

คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา Attributes of Leadership of Educational Administrators

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ¹

Pimolpun Phetsombat¹

Corresponding Author E-mail: Pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: 2021-07-27; Revised: 2021-08-30; Accepted: 2021-08-30

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งมีหน้าที่บทบาทในการดำเนินงานการบริหาร ทั้งในด้านงานบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานวิชาการ เป็นสำคัญ โดยผู้บริหารการศึกษามีคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การวางแผน การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ผู้ตาม (Followers) เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

คำสำคัญ: คุณลักษณะเฉพาะ, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารการศึกษา

¹ รองศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ Associate Professor, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Abstract

Proficient educational management depends mainly on the knowledge, ability, and leadership of educational administrators, who play a role in the administration of general administration, personnel management, budget management, and academic administration. The leadership attributes in educating administrators include decisions, participation, planning, teamwork, and communication. These attributes affect the followers to change for productive performance, leading to accomplishment of goals. As a result, educational administration has become the most effective and efficient.

Keywords: Attributes, Leadership, Educational Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางด้านการศึกษามีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้รวมไปถึงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2547)

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทางด้านความสามารถทางสติปัญญา เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น จนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเป็นผู้นำ นอกจากนี้การปฏิบัติงานของผู้บริหารยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจของครู จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่กว้างไกล หากผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานในองค์กร ตลอดจนชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะมีความสามารถที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารแล้ว จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานโดยได้ทั้งงานได้ทั้งใจอีกด้วย นับว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในฐานะเป็นผู้ควบคุมและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่วางไว้ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ที่จะได้นำเสนอต่อไปนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ โดยในที่นี้ได้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาใน 2 ประเด็น ได้แก่ ความหมาย และองค์ประกอบ อันจะเป็นแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาทักษะทางด้านคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เพื่อสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2557) อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาต่อไป

ความหมายของคุณลักษณะ

จุง และ แมกกินสัน (Chung & Magginson, 1981, p.120) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถทำให้การทำงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999, pp.256 - 258) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพิเศษหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคล จะมีความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้บริหารดังกล่าว มี 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) การมีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) การรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) การมีทักษะในการแก้ปัญหา และ 5) การมีทักษะในการบริหาร

เพลเลจรีโน และ วาร์นฮาแกน (Pellegrino & Varnhagan, 2010, p.1) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล รวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จรรยา เคาหา (2554, หน้า 11) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลัดดาวัล พันธ์ตะคุ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงสงบสุขในสังคมและได้มาตรฐานสากลต่อไป

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำพิจารณาได้จาก องค์ประกอบในด้านต่าง ๆ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2557) ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ประกอบด้วย

1.1 การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นบทบาทหลักและหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนในการปฏิบัติและมีการเลือกอย่างน้อยที่สุดสองทางเลือก และการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันผู้นำจะต้องบริหารองค์การในสภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่ง การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพย่อมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์การ (Hoy & Miskel, 2001, p.9; Dubrin, 1998, p.97; Robbins, 1994, p.261) การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้น มีลักษณะดังนี้ 1) มีการหาข้อมูลมากขึ้น 2) ต้องแยกให้ออกว่าเป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็น 3) กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล (AHP: Analytic Hierarchy Process) ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ได้รับการนิยามมากที่สุดในโลก AHP เป็นกระบวนการตัดสินใจในประเด็นของปัญหาที่มีความซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้น โดยเลียนแบบกระบวนการตัดสินใจทางธรรมชาติของมนุษย์ AHP แบ่งองค์ประกอบของปัญหาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมออกมาเป็นส่วน ๆ แล้วจัดใหม่ให้อยู่ในรูปของปัจจัย และสังเคราะห์ตัวเลขของการวินิจฉัยนั้น เพื่อที่จะคำนวณดูว่าปัจจัยหรือทางเลือกอะไรที่มีค่าลำดับความสำคัญสูงสุดและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการแก้ปัญหานั้นอย่างไร ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความประเด็นของปัญหา ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ขั้นที่ 3 วินิจฉัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ ขั้นที่ 4 กำหนดทางเลือก ขั้นที่ 5 วินิจฉัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่าง ๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์ และขั้นที่ 6 คำนวณหาทางเลือกที่ดีที่สุดโดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญ (Hoy, W. K. & Miskel, 2001, p.74)

1.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง รูปแบบของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารใช้แรงบันดาลใจร่วมกันของบุคลากร ในการวางแผนกลยุทธ์โดยใช้การกำหนด วิสัยทัศน์ร่วม ที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ใช่เป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเพียงคนเดียว ส่วนเทคนิคการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์อาจใช้หลักฉันทามติของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่ต่างกำหนดวิสัยทัศน์ของแต่ละกลุ่ม แล้วนำมาอภิปรายเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันแล้วกำหนดเป็นข้อความแสดงถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่คาดหวังในอนาคตที่องค์กรต้องคำนึงถึงความคาดหวังของสังคม ความต้องการของชุมชนและเกิดมาจากการคิดร่วมกันของบุคลากรและตัวแทนชุมชน ส่วนพันธกิจเป็นข้อความแสดงถึงจุดมุ่งหมายและแสดงถึงทิศทางที่องค์กรตั้งใจจะกระทำให้บรรลุผล โดยต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกำหนดไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2547)

