

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านชุมชน ด้านคุณธรรมและด้านพัฒนาสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีคุณสมบัติคือมีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 10 ปีขึ้นไป ได้เข้าร่วมในการใช้เทคนิคเดลฟายและเทคนิคการสนทนากลุ่ม จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัย กำหนดดังนี้

- 1) การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยเทคนิคเดลฟาย ผู้เชี่ยวชาญได้มาจากการบอกต่อ (Snow Balls) จำนวน 21 คน
- 2) การหาข้อเสนอแนะในการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ใน 6 ด้านคือด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านชุมชน ด้านคุณธรรมและด้านพัฒนาสังคม แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด สร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามฉบับที่ 1 แล้วนำไปสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 86 ข้อ นำไปใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สำหรับแบบสอบถามฉบับที่ 3 ได้มาจากการเลือกข้อความของแบบสอบถามฉบับที่ 2 ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.50 ลงมา นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 3 มีการเพิ่มข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน นำไปให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คนจัดกลุ่มสนทนาเพื่อเพิ่มข้อเสนอแนะ ทำให้ได้ข้อความซึ่งแสดงถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีความสมบูรณ์จำนวน 88 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามฉบับที่ 1 ใช้วิธีคำนวณหาค่าร้อยละโดยคัดเลือกข้อที่มีผู้ตอบสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.50 ลงมา นำไปกำหนดเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ส่วนแบบสอบถามฉบับที่ 3 ใช้กับการสนทนากลุ่ม โดยจัดลำดับข้อมูลตามข้อสรุปที่ได้

ข้อมูลที่ได้จากเทคนิคเดลฟายและเทคนิคการสนทนากลุ่มถูกนำมารวมกัน กำหนดเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ ทำได้โดยสำรวจข้อมูลพื้นฐานในการสร้างวิสัยทัศน์ ศึกษาความสนใจของนักเรียน ความพร้อมของโรงเรียน ความต้องการของท้องถิ่น และสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อโรงเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ ทำได้โดยผู้บริหาร บุคลากรและผู้ปกครองร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการระบุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานครและสามารถนำไปปฏิบัติได้ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทำได้โดยประกอบด้วยการชี้แจงพันธกิจ วัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต่อบุคลากรในโรงเรียน นักเรียนและผู้ปกครอง จูงใจให้เกิดความตระหนักและร่วมมือกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นขั้นตอน ทำงานเป็นทีมและมีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การปรับวิสัยทัศน์ ทำได้โดยประเมินความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ แล้วปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย รวมทั้งเหมาะกับการนำไปปฏิบัติ 5) การเสนอวิสัยทัศน์ ทำได้โดยอธิบาย ประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ให้บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลภายนอกได้ทราบ จากนั้นขอความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์

2. ด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) การวางแผนปฏิบัติของโรงเรียน ทำได้โดยกำหนดมาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรและสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรได้ มีการวางแผน

พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดให้มีการสอนคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ จัดกิจกรรมการเรียนที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การจัดสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ทำได้โดยจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนนักเรียน สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา ตรงตามความต้องการของครู สนับสนุนให้มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีห้องฝึกปฏิบัติการทางภาษาต่างประเทศและเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอ พร้อมใช้งาน ส่งเสริมการใช้สื่ออย่างคุ้มค่า และควรเป็นสื่อที่จัดหาได้ง่ายในท้องถิ่น รวมถึงส่งเสริมการใช้สถานที่ในท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ 3) การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ทำได้โดยกระตุ้น แนะนำและจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักการแก้ปัญหา ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และได้เรียนรู้ตามความถนัด 4) การออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน ทำได้โดยมีการออกแบบการสอนร่วมกันกับครูในโรงเรียน มีการวางแผนกลยุทธ์การเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร ออกแบบการเรียนการสอนที่ยึดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นหลัก พัฒนาเครือข่ายทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น สนับสนุนให้ครูค้นคว้าและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ประกอบด้วย 1) การจัดองค์การ ทำได้โดยวางแผนการปฏิบัติงาน ปฏิทินปฏิบัติงานและระบบการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ภายในโรงเรียนได้สะอาด สวยงามและมีความปลอดภัย จัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้มีความสุข ได้รับความสะดวกสบาย และมีบรรยากาศที่เป็น มิตรภาพ จัดห้องเรียนได้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน และจัดบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การจัดระเบียบการปฏิบัติงาน ทำได้โดยมีการกำหนดระเบียบที่ช่วยส่งเสริมความสะดวกในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของ บุคลากร จัดระเบียบงานและควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำงานเป็นทีมและสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและใช้หลักการร่วมคิดร่วมทำ ยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำกับติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงาน 3) การจัดทรัพยากร ทำได้โดยการบริหารความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการที่เหมาะสม วางแผนการปฏิบัติงานได้เท่าที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด จัดการด้านงบประมาณ สรรพวัสดุ ครุภัณฑ์ได้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดบุคลากรเข้าทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ พัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุนให้มีการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและให้สวัสดิการ

4. ด้านชุมชน ประกอบด้วย 1) การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนทำได้โดย กำหนดแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนโดยจัดทำเป็นแผนงาน โครงการ ของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียนต่อชุมชนเพื่อจูงใจให้ผู้ปกครองเห็น ความสำคัญของโรงเรียน เชิญผู้ปกครองและคนในชุมชนมาร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและรับทราบนโยบาย การดำเนินงานของโรงเรียน มีการสื่อสารกับผู้ปกครองทั้งทางตรง และทางอ้อม 2) การสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ทำได้โดยศึกษาความเป็นมา และสภาพของชุมชนให้เข้าใจพร้อมทั้งจัดกิจกรรมที่ไม่ขัดกับความเชื่อ ค่านิยมของชุมชน มีการส่ง ครูและนักเรียนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชนตามโอกาสอันควร บริการ ให้ความ ร่วมมือกับองค์การ บุคคลในชุมชนด้านอาคารสถานที่ ข่าวสาร ความรู้ และการประกอบอาชีพ จัดเนื้อหาวิชาที่เน้นให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนได้ 3) ระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ ทำได้โดยอาศัยแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาเป็นประโยชน์กับ โรงเรียน เชิญชวนคนในชุมชนมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียน เชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่นักเรียน เปิดโอกาสให้คนในชุมชนเสนอแนะความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา โรงเรียน

5. ด้านคุณธรรมประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามคุณธรรม ทำได้โดยยึดหลักคุณธรรม ด้านการครองตน ครองคน และครองงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อสัตย์สุจริต จริงใจและความ รับผิดชอบ รวมทั้งยึดหลักธรรมาภิบาล 2) ปฏิบัติอย่างยุติธรรม ทำได้โดยยึดระเบียบ กฎหมายและ ศีลธรรมเป็นแนวการพิจารณาตัดสินความ ไม่มีอคติ ปกครองด้วยความยุติธรรม ประเมิน การทำงานและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรม 3) ปฏิบัติตามจริยธรรม ทำได้โดยแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะกับกาลเทศะ พุดจาสุภาพ แสดงกิริยามารยาทที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน

6. ด้านพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 1) เข้าใจบริบทของโรงเรียน ทำได้โดย เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาดนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมโรงเรียนทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ศึกษานโยบายของกรุงเทพมหานคร และกฎระเบียบที่โรงเรียนสามารถ ปฏิบัติได้ตลอดจนความพร้อมของสังคม 2) การตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนทำได้โดย สื่อสารให้ บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบนโยบายของกรุงเทพมหานครและแนวทางที่โรงเรียนพึงปฏิบัติต่อ สังคม มีการศึกษาความพร้อมจากนั้นนำมาโรงเรียนนำมากำหนดแนวทางและวางแผน การดำเนินงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเพื่อให้ เหมาะสมกับสภาพสังคม 3) การนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนา ทำได้โดยจูงใจครู บุคลากร

นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลใน ชุมชนให้ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและสังคม ปฏิบัติตาม แผนงาน โครงการของโรงเรียนและขยายการพัฒนาออกไปสู่นอกโรงเรียนตามศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกคนในโรงเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของชุมชนและสังคม

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการสร้างวิสัยทัศน์ควรประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่สำรวจข้อมูลพื้นฐานในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่ง สมชาย เทพแสง (2546, หน้า 16) อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 24) กิติมา ปรีดีดิลก (2547, หน้า 32) นิภา แก้วศรีงาม (2548, หน้า 95) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 137 citing Lewesi & Miles, 1990; Sergiovanni, 2001) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt (2004, p. 75) ต่างเห็นตรงกันว่าผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ขณะที่ สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546, หน้า 413) กริช ญาภรณ์ (2547) เสนอว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งทางการการศึกษา วิสัยทัศน์เป็นรากฐานที่สำคัญของความสำเร็จและเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นมีผลการวิจัยของ มารศรี สุธานีธิ (2540, หน้า 221) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้ได้แนวคิดว่าการบริหารงานให้บรรลุผลจำเป็นที่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจะต้องยกระดับวิสัยทัศน์ให้สูงขึ้น โดยสำรวจข้อมูลพื้นฐานในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการศึกษาความสนใจของนักเรียน ความพร้อมของโรงเรียน ความต้องการของท้องถิ่นและสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลต่อโรงเรียน ซึ่ง พัฒนิจ โกญจนาท (2542, หน้า 24) เสนอให้เก็บข้อมูลจากการพบปะสนทนา รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน อันสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริจันทร์ กิจจำนง (2544, หน้า 106) สรรตน์ คลีแก้ว (2544, หน้า 22) ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง ดังแนวคิดของ เอกวิทย์ ณ ถลาง (2544, หน้า 38) ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 89) วชิร สุวรรณวัฒน์ (2547, หน้า 71) ที่เสนอให้ศึกษาทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม แล้วนำมา

สร้างเป็นวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ สนั่น แก้วปู้วัด (2546, หน้า 5) ที่เห็นว่าผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาข้อมูลต่าง ๆ รอบด้าน ต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนแล้วนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่ง ศิริจันทร์ กิจจำนง (2544, หน้า 107) เสนอว่าความเป็นไปได้ในการสร้างวิสัยทัศน์ของข้าราชการกรุงเทพมหานครคือให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ดังเช่นสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครได้จัดสัมมนาเรื่องทิศทางการศึกษากรุงเทพมหานครในอนาคต ด้วยการระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปกครองและประชาชน เพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้ก้าวไกล ทันสมัย (รัฐพล มีธนาถาวร, 2548 ก) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก่อนจะกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ต่อไป สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นก็ต้องการทางปรับปรุงการสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างแท้จริงและมุ่งประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักเพราะวิสัยทัศน์จะบอกถึงทิศทางการทำงานของโรงเรียน

1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการกำหนดวิสัยทัศน์ควรประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ คือผู้บริหาร บุคลากรและผู้ปกครองร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ มีการระบุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานครและมีการตรวจสอบข้อความก่อนนำไปปฏิบัติจริง ซึ่ง สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2544 ข) ครุฑิต มาลัยวงศ์ (2546) Wallace (2001, pp. 154-155) Cunningham & Cordeiro (2003, pp. 136-137 citing Matthews, 1994) เห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองตลอดจนคนในชุมชนมาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ที่มีความชัดเจน ซึ่ง สุนทร ศิริรักษา (2543, หน้า 29) ทักษิณ ชินวัตร (2548 ข) เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่กำหนดต้องเป็นสิ่งที่ทำได้และทุกคนช่วยกันสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรกำหนดให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานครเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน โดย ศิริจันทร์ กิจจำนง (2544, หน้า 107) เห็นว่าวิสัยทัศน์ควรเชื่อมโยงกับนโยบายของผู้บริหาร ข้อความที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ต้องมีการตรวจสอบว่าทำได้จริง ส่วน สนั่น แก้วปู้วัด (2546, หน้า 8) เขียร พานิช (2547, หน้า 57) สุภาพร พิศาลบุตร (2547) เห็นว่าผู้บริหารที่ทำหน้าที่ผู้นำในโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจนและจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้า บทบาทสำคัญของผู้บริหารคือการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองอนาคตได้ตรง อันจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สำหรับ สุจิตา หอวัฒนกุล (2547) เสนอว่าวิสัยทัศน์ควรทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีคำอธิบายเพื่อให้เกิด

