ ต่างประเทศ) (1) วงสมานฉันท์แห่งเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ (A Concert of Southeast Asian Nations) (2) หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา อย่างมีพลวัต (A Partnership in Dynamic Development) (3) มุ่งปฏิสัมพันธ์กับประเทศ ภายนอก(An Outward-Looking ASEAN) (4) ชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร (A Community of Caring Societies) (พัชร์ นิยมศิลป์, 2559 : Online) สำนักงานสภาการศึกษาได้มีรายงาน เรื่อง“การวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษา ของประเทศในกลุ่มอาเซียน” เพื่อศึกษาความ ก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ในกลุ่มอาเซียน ได้ข้อสรุปเป็นผลการศึกษา ดังนี้ ประเทศอาเซียนทุกประเทศมีแนวโน้มที่ใ้ ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา โดยมีจุดร่วม ของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านการศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายการยกระดับคุณภาพ ทางการศึกษาสู่ระดับสากล ประเทศไทยควร เร่งการยกระดับความร่วมมือด้านการศึกษา ระหว่างประเทศ สมาชิกอาเซียนให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์อาเซียนให้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2549: 9)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) แผนพัฒนา การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)และนโยบายของรัฐบาล ต่างมุ่งหวังที่จะพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อม ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม และรู้คุณค่าความ เป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต



รวมทั้งยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย ให้ได้มาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558: 2)

การศึกษาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษาของประเทศมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และมีการจัดการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษาซึ่งโรงเรียนเอกชนทุกแห่งต่างมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่จะพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองและสามารถอยู่ได้อย่างมีเสถียรภาพสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้โดยไม่ต้องล้มเลิกกิจการ เพราะการบริหารของโรงเรียนเอกชนแตกต่างจากของรัฐ คือ มีลักษณะเป็นธุรกิจทางการศึกษา ซึ่งนอกจากจะต้องเน้นคุณภาพทางวิชาการแล้ว การบริหารยังต้องคำนึงถึงกำไรเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ นักเรียนมีความรู้ความสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนในทุกประเภทและทุกระดับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงได้กำหนดโครงการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลขึ้น เพื่อส่งเสริมและประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติโรงเรียนที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน เริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ซึ่งมีโรงเรียนเอกชน

ประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล จำนวน 22 โรงเรียนและปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 26 โรงเรียน โดยให้คำจำกัดความโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล หมายถึงโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการบริหารด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการบริหารที่เน้นคุณภาพของความเป็นเลิศ และคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพให้เป็นพลโลก (World Citizen) ที่สมบูรณ์ รวมทั้งมีคุณลักษณะโดดเด่นสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพให้เป็นพลโลกที่สมบูรณ์ 2. การพัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3. การบริหารที่เน้นคุณภาพความเป็นเลิศ ซึ่งการบริหารที่เน้นคุณภาพความเป็นเลิศนั้น จะมีการประเมินคุณภาพของผู้บริหารตามลักษณะ 2 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องประเมินตามตัวชี้วัดคุณภาพ ดังนี้ (1) มีศักยภาพในการบริหารโรงเรียน เกณฑ์การพิจารณา คือ (1.1) มีวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นเลิศทัดเทียมสากล (1.2) บริหารงานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ (1.3) มีการบริหารงานที่พัฒนาองค์กรก้าวสู่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่กำหนด และ (1.4) ใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาการบริหารงาน (2) มีความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะบุคคล: เกณฑ์การพิจารณา คือ (2.1) ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารงาน (2.2) ใช้ภาษา



ต่างประเทศในการสื่อสารได้ดี (2.3) มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ (2.4) มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

2) ระบบการบริหารของโรงเรียน ประเมินตามตัวชี้วัดคุณภาพ คือ จัดระบบการบริหารที่คล่องตัว เกณฑ์การพิจารณา คือ (1) บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (2) บริหารทรัพยากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (3) ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและหรือบุคลากรอย่างทั่วถึง (4) มีการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูหรือบุคลากร และ (5) ร่วมกับชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558: 3-6)

ในการดำเนินงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญ บุคคลหนึ่งที่จะทำให้ การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายาม ความสามารถทางด้านการบริหารการศึกษาและการบริหารด้านต่าง ๆ ตลอดจนใช้การเป็นผู้นำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงาน ประสานความคิด การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับครู ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมใจ มีความพึงพอใจ และมีความรักใคร่ในหมู่คณะในการปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์.2547:30-31)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้กำลังใจ ติดตามข่าวคราว ทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจ และมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการกระจายงาน ให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึง และเป็นທີ່ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2543:61)

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากลจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนถือได้ว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพมีศักยภาพในการบริหารโรงเรียน เพราะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมีเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพเป็นเลิศทัดเทียมสากล บริหารงานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีการบริหารงานที่พัฒนาองค์กรก้าวสู่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่กำหนด และใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาการบริหารงาน รวมทั้งมีความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะบุคคล อันได้แก่สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารงาน ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ดี มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากลยังเป็นผู้บริหารที่สามารถจัดระบบการบริหารได้อย่างคล่องตัว บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถบริหารทรัพยากรให้เอื้อต่อการ



เรียนรู้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้มีความสำคัญในการพัฒนาครูและหรือบุคลากรอย่างทั่วถึง มีการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูหรือบุคลากร และร่วมกับชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสู่สากล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ว่าแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล เป็นแบบใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาให้สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ก้าวสู่มาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติอีกด้วย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 130 คน จาก 26 โรงเรียน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภท  
สามัญศึกษาที่ผ่านการประเมิน  
คุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขต  
กรุงเทพมหานคร



## ตัวแปรที่ศึกษา

แบบผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 มิติ  
ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio  
State University) 2 แบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (initiating structure)
2. แบบมุ่งคน (consideration)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ  
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร  
โรงเรียน โดยหาค่าการแจกแจงความถี่และ  
หาค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่  
เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.15 โดยมีอายุตั้งแต่  
45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 81.54 มีระดับ  
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.00  
และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่  
15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.38 ดังตารางที่ 1



## ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 130)	ร้อยละ
เพศ		100
ชาย	31	23.85
หญิง	99	76.15
อายุ		100
น้อยกว่า 45 ปี	24	18.46
ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	106	81.54
ระดับการศึกษา		100
ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	39	30.00
สูงกว่าปริญญาตรี	91	70.00
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน		100
ต่ำกว่า 15 ปี	45	34.62
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	85	65.38

2. ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของ  
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา  
ที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของ  
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา  
ที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล  
ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า  
แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภท  
สามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล  
ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.10$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
ทั้งด้านมุ่งงาน ( $\mu = 3.88$ ) และด้านมุ่งคน  
( $\mu = 4.32$ ) ดังตารางที่ 2



## ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\mu$ (N = 130)	$\sigma$	ระดับที่ปฏิบัติ
ด้านมุ่งงาน	3.88	.996	มาก
ด้านมุ่งคน	4.32	.663	มาก
รวม	4.10	.890	มาก

### 2.2 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรม พบว่า การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารและการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.65$ ) รองลงมา ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.63$ ) ส่วนการมอบหมายงานที่ยากให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ขาดประสบการณ์ทำ และจะถอนคืนมาเมื่อเกิดปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 2.15$ ) ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งงาน

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\mu$ (N = 130)	$\sigma$	ระดับที่ปฏิบัติ
1.	ท่านวางแผนการทำงานในแต่ละวันไว้ล่วงหน้า	4.38	.58	มาก
2.	ท่านจะทำงานตามแผนยุทธศาสตร์หรือแผนงานที่วางไว้ มากกว่าทำงานตามประสบการณ์	4.18	.66	มาก
3.	ท่านจะตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่อง	2.78	1.12	ปานกลาง
4.	ท่านจะทำงานที่สำคัญหรือมีผลต่อโรงเรียนด้วยตนเอง	4.25	.79	มาก
5.	ท่านปรึกษาเรื่องงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ	4.28	.74	มาก
6.	ท่านกำหนดระยะเวลาความสำเร็จของงานทุกงานที่มอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	.68	มาก
7.	ท่านต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถ	4.63	.48	มากที่สุด
8.	ท่านกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.12	.67	มาก
9.	ท่านใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จ	3.38	.94	ปานกลาง
10.	ท่านมอบหมายงานที่ยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดประสบการณ์ทำและจะถอนคืนมาเมื่อเกิดปัญหายุ่งยาก	2.15	1.16	น้อย