1.3 การวางแผน (Planning) กิจกรรมทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นระดับใด ในหน่วยงานใด ล้วนมีกำเนิดมาจากความคิดอันเป็นกรอบนำทางว่า ควรทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใคร และอย่างไร หากปราศจากความคิดที่ชัดเจน การกระทำที่ตามมาคงปราศจากทิศทางที่แน่นอนชัดเจน ความคิดหรือเจตนาธรรมณ์ก็เกิดขึ้นก่อนเช่นเดียวกันจากนั้นค่อย ๆ พัฒนาชัดเจนขึ้นกลายเป็นกรอบกำหนดทิศทางและแนวดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และการดำเนินชีวิตของมนุษย์ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของกฎการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีลักษณะความไม่แน่นอน การตัดสินใจ ความคาดหวังในอนาคตจะเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย การคาดการณ์ล่วงหน้าในการดำเนินภารกิจ เรียกว่า การวางแผน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2548, หน้า 226) แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการวางแผนเป็นเรื่องที่มีความแน่นอน หากต้องการการพิจารณาแล้วก็สามารถทำได้ค่อนข้างไม่ยากนักเพราะแผนเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลสามารถที่จะทำความเข้าใจกับจุดประสงค์ที่ชัดเจนได้โดยทำความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของแผน วิเคราะห์ทางเลือกอย่างระมัดระวัง การเลือกทางเลือกของแผนจะต้องระวังผลสะท้อนกลับด้วย และแนวความคิดทางวิทยาศาสตร์ที่จะต้องนำไปใช้อันไหนบ้างที่แผนจะเลือกนำไปใช้ แต่ก็สามารถใช้ความกลมกลืนระหว่างแผน และความต้องการให้แผนมีความยืดหยุ่นในการนำแผนไปใช้ ซึ่งก็สามารถทบทวนการนำแผนไปใช้ได้ แต่ก็ต้องมีพื้นฐานความรู้เป็นพิเศษทางด้าน การคำนวณ การวัดตามหลักการของแผน และความสามารถที่จะใช้มันได้ (Aldag & Kuzuhara, 2002, p.42; Hoy & Hoy, 2003, p.155; Blanchard & Thacker, 2004, p.33; Johns, 2000, p.447) ซึ่ง

การวางแผนเป็นกระบวนการเลือกวิธีดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต ทั้งนี้ การวางแผนในแต่ละความหมายอาจมีองค์ประกอบร่วมที่ตรงกันอยู่ 4 ประการ คือ 1) เป็นกระบวนการ (Process) 2) เป็นการเลือกกำหนดวิธีดำเนินการ (Alternative the action) 3) เป็นการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Action to objective) และ 4) เป็นการคาดการณ์ถึงความสำเร็จในอนาคต (Future Forecasting)

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงานและปรับปรุงความสามารถของสมาชิกทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้คนกลุ่มหนึ่ง หรือที่เรียกว่า “ทีมงาน” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือกระบวนการที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (Dubrin, 2005, p.206; Kitzinger, 1994, p.120)

1.5 การสื่อสาร (Communication) การถ่ายโอนและการทำความเข้าใจในความหมาย (Transfer and Understanding of Meaning) การสื่อสารในปัจจุบันกระทำได้ง่าย สื่อสารได้ข้อมูลมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วย ได้แก่ อีเมล อินเทอร์เน็ต แอ็กส์ตราเน็ต การประชุมโดยผ่านระบบเครือข่ายการสื่อสาร (Videoconferencing) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบผลสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) เป็นเครือข่ายในองค์กร หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organizational Communication) (Hoy & Miskel, 2001, p.214; Robbins, 2005, p.296; Kitzinger, 1994, p.335)

สรุป

คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาโดย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การวางแผน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษาเพราะคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา รวมถึงการเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของผู้บริหารการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาที่มีความมั่นคงในสิ่งที่พูดการกระทำ ค่านิยมในทางบวก รวมทั้งการมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ดำเนินชีวิตเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนมีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักและยอมรับนับถือตนเอง การเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้เจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้ด้วยตนเองเพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวตนของผู้บริหารการศึกษาเอง เพียงแต่มีสติแล้วหันมาทบทวนเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมของตนเองที่ได้แสดงออกไป หรือที่กำลังคิดว่าจะดำเนินการต่อไปว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ และมีความสำคัญอย่างแท้จริงหรือไม่ ต้องมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนแล้วเดินทางสู่ เป้าหมายอย่างมั่นคง แน่วแน่ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้ความเป็นความตายในการบริหารการศึกษามีผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ หากตั้งคำถามว่าจะต้องทำอะไร คำตอบก็คือผู้บริหารการศึกษาต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารการศึกษา หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบการพัฒนาผู้บริหารสามารถนำข้อมูลและข้อค้นพบนี้ไปจัดทำเป็นคู่มือหรือหลักสูตรพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จรูญ เกหา. (2554). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2557). **การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ลัดดาวัล พันธ์ตะคุ. (2557). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาคณากร. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(3), 40 - 52.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- Aldag, R. J., & Kuzuhara, L. W. (2002). *Organizational Behavior and Management*. South - Western: Thomson Learning.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2004). *Effective Training. "System Strategies and Practices"*, (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organizational behavior developing managerial skills*. New York: Harper and Row.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- _____. (2005). *Fundamentals of Organizational Behavior*. (3rd ed.). South - Western: Thomson.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work*. (7th ed.). New York: Dryden.
- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). *Instructional Leadership A Learnig - Centered Guide*. Boston: Allyn & Bacon Pearson Education Company.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Johns, J. (2000). *Factors for Effective School Leadership: A Case Study of Floretta Dukes-McKenzie and the Washington, D.C. Public Schools 1981-1988*. Ph.D. Thesis, Howard University.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of Focus Group: the importance of interaction between research participants. *Sociology of Health & Illness*, 16(1), 103 - 121.
- Pellegrino & Varnhagan. (2010). The Comparative Effectiveness of Tests versus Written Exercises. *The Journal of Educational Research*, 2(70).
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of Organizational Behavior*. (6th ed.). Upper Saddle River. NJ: Pearson Prentice Hall.
- _____. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.