ความเข้าใจชัดเจน โดยข้อความที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ควรมีลักษณะสั้น ทำท่าย มุ่งพัฒนาและ
 จูงใจให้ทำตาม นอกจากนี้ นางค์ คงเศรษฐกุล (2547, หน้า 83 อ้างอิงจาก มนตรี แย้มกลีกร,
 2544) เสนอว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ควรมียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้จริง สอดคล้อง
 กับความคิดของ เสนาะ ติเยาว์ (2546, หน้า 6-7) ที่ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะช่วยให้
 ผู้บริหารวางกลยุทธ์ได้ถูกต้อง ขณะที่ บวร เกศารินทร์ (2547) เห็นว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ต้อง
 พิจารณาจากสภาพที่เป็นจริงเพื่อมุ่งเป้าหมายไปทีอนาคต ทั้งนี้เพราะองค์การยุคใหม่ต้องการให้
 คนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์อื่นจะทำให้เกิดความมั่นใจในอนาคต สอดคล้องกับ
 แนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548, หน้า 92) จิรวัดน์ วิริงกร (2548) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์
 (2548) ที่เห็นตรงกันว่า บุคลากรในองค์การต้องการการชี้แนะที่ชัดเจนเพื่อการบรรลุถึงเป้าหมาย
 จึงต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่ดี ส่วน Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt (2004, p. 75 citing
 Bennis, 1984) เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ง่าย ดังเช่น
 คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า เมืองสะอาด สวยงาม สิ่งแวดล้อมดี ผู้คนมี
 ความสุข (อภิรักษ์ โกษะโยธิน, 2548 ง) จะเห็นว่าเป็นข้อความที่อ่านง่าย มีความหมายชัดเจน
 สำหรับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนนั้น จุฑา มิตินทร์ (2548, หน้า 68) เห็นว่าทุกโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์
 ของตัวเองแล้วกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะไปถึงแนวทางนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์จึงควรมีความชัดเจน
 เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
 กรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับ
 การนำไปปฏิบัติ

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ
 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ควรประกอบด้วยภารกิจที่แจ
 พันภารกิจ วัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต่อบุคลากรในโรงเรียน นักเรียนและ
 ผู้ปกครองได้ทราบ มีการจูงใจให้ร่วมมือในการปฏิบัติ มีการสื่อสารและทำงานเป็นทีม ซึ่ง บวร
 เกศารินทร์ (2547) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) เห็นว่าผู้บริหารต้องทำพันธกิจให้มีความชัดเจน
 เพราะพันธกิจเป็นแนวทางไปสู่วิสัยทัศน์ เป็น กิจกรรมหลักที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผล โดยเฉพาะ
 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับพันธกิจของ
 สำนักงานการศึกษา (2548 ข) ที่กำหนดให้จัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมทั้งบุคคล ครอบครัว
 ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์การวิชาชีพ สำหรับ ภาววัฒน์ พันธุ์แพ (2547,
 หน้า 47) เสนอว่าผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นทราบอย่างชัดเจนเป็นระยะ ข้อผิดพลาดใน
 การกำหนดกลยุทธ์เกิดจากการไม่มีการอธิบายวิสัยทัศน์ตั้งแต่เริ่มต้นวางแผน สำหรับการปฏิบัติ

ตามวิสัยทัศน์นั้น วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ประพนธ์ ผาสุขยัต (2547) เห็นว่าผู้บริหารต้องมีทักษะ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความตระหนักและร่วมมือในการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีภาวะผู้นำ โดยมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและมีการสื่อสารที่ดี ซึ่ง Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 75 citing Bennis, 1984) เห็นว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้การทำงานเป็นไป ด้วยดี ส่วน สุเทพ เชาวลิศ (2546, หน้า 36) Field, Holden, & Lawlor (2000, pp. 5-6) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 160 citing Covey, Merrill, & Merriell, 1994) เห็นว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์จะช่วยให้สมาชิกทุกคนเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ ทำให้การทำงานเข้าใจ ตรงกัน สอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 86) สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 169 อ้างอิงจาก Hoy & Miskel, 1991) ที่เห็นพ้องกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ควรทำอย่าง มีขั้นตอน มีการสื่อสารที่ดี โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา (2548 ข) เสนอว่าควรมีการประชุมสัมมนาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เข้าใจบทบาท ทิศทางการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังควรมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ Harris (2002, p. 68) ที่เห็นว่าวิสัยทัศน์จะเกิดได้ต้องมีทีมงานช่วยสนับสนุน ขณะที่ วิทยา ตานธำรงกุล (2546, หน้า 35-36) กริช รัชภากรณ์ (2547) บัญญัติ ภิญโญ (2547, หน้า 22) อุทิศน์ พิทักษ์สายชล (2547) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) Sallis (2002, p. 67) ต่างเห็นตรงกันว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้อง อาศัยทีมงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ผู้นำบางคนมีวิสัยทัศน์แต่ขาดการทำงานเป็นทีม ทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ ขณะที่ อ้อม ประนอม (2547, หน้า 32-33) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 137) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt (2004, p. 76 citing Edmonds, 1979; Brockover & Lezotte, 1979) เห็นว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเกิดจากความร่วมมือใน การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมด้วยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของทีมงาน มีการระดมความคิดเห็นของทีมงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพจึงควรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยอาศัยทีมงานเป็นหลัก มีการประเมินความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หากมีปัญหาก็สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้

1.4 การปรับวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการปรับวิสัยทัศน์ควรประกอบด้วยการประเมิน ปรับวิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ เนื่องจากเมื่อมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปได้สักระยะหนึ่ง หรือ 2-3 ปีก็อาจปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย ซึ่ง กนก อภิวิทย์ (2548, หน้า 15) เสนอว่าควรมี

การประเมินว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ หากเกิดปัญหาวิสัยทัศน์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็สามารถปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยพยายามปรับให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สอดคล้องกับความคิดของ ปราชญา กล้าผจญ (2543, หน้า 205-206) ที่ว่าองค์การต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อม ส่วน Wheelen & Hunger (2002, pp. 226-227) เสนอให้มีการทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์พร้อมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของการดำเนินงาน สำหรับ สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546, หน้า 413) เห็นว่าหากการศึกษาไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมก็อาจทำให้เกิดความหายนะได้ ทั้งนี้สิ่งที่เคยทำแล้วประสบความสำเร็จมาก่อน ไม่ได้เป็นเครื่องประกันความสำเร็จในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ศิริจันทร์ กิจจำนง (2544, หน้า 105) นางค์ คงเศรษฐกุล (2547, หน้า 83) จึงเสนอให้มีการทบทวนวิสัยทัศน์เดิมและคิดวิสัยทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและประชาชน โดยสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติ มีความเป็นไปได้สมเหตุสมผล ส่วน Cunningham & Cordeiro (2003, p. 123) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt (2004, p. 60 citing Argyris, 1964; Parsons, 1960) เห็นว่าผู้บริหารต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปในทิศทางที่ควรจะเป็นต่อชุมชน ต่อชาติ มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงต้องรู้จักปรับวิสัยทัศน์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเมื่อปรับวิสัยทัศน์ใหม่แล้วจะดำเนินการได้ดีก็ต้องมีการเสนอวิสัยทัศน์ใหม่ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ

1.5 การเสนอวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการเสนอวิสัยทัศน์ควรประกอบด้วย การอธิบายวิสัยทัศน์ การสื่อสารและขอความร่วมมือในการดำเนินการ ทั้งนี้ต้องมีการอธิบายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้รับทราบว่ามี การปรับวิสัยทัศน์อย่างไรหรือจะคงสภาพเดิมของวิสัยทัศน์ไว้แต่มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์ ซึ่ง ศิริจันทร์ กิจจำนง (2544, หน้า 107) เห็นว่าผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถเสนอวิสัยทัศน์ได้เพื่อให้คนในองค์กรได้รับรู้และปฏิบัติตาม โดยมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลภายนอกได้ทราบ มีการขอความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์นั้น ขณะที่ Cunningham & Cordeiro (2003, p. 117 citing AASA, 1993) เสนอว่าผู้มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องเสนอวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ให้ชุมชนเกิดความเข้าใจ สำหรับสุนทร ศรีรักษา (2543, หน้า 28) นางค์ คงเศรษฐกุล (2547, หน้า 83) ต่างเห็นว่าผู้บริหารต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ ซึ่ง ทักษิณ ชินวัตร

(2548 ข) เรียกว่าการแบ่งปันวิสัยทัศน์เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันในแนวทางปฏิบัติ อันมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย ขณะที่ยังคงยึด มาลัยวงศ์ (2546) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 60 citing Blunberg & Greenfied, 1980) เห็นว่าผู้บริหารควรรู้จักขอความร่วมมือเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงด้วยการทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุผล ส่วน ประสาร มฤคพิทักษ์ (2545, หน้า 43) ทศนีย์ เศรษฐบุญสร้าง (2548, หน้า 8) พระธรรมปิฎก (2548) เห็นว่าผู้นำคือบุคคลที่จะประสานให้คนมารวมกันทำการเพื่อบังคับจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงหาