

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AFFECTING SELF-ASSESSMENT RESULTS
BASED ON SMART SCHOOLS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

อุษณีย์ บุญธรรม¹

ศรียา สุขพานิช²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 435 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 205 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 820 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านความรักองค์กร ด้านการมองเห็นไกล ด้านหลักในการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหารคน ด้านมีหลักการ ด้านหลักการปกครอง และด้านความมุ่งประสงค์ ตามลำดับ
2. ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียน ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร ด้านการบริหารคน และด้านการวางแผนส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to determine: 1. the administrators' leadership of the Bangkok metropolitan administration, 2. self-assessment results based on smart schools under the Bangkok metropolitan administration and 3. The administrators' leadership affecting self-assessment results based on smart schools. The populations were 435 schools. The samples were 205 schools under the Bangkok metropolitan administration. The respondents were administrator, assistant administrator and 2 teachers, totally 820 respondents. The research instrument was a questionnaire of administrators' leadership on the concept of Sergiovanni and self-assessment results based on smart schools in department of education Bangkok metropolitan administration. The statistical used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The administrators' leadership of the Bangkok metropolitan administration in overall and individual aspects were at a high level. Ranging from the highest to the lowest: prerequisites, patriotism, perspective, platform, planning, persisting, people, principle, politics and purposing, respectively.

2. Self-assessment results based on smart schools under the Bangkok metropolitan administration in overall and individual aspect were at a high level. Ranging from the highest to the lowest: administrators, teachers and students, respectively.

3. The administrators' leadership about patriotism, people and planning affecting self-assessment results based on smart schools under the Bangkok metropolitan administration in overall .

บทนำ

สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบันที่เกิดการแข่งขันทางการค้าของนานาชาติทั่วโลกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม คนที่อยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีความสุขจะต้องรู้เท่าทันโลก รู้เท่าทันชีวิต รู้เท่าทันจิตใจของตนเองและผู้อื่น รู้จักใช้ชีวิตด้วยความไม่ประมาทการศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มขีดความสามารถ ให้คนได้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกโลกาภิวัตน์ ตลอดจนทำให้มีคุณลักษณะที่มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของชาติและสังคมโลก

รัฐบาลไทยได้ทุ่มเทงบประมาณด้านการศึกษามากกว่าประเทศอื่นอีกหลายประเทศ กองประชากร (UNPD: UN Population Division) ซึ่งเป็นหน่วยงานของสหประชาชาติที่ดูแลเรื่องการศึกษาได้จัดประเทศไทยเป็น 1 ใน 3 ของประเทศกลุ่มแรกที่ลงทุนด้านการศึกษามากที่สุด

แต่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเป็น 1 ใน 3 ของประเทศกลุ่มสุดท้าย ซึ่งมีเพียงไม่กี่ประเทศที่การลงทุนกับผลนั้นอยู่ตรงข้ามกัน ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดการเรียกร้องที่จะให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

การประเมินตนเองของสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญของระบบการประกันคุณภาพภายในที่ส่งเสริมและผลักดันให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินตนเองจะเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับโรงเรียนในการวางแผนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การประเมินตนเองของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสู่มาตรฐานการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นการค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และค้นหาแนวทางที่ต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผลการประเมินที่ได้จะเกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน การประเมินตนเองจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบในการประเมินจะต้องหาวิธีการที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมในการประเมินมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินตนเอง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจาก

ทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง การเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร จัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับ การเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย การบริหาร จัดการที่ดีจะนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุก คนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึง เป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการ ประเมินตนเองของสถานศึกษา มีความจำเป็นต่อ ความสำเร็จของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีภาวะผู้นำของ Sergiovanni และแนวคิดการประเมินตนเองตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครมาทำ การวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาการบริหารจัดการ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้บรรลุเป้าหมายทาง การศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบผลการประเมินตนเองตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผล การประเมินตนเองตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัด กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่ม ตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non - experimental case study)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 435 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 โรงเรียน ได้มาจาก ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามสัดส่วนกลุ่มงานนิเทศ การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบด้าน โรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน SMART SCHOOL 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน จำนวน 205 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 820 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 3 ตัวแปร คือ

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพราชการ ระยะเวลาที่ทำการสอนใน โรงเรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในปัจจุบัน
2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน 10 ประการ ตามทฤษฎีของ เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาตาม แบบสอบถามของบุญทรง สัมปรีตสกุล ดังนี้

1) ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) หมายถึง ทักษะที่ จำเป็นของผู้นำที่จะพัฒนา และคงความสามารถของการ เป็นผู้นำเบื้องต้นไว้ เช่น ทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง รูปแบบ การตัดสินใจการบริหารงานเป็นทีมและกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น ทักษะของการเป็นผู้นำจัดเป็นภาวะผู้นำในลักษณะ ที่ว่า ทักษะเหล่านี้เป็นเรื่องสถานการณ์เฉพาะ เป็นเรื่องราว ที่เกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ และเน้นที่จุดมุ่งหมายเฉพาะที่จะให้ ผลผลิตออกมาจะพบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ มักจะมีทักษะพื้นฐานเหล่านี้อยู่ในตัวของแต่ละคนอยู่แล้ว

2) การมองการณ์ไกล (X_2) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะมองเห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำและเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้นำที่มองเห็นการณ์ไกลจะเป็นคนที่มองอะไรได้กว้าง มีความอดทน มีแนวความคิดไกล ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจอะไรได้โดยเวลาเพียงเล็กน้อย ผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่า

3) มีหลักการ (X_3) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งหลักการมีความหมายต่อผู้นำอย่างมาก เพราะทำให้เกิดความก้าวหน้า

4) หลักในการทำงาน (X_4) หมายถึง การนำเอาหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางแผนหรือมาตรฐานในการทำงานหลังจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว หลักในการทำงานมีส่วนช่วยในการทำงานได้อย่างดี

5) หลักการปกครอง (X_5) หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มได้ช่วยทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เรื่องการปกครองมักจะมีเรื่องอำนาจ (power) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย อำนาจเป็นเรื่องสำคัญในการกระทำของผู้นำ เพราะสามารถที่จะทำให้เกิดผลต่าง ๆ ขึ้นได้ ผู้นำและอำนาจนี้จะไปควบคุมกันเสมอ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือ เพื่อให้ครูได้ทำงานด้วยความสมัครใจ

6) ความมุ่งมั่นประสงค์ (X_6) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะจุดมุ่งหมายจะช่วยแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการทำงาน ความสำเร็จและความผิดพลาด นอกจากนี้การมีจุดมุ่งหมายยังช่วยให้ผู้นำได้จัดกิจกรรมต่างๆ ตามหลักการและวิธีดำเนินการ และเป็นเครื่องช่วยประสานให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจ และดำเนินไปตามทางเดียวกัน

7) การวางแผน (X_7) หมายถึง การเชื่อมโยงความมุ่งมั่นและโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ การวางแผนเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาดในการบริหารงาน เพราะการวางแผนจะช่วยทำให้โครงสร้างใหญ่ของงาน ออกมาในรูปของการนำไปปฏิบัติ และจะได้ทราบว่าจะไรควรทำเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จ

8) ความยืดหยุ่น (X_8) หมายถึง ความยืดหยุ่นต่อหลักการที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าหมายประสงค์และ

ผลผลิต ทั้งนี้หมายความว่าผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วยความยืดหยุ่นของผู้นำจำเป็นจะต้องสื่อความหมายให้ถูกต้อง และเข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานและควรยืดหยุ่นในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น ๆ

9) การบริหารคน (X_9) หมายถึง การบริหารงานในหน่วยงานควรเป็นการพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ให้เจริญงอกงามขึ้นติดต่อกันไป จนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน การบริหารคนจัดเป็นข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีคุณภาพ

10) ความรักองค์กร (X_{10}) หมายถึง การแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จสูงๆ คนทำงานมักจะตกลงกันว่าลักษณะใดควรทำ และจะทำอย่างไร แล้วสมาชิกของหน่วยงานยังจะแสดงออกถึงความรักองค์กรอย่างซื่อสัตย์ ลักษณะความรักองค์กรของหน่วยงาน อาจจะดูได้จากวัตถุประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับ มีการทำงานหลัก มีความตระหนักในสิ่งที่เขากำลังทำอยู่และทำงานอย่างมีความหมาย

3. ตัวแปรตาม เป็นผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ ตามกรอบนโยบาย SMART SCHOOL ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากตัวชี้วัดการประเมินตามแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านผู้บริหาร (Y_1) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยกย่องด้านการบริหารการศึกษา และด้านวิชาการ หรือได้รับรางวัล เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและพร้อมด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ สามารถบูรณาการและบริหารงานด้านวิชาการควบคู่กับมีความมีคุณธรรมได้อย่างกลมกลืน สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษา และเน้นการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อประเมินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดให้มีและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเข้มแข็งและได้ผล ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน โดยเข้าไปมีส่วนสำคัญในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม สามารถใช้และการ

บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้

2) ด้านครู (Y_2) หมายถึง ครูมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่องชมเชยด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ คุณธรรมหรือได้รับรางวัล เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรมถึงพร้อมด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตลอดจนมีการพัฒนาตนเอง พร้อมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์ศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และนำผลไปใช้ในการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครองอย่างสร้างสรรค์ และสามารถใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้

3) ด้านนักเรียน (Y_3) หมายถึง นักเรียนมีผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถใช้ทักษะทางภาษาและการสื่อสารเพื่อการสร้างสรรค์กิจกรรม ตลอดจนสามารถแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถนำไปใช้เพื่อการสร้างสรรค์กิจกรรม นักเรียนมีนิสัยในการเรียนรู้ แบบ DLP (Discovery Learning Process) มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลือชุมชน สังคม และท้องถิ่น และสามารถใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ราชการ ระยะเวลาที่ทำการสอนในโรงเรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจาก

บุญทรง สุปริสสุกุล ดังนี้ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งมั่นประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารคน และ 10) ความรักองค์กร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างจากตัวชี้วัดการประเมิน ตามแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครู และ 3) ด้านนักเรียน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเรียบเรียงแล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (index of item objective congruence : IOC)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 435 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบ SMART SCHOOL 2 คน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 32 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .9719

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูรวมทั้งสิ้น 820 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 487 คน คิดเป็นร้อยละ 59.39 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 40.61 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 335 คน คิดเป็น

ร้อยละ 40.85 รองลงมา อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 24.88 และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี น้อยที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 658 คน คิดเป็นร้อยละ 80.24 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 19.63 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.13 ด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติ/หรือผู้รับผิดชอบงานด้าน SMART SCHOOL มากที่สุด จำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนเท่ากันตำแหน่งละ 205 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 31.59 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 และ 16 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 19.63

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.38) ด้านความรักองค์กร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.39) ด้านการมองเห็นไกล ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.44) ด้านหลักในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.42) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.47) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.46) ด้านการบริหารคน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.41) ด้านมีหลักการ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.45) , ด้านหลักการปกครอง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.52) และด้านความมุ่งประสงค์ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ($\bar{X} =$

3.99, S.D. = 0.33) ด้านครู ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.46) และ
ด้านนักเรียน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการ
ประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัด
กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ
คือ ด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้านการบริหารคน (X_9) และ
ด้านการวางแผน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
พหุคูณในการทำนายผลการประเมินตนเองตามมาตรฐาน
โรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม (Y_{tot})
เท่ากับ 0.535 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) เท่ากับ
0.286 ซึ่งหมายความว่า ด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้านการ
บริหารคน (X_9) และด้านการวางแผน (X_7) สามารถทำนาย
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม
(Y_{tot}) ได้ร้อยละ 28.60 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายที่
ปรับแล้ว (adjusted R Square) เท่ากับ 0.283 มีความคลาด
เคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ 0.417

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปข้อค้นพบการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน
ด้านความรักองค์กร ด้านการมองการณ์ไกล ด้านหลักใน
การทำงาน ด้านการวางแผน ด้านความยืดหยุ่น ด้านการ
บริหารคน ด้านมีหลักการ ด้านหลักการปกครอง และด้าน
ความมุ่งมั่นประสงค์ ตามลำดับ

2. ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน
คุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน
ผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร ด้าน
การบริหารคน และด้านการวางแผนส่งผลต่อผลการประเมิน
ตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยภาพรวม

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำมาสรุปเป็น
ผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและ
อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม
รายด้านและรายข้อ แสดงให้เห็นว่า การมีภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งในอันที่จะช่วยจัดการการศึกษาใน
โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร ด้านความจำเป็นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหาร
สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว
และได้ผลดี มีการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้ประกอบการ
ตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร นำกระบวนการ
กลุ่มมาส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถ
ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีการเสริมสร้างความรัก
สามัคคีภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างทีมงานให้เกิดความ
ร่วมมือในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากการบริหาร
โรงเรียนให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญใน
องค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำที่
เข้มแข็ง เช่น ทักษะการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง รูปแบบการ
ตัดสินใจ การบริหารงานเป็นทีม กระบวนการกลุ่ม เป็นต้น
ซึ่งทักษะเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนและเรียนรู้
เพื่อทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาและมุ่งมั่นใน
การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ต้นสังกัด
กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) ที่
กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะสำคัญ คือ 1) สดชื่น อุดม
มีความรื่นเริง เบิกบาน ทำงานด้วยความสนุก มีความ
อดทนในการทำงาน 2) มีความสามารถในการตัดสินใจดี
คือ ตัดสินใจได้รวดเร็ว ไม่ผิดพลาด 3) มีความสามารถในการ
จูงใจคนได้ดี 4) มีความรับผิดชอบสูง สามารถควบคุม
อารมณ์ให้มั่นคงเมื่อถูกตำหนิ ไม่หนีงาน แต่พยายามเพื่อให้
งานนั้นประสบผลสำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร ด้านความรักองค์กร พบว่า ผู้บริหาร

แสดงออกซึ่งความรักและศรัทธาในสถานศึกษาอย่างเด่นชัด จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาอยู่เสมอ ประสานความคิดและความร่วมมือของบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สร้างศรัทธาให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละให้กับสถานศึกษา อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือของครูและบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียว โดยการทุ่มเททำงานอย่างหนัก เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างศรัทธาให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคี และให้คำชมเชย/รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและทุ่มเทให้กับงานในหน้าที่ เพื่อให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของยูกิ (Yuki) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์และมีผลต่อความสำเร็จของงานสูงว่า 1) ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ทุ่มเทไปกับงานรวมถึงจิตสำนึกของเขาด้วย 2) ต้องยึดปรัชญาเป้าหมายขององค์กร และ 3) ต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมองการณ์ไกล พบว่า ผู้บริหารศึกษาหาความรู้ และติดตามกระแสการเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถรับรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและมีการคาดคะเนกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นและสามารถวางนโยบายโดยกำหนดแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ชัดเจน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สำคัญในองค์กร จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า การรับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจะช่วยให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะการเรียนการสอนให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับแนวคิดของริตพอร์ ดนัยโชติ กล่าวถึงลักษณะที่ดีของผู้นำ ดังนี้ 1) คุณลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชา 2) ให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทราบในเรื่องที่ควรทราบอย่างสม่ำเสมอ 3) ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี 4) เมื่อสั่งให้

ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจต้องให้เขาเข้าใจในภารกิจนั้น และต้องกำกับดูแลจนกว่าภารกิจสำเร็จ 5) ฝึกผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ได้ผลดี 6) ตัดสินใจอย่างมีความรอบคอบ ถูกต้อง และทันเวลา 7) ให้ผู้ได้บังคับบัญชาสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ 8) ใช้หน่วยงานและบุคคลให้เหมาะสมกับขีดความสามารถ 9) ต้องรู้จักหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ 10) มีเหตุผลและอุดมการณ์ก้าวไกล 11) มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 12) มีความยุติธรรม 13) มีบุคลิกดี 14) มีความอดทน อดกลั้น กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 15) มีไหวพริบและใจกว้างและ 16) มีหลักธรรมประจำใจ

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านหลักในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยหลักการเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป สามารถนำหลักการมากำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และสามารถนำหลักในการปฏิบัติงานมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดนโยบายในการปฏิบัติงานของต้นสังกัดอย่างเคร่งครัดแล้ว เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ยังต้องมีหลักการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ เนื่องจากภาระงานของกรุงเทพมหานครมีจำนวนมาก การมีหลักในการทำงานที่ดีจะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของสมอล (Small) ที่กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษาในด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ (Implementer) นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน พบว่า ผู้บริหารมีการจัดทำตารางการปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างชัดเจน ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย อาจเนื่องมาจากการวางแผนเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงมีการประชุมวางแผนร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในงานนั้น ๆ โดยการกำหนดทิศทางทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และเมื่อมีการดำเนินงานเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษายังติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ด้าน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การเอาใจใส่ความคิดเห็นของครูและนักเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

1.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่านโยบายหรือหลักการนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้ยึดมั่นในหลักการและนโยบายที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามหลักการและประเพณีตนเป็นตัวอย่างที่ดี และมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความมั่นใจ อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพบปัญหาในการบริหารสถานศึกษาจากแรงกดดันทั้งจากครูและชุมชนทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความยากลำบาก ผู้บริหารจึงควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความมั่นใจ ปฏิบัติตามหลักการและประเพณีตนเป็นตัวอย่างที่ดี และยืดหยุ่นต่อหลักการสำคัญที่กำหนดไว้ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของนโยบายที่ถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของสโตกคิล (Stogdill) กำหนดคุณลักษณะที่ดีของผู้นำไว้ดังนี้ 1) ร่างกายแข็งแรงมีชีวิตชีวา 2) ภูมิหลังมีการศึกษาดี สถานภาพทางสังคมดี 3) สถิติปัญญาฉลาดเฉลียวดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 4) บุคลิกภาพ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ความสัมพันธ์กับงานโดยมีความรับผิดชอบ ยืนหยัดอดทน 6) ลักษณะทางสังคมมีเกียรติและร่วมงานกับผู้อื่นอย่างมีศักดิ์ศรี

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคน พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศของความร่วมมือให้กับบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เช่น สนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือส่งเข้ารับการอบรม มีการจัดสวัสดิการให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสม อาจเนื่องมาจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนควรทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกอันดีต่อกันเพื่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ มีการจัดสวัสดิการ ให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจเมื่อครูและบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความรู้ เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของเรดดีน (Reddin) ได้เสนอแบบภาวะผู้นำทางการบริหารงานไว้ 8 แบบ คือ 1) ผู้หนีงาน 2) นักบุญ 3) ผู้เผด็จการ 4) ผู้ประนีประนอม 5) ผู้ยี้ดระเบียบ 6) นักพัฒนา 7) ผู้เผด็จการที่มีศิลป์ และ 8) นักบริหาร

1.8 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมีหลักการ พบว่า ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป มีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผนและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมโดยยึดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด อาจเนื่องมาจากการบริหารงานนั้น ผู้นำจะต้องมีแนวความคิดหรือหลักการในการปฏิบัติงาน โดยมีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผนและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมโดยยึดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ

บาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charismatic Leadership: II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration : IC)

1.9 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านหลักการปกครอง พบว่า ผู้บริหารสามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความสามารถในการปกครองเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์และบุคคล และสร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องสามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถในการปกครองเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์และบุคคล และสร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับแนวคิดของฮัลพิน (Halpin) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ 1) เป็นบุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) เป็นบุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น 3) เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่วางไว้ 4) เป็นบุคคลซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้างาน

1.10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความมุ่งประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องปฏิบัติตามนโยบายของต้นสังกัดเป็นสำคัญ ซึ่งไม่ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การพัฒนา จึงควรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและ

จุดประสงค์ของงาน ยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงจุดประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกันและบรรลุจุดหมายเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเบอร์บี้ (Burrby) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งเอาไว้

2. จากผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แสดงให้เห็นว่า การประเมินตนเองของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสู่มาตรฐานการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นการค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน และค้นหาแนวทางที่ต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผลการประเมินที่ได้จะเกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้

2.1 ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในตามเกณฑ์ โรงเรียนคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนครอบครัว และชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับด้านการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป อาจเนื่องมาจากขั้นตอนการคัดเลือกผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการกลั่นกรองอย่างเข้มงวด ทำให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถทั้งในงานด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษา และถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนั้นกรุงเทพมหานครยังจัดการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้นำความรู้มาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย

2.2 ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านครู พบว่า ครูมีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีการจัดหา / ผลิตสื่อ / ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและตนเอง และครูมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้รับการยกย่อง หรือได้รับรางวัลด้านวิชาการ อาจเนื่องมาจากครูมีคุณสมบัติในด้านการศึกษามีความสามารถตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีการรับรองมาตรฐานวิชาชีพที่มีคุณภาพทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งงานด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอน งานวิจัย เป็นต้น นอกจากนี้ครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูซึ่งทำให้ครูมีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน

2.3 ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนักเรียน พบว่า นักเรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น นักเรียนมีจิตสาธารณะสามารถทำงานช่วยเหลือชุมชน และสังคมด้วยความเต็มใจ นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ นักเรียนสนใจแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีนิสัยในการเรียนรู้แบบ Discovery Learning Process (สงสัย สังเกต สัมผัส สำรวจ สืบค้น สังคม และสรุปผล) นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น มีวินัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซื่อสัตย์ นักเรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร และนักเรียนมีผลการเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด และมีความสามารถในการ อ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ อาจเนื่องจากกรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์รวมแห่งความเจริญจึงทำให้มีงบประมาณในการจัดการศึกษามาก ทำให้มีแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

ที่พร้อมในการส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของนักเรียน ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

โดยภาพรวม พบว่า ผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ เหมือนนิรุทธิ์ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค และทักษะทางด้านความคิด 2) ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่าผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้านนักเรียน และมาตรฐานด้านครู 3) ทักษะการบริหารกับการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านการบริหารคน และด้านการวางแผน ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ มีผลต่อการกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารคนมีความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเนื่องจากบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย ตลอดจนความรักและผูกพันกับองค์กรของครูที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านการบริหารคน และด้านการวางแผน ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของดินแฮมและสตีเฟน (Dinham and Stephen) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำที่มีผลต่อผลผลิตทางการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้าง

ความสำเร็จทางผลผลิตทางการศึกษา เกิดจากผู้อำนวยการที่ได้รับการฝึกฝนภาวะผู้นำ มาจากบทบาทของครูใหญ่ รองครูใหญ่ หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาและครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มและเกิดจากการฝึกฝนความเป็นมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเอง ตามมาตรฐาน โรงเรียน คุณ ภาพ สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษา พบว่า การสร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมหรือการอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรักที่มีต่อองค์กร และงานที่ตนเองรับผิดชอบ
2. การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร ควรใช้อย่างเหมาะสม มีความหนักเบาแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และบุคคล เพื่อการบริหารงานที่มีคุณภาพ
3. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารเพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และกาลเวลา เพื่อการบริหารงานที่มีคุณภาพ อันมีผลต่อประสิทธิภาพของครูและนักเรียน
4. ประสิทธิภาพของนักเรียนเป็นสิ่งสะท้อนประสิทธิภาพของผู้บริหารและครู เนื่องจากผลลัพธ์ที่แสดงถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนคือคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในแต่ละครั้ง ควรพิจารณาหาข้อบกพร่อง และหาแนวทางในการแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน
5. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร ด้านการบริหารคน และด้านการวางแผน ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐาน โรงเรียน คุณ ภาพ สังกัด กรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารงานใน

ส่วนด้านการบริหารคน และด้านความรักองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในลำดับแรก เพื่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ชิตพร ตันยโชติ. ภาวะผู้นำ. วารสารศูนย์บริการวิชาการ 14, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2549): 43.
- บุญทรง สัมปรัสกุล. ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- ปิลัญ ภูมิพินท. รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- วรพนิต ศรีทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- สุรัชย์ เหมือนนรินทร์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การ
ประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร SMART SCHOOL.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551.
- Barnard, Chester I. Organization and Management.
Cambridge, Mass: Harvard University Press,
1926.
- Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. Improving
Organizational Effectiveness Through
Transformational Leadership . C.A.: Sage
Publication, 1994.
- Burby, Raymond J. Fundamentals of Leadership.
Massachusetts: Addison Wesley Publishing Co.,
1972.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychology Testing, 3rd ed.
New York: Harper & Row Publishers, 1974.
- Dinham and Stephen. Principal Leadership for Outstanding
Education outcomes. Journal of Educational
Administration 43,4 (April 2005): 338-356.
- Donald Tebbano, Michael. A study of the Relationship
Between the Preferred Leadership Styles of
School District Superintendents and the
Capability of Become Professional Learning
Organizations. Ed.D., Thesis, Seton Hall
University, College of Education and Human
Service, 2002. Abstracts [Online], accessed 4
February 2008. Available from
<http://www.lib.umi.com/dissertatos/AAT3039316>.
- Hallinger, Phillip and Joseph Murphy. Assessing the
Instructional Management Behavior of
Principles. The Elementary School Journal 86,
2. (November 1985): 221-224.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in
Administration. New York: The McMillan
Publishing Company, 1966, 1967.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York:
McGraw-Hill Book, Co., 1970.
- Sergiovanni, Thomas J. Leadership for the Schoolhouse:
How is It Different ? : Why is It Important ? .
New York: McGraw-hill, 1996.
- Small, James F. Role Option for School Administration in
Jack A. Cullberton, Curtis Henson, and Ruel
Morrison, eds., Performance Objectives for
School Principalship. California: Mc Cutchan
Publishing Corporation, 1974.
- Stephen. Ward King, Effective Leadership for Quality
Achievement and Organizational Learning.”
Ph.D. Dissertation, Portland State University,
2002.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organization. Englewood
Cliffs: Prentice – Hill, 1991.