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\mu$ (N = 130)	$\sigma$	ระดับที่ปฏิบัติ
11.	การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านจะคำนึงถึงความสามารถและ ศักยภาพของแต่ละคน	4.45	.56	มาก
12.	การทำงานของท่าน คือ การทำงาน ให้สำเร็จลุล่วง แม้ต้องกระทบหรือ รบกวนผู้อื่นบ้าง	3.97	.94	มาก
13.	ท่านจะมอบหมายงานเร่งด่วนให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งทำไปเลย แม้การดำเนินงานจะต้องใช้ทรัพยากร เพิ่มขึ้นก็ตาม	3.03	1.20	ปานกลาง
14.	จุดมุ่งหมายในการทำงานของท่านกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องและเป็นไป ในทิศทางเดียวกันกับจุดมุ่งหมายของ โรงเรียน	4.49	.59	มาก
15.	การดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ท่านจะเป็นคนตัดสินใจด้วยตนเอง แล้วใช้วิธีชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นตามท่าน	3.04	1.14	ปานกลาง
16.	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุยเล่นในเวลางาน	3.25	1.09	ปานกลาง
17.	ท่านให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้จาก การทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	.67	มาก
18.	เมื่อผลงานของผู้ใต้ บังคับบัญชา ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านจะรีบแจ้ง ให้ปรับปรุงผลงานทันที	4.22	.74	มาก



### ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\mu$ (N = 130)	$\sigma$	ระดับที่ปฏิบัติ
19.	ท่านเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนหรือแนวทางการทำงานในฝ่ายที่รับผิดชอบตามนโยบายของรัฐบาล	3.62	1.10	มาก
20.	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารและการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.65	.59	มากที่สุด
	รวม	3.88	.996	มาก

### 2.3 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งคน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งคนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรม พบว่า การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงาน

ตามความสามารถและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.74$ ) รองลงมา เมื่อมีการร้องเรียนในโรงเรียน พยายามแก้ปัญหาอย่างมีหลักการและเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.73$ ) ส่วนการร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.33$ ) ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งคน

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\mu$ (N = 130)	$\sigma$	ระดับที่ปฏิบัติ
21.	ท่านร่วมสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษส่วนตัว	3.33	1.01	ปานกลาง
22.	ท่านเชื่อใจและให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.15	.65	มาก
23.	เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ความขัดแย้งในโรงเรียน ท่านจะแก้ไขอย่างไร ประนีประนอม	4.35	.54	มาก
24.	ผู้ใต้บังคับบัญชาเคยมีเรื่องไม่สบายใจและมาปรึกษากับท่าน	3.98	.76	มาก
25.	ท่านดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับ	4.32	.66	มาก
26.	ท่านวางตัวเป็นกันเอง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจเมื่อพูดคุยด้วย	4.48	.57	มาก
27.	ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษหรือสวัสดิการพิเศษเพิ่มเติมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.37	.69	มาก
28.	ท่านจะรับหาสาเหตุเมื่อพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุขในการทำงาน	4.28	.65	มาก
29.	ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงสัมพันธ์ภาพและความเกี่ยวข้องทางสายเลือด	4.42	.58	มาก



## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\mu$ (N = 130)	$\sigma$	ระดับที่ปฏิบัติ
30.	การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวท่านเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำให้เท่ากับการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่	4.57	.56	มากที่สุด
31.	เมื่อต้องเผชิญปัญหาภายในโรงเรียน ท่านจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น โดยถามความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	.63	มาก
32.	ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.45	.62	มาก
33.	ท่านร่วมแก้ปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาจนงานสำเร็จเสมอ	4.47	.60	มาก
34.	ท่านส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.74	.48	มากที่สุด
35.	ท่านพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะได้รับประโยชน์ที่ยุติธรรมจากผู้บริหาร	4.71	.49	มากที่สุด
36.	เมื่อมีการร้องเรียนในโรงเรียน ท่านพยายามแก้ปัญหาอย่างมีหลักการและเหตุผล	4.73	.45	มากที่สุด
37.	ท่านจะยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประพฤติตนตามกฎระเบียบและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	4.72	.53	มากที่สุด
38.	เรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ท่านสนใจด้วย	3.38	1.04	ปานกลาง



## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\mu$ (N = 130)	$\sigma$	ระดับที่ปฏิบัติ
39.	เรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ท่านสนใจด้วย	4.18	.68	มาก
40.	เมื่อมีความคิดในการทำงานหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ท่านจะขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินการ	4.52	.52	มากที่สุด
	รวม	4.32	.663	มาก

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

3.1 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

N = 130

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
ด้านมุ่งงาน	3.94	.296	3.86	.436	1.145	.256
ด้านมุ่งคน	4.50	.285	4.27	.337	3.391	.001*
รวม	4.22	.235	4.06	.347	2.794	.007*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำ  
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ  
ศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขต  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภท  
สามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลในเขต  
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม  
และรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 6



ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

N = 130

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	น้อยกว่า 45 ปี		ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป		t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
ด้านมุ่งงาน	3.95	.523	3.86	.377	.765	.451
ด้านมุ่งคน	4.33	.421	4.32	.319	.076	.939
รวม	4.14	.442	4.09	.300	.486	.631

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 7



ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

N = 130

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
ด้านมุ่งงาน	3.82	.377	3.90	.419	-1.030	.305
ด้านมุ่งคน	4.32	.325	4.32	.345	-.039	.969
รวม	4.07	.309	4.11	.339	-.655	.514

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภท

สามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมุ่งคนไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 8



ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

N = 130

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 15 ปี		ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป		t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
ด้านมุ่งงาน	3.77	.436	3.93	.382	-2.154	.033*
ด้านมุ่งคน	4.30	.357	4.33	.330	-.518	.605
รวม	4.04	.362	4.13	.309	-1.588	.115

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การอภิปรายผลและสรุป

จากผลการศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร นำไปสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารบริหารโรงเรียนเอกชนถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และใช้พฤติกรรมด้านมุ่งคน คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการสื่อสารกับผู้อื่นด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งคนมีค่าเฉลี่ยมากกว่า

ด้านมุ่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาและมีการจัดการเรียนการสอนซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่ดีอยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญกับด้านการบริหารคนของโรงเรียนมากกว่าเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สบายใจ ลดปัญหาการเข้าออกของบุคลากรและไม่ให้เสียบุคลากรที่มีคุณภาพในโรงเรียนไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา จิตต์สุภรณ์ (2541:112) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์ และผลการศึกษาของ Dumina Lellupitiya (2009:126) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโคลัมโบ ประเทศศรีลังกา เป็นแบบมุ่งความสัมพันธ์ เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารงานที่มีประสิทธิผลสูง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งคนและงานในระดับสูง นั่นคือ



ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้ง มุ่งงานในระดับที่สมดุลกัน ทุกคนมีโอกาสได้แสดง ความสามารถและเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เป็นการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากร อยากร่างงานด้วยความพึงพอใจสูง อันเป็น ลักษณะของการบริหารแบบทีมงาน (Team Management) ตามแนวคิดของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton.1964)

1.1 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมิน คุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนเอกชนมีฐานะเป็น นิติบุคคลและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลกำไร และธุรกิจควบคู่กับการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงเป็น หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องกำหนด บทบาทหน้าที่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน รวมถึงบอกวิธีการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ ชัดเจน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ มัณฑนา อินทุสมิต (2545: 83) ที่กล่าวว่า ผู้นำ ต้องมีการวางแผนและกำหนดงานให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบและงานให้แก่ สมาชิกในกลุ่ม และใช้ประสบการณ์ของตนในการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งจะต้องตรวจตรา และติดตามงานที่มอบหมายให้ว่าเป็นไปตาม เป้าหมายหรือไม่ เพื่อให้การบริหารงานและการ ดำเนินการกิจการของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ทั้งในด้านการจัดการศึกษาและผลกำไรทางธุรกิจ และเมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรม พบว่า การ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่

ของฝ่ายบริหารและการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับ บัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะโรงเรียน จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการ อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการ ทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด โดยการบริหารงานนั้น ส่วนใหญ่มีการ ดำเนินงานภารกิจหลัก เช่น การทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การทำแผน ปฏิบัติการประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเน้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งาน สำเร็จตาม สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545: 31) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน กล่าวคือ ผู้นำ จะต้องตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เน้นการ ปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงและการปรับปรุงการปฏิบัติ งานโดยแสดงถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้ที่จะทำงานที่มี เป้าหมายสูงได้ ส่วนพฤติกรรมกรมอบหมายงาน ที่ยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดประสบการณ์ทำ และจะถอนคืนมาเมื่อเกิดปัญหาย่างยาก มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อย ได้ทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความ สามารถ เพื่อฝึกประสบการณ์ ความเชื่อมั่นใน ตนเอง และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนให้เข้มแข็ง ทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการ



ศึกษาและความมั่นคงทางธุรกิจของโรงเรียน

1.2 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งคนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการปกครองผู้ร่วมงานแบบพี่น้อง หรือเพื่อนร่วมงาน จึงให้ความช่วยเหลือ แสดงทัศนคติของตนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน กล่าวทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมเป็นสมาชิกของโรงเรียน นำความคิดหรือแนวนโยบายใหม่ ๆ มาหารือกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่เปิดเผยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ใช้คำพูดในการสนทนากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่เป็นกันเองแต่มีความน่าเคารพ มีอัธยาศัยดีเข้ากับคนได้ ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคด้วยความเป็นกันเอง ที่สำคัญยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับบุญช่วย ศิริเกษ (2540: 228) ที่กล่าวว่าผู้นำแบบสนับสนุนเป็นผู้นำแบบเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงได้ ยอมรับและคำนึงถึงความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคโดยยึดหลักคุณธรรมสร้างความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขมากขึ้น และมัดทนา อินทุสมิต (2545: 64) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความหวัง การยอมรับนับถือผู้อื่นและวิธีการพัฒนาผู้ตาม โดยสร้างความกลมกลืนและความยึดเหนี่ยวในหมู่คณะ เพื่อให้การทำงานราบรื่นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมพบว่า การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด ดังเช่นที่ สต็อกคิล (Stogdill) เสนอไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือ เนื่องจากความร่วมมือเป็นลักษณะของสถานการณ์ที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการร่วมมือกันเพื่อให้ถึงจุดหมายร่วมกันเป็นความพอใจของผู้ร่วมงานในกลุ่ม ซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยกัน ความร่วมมือนี้เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการสร้างให้เกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งที่นำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร ส่วนพฤติกรรมความร่วมมือสร้างสรรค์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีลักษณะแบบเครือข่าย การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนผู้บริหารจะคำนึงถึงธุรกิจผลกำไรเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นจึงหลีกเลี่ยงการจัดหรือร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนคิดว่าฟุ่มเฟือย อย่างการจัดเลี้ยงสังสรรค์ต่าง ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายของโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ เพศชายตามวัฒนธรรมไทยส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าครอบครัว ทำให้มีพฤติกรรมของการเป็นผู้นำที่ต้องกล้า



ตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ เสียสละ ยุติธรรม ตามบทบาทของเพศชายซึ่งเป็นผู้นำในสังคมไทย จึงได้นำมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนด้วย ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายมีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านมุ่งงานและมุ่งคนสูงกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านมุ่งคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ได้บังคับบัญชาหรือครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ผู้บริหารชายจึงจำเป็นต้องใช้การบริหารที่มุ่งด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความเป็นกันเอง และความสบายใจในการทำงาน ร่วมกัน ส่วนด้านมุ่งงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็มุ่งบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียน การบริหารด้านมุ่งงาน จึงเป็นจุดร่วมของทั้งผู้บริหารชายและหญิง

2.2 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะช่วงอายุของผู้บริหารโรงเรียนอาจไม่แตกต่างกันมาก เป็นช่วงวัยผู้ใหญ่ที่มีความคิดไตร่ตรอง มีการแบ่งปัน เผื่อแผ่ เอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะกับบุคคลที่เยาว์วัยกว่า ชอบสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เห็นคุณค่าของตนเอง และคนในวัยนี้มีบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ ทำให้มีความรับผิดชอบมาก จึงมีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนทั้งด้านมุ่งงาน และมุ่งคนไม่แตกต่างกัน

2.3 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชนมายาวนาน จึงเข้าใจหลักการทำงานและการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างดี พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนจึงไม่แตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

2.4 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ด้านมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของสาธิต สุทธิยะรักษ์ (2547 : 114) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกับประสบการณ์การทำงานมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 4 ด้าน คือ ด้านมีหลักการ ด้านหลักในการทำงาน ด้านความมุ่งประสงค์ และด้านการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนั้นต้องใช้ภาวะผู้นำในการกำหนดปัญหาตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดและการพัฒนาของโรงเรียน ซึ่งการเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลต้องเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกฝน และสั่งสมประสบการณ์



ความสามารถในการใช้ศิลปะในการใช้อธิพล และใช้อำนาจชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ส่วนในภาพรวมและด้านมุ่งคนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทรง สุปริสสกุล (2549 : 69) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ ที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอพนมทวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในการบริหารต่ำกว่า 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน มาพอสมควร จนสามารถได้รับความไว้วางใจ จากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการแต่งตั้ง ให้เป็นผู้บริหารของโรงเรียนนั้น ๆ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ แบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมิน คุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งคนต่างก็อยู่ในระดับมาก โดยด้านมุ่งคนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารงานที่ให้ความสำคัญทั้งด้านคนและ ด้านงานควบคู่กันไป โดยเน้นที่บุคลากรของ

โรงเรียนซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการนำพา โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ แต่ทั้งนี้การบริหารงานโรงเรียนทั้งด้านมุ่งคนและมุ่งงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่าในการบริหารงานควบคู่ไป ด้วย จึงจะจัดได้ว่าเป็นนักบริหารในอุดมคติหรือ ผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง

1.2 เปรียบเทียบแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันตาม เพศ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน แต่ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคน ควรพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาวะผู้นำบริหาร งานอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ฝึกการใช้ความ เป็นผู้นำให้เหมาะสมในสถานการณ์ที่ต่างกัน ขณะเดียวกันควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อ เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา โดยเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพในการบริหาร จัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อไปใน อนาคต พร้อมกับพัฒนาร่างกาย บุคลิกภาพและ จิตใจให้เหมาะสมในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ที่เพียบพร้อม

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภท สมัยศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการศึกษาแบบผู้นำของ



ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่ผ่านการประเมินคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ในส่วนภูมิภาค

2.3 ควรมีการศึกษาศึกษา เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ผ่านการประเมิน คุณภาพสู่มาตรฐานสากล จำแนกตามขนาด สถานศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

กองอาเซียน 3. (2554). **ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/asean media-center-20121204-123208-703246.pdf](http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/asean%20media-center-20121204-123208-703246.pdf). วันที่สืบค้น 2559, 28 มีนาคม.

บุญทรง สุปุริสสกุล. (2549). **ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

พัชร์ นิยมศิลป์. (2556). **วิสัยทัศน์อาเซียน 2020**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=วิสัยทัศน์อาเซียน 2020](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=วิสัยทัศน์อาเซียน%2020). วันที่สืบค้น 2559, 30 มีนาคม.

มันทนา อินทุสมิต. (2548). **การรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา การบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)**. *วารสารการบริหารคน*. 23 (2) , 98 -105.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน. (2558). **รายงานผลการประเมินโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **การวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2547). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมา- ธิราช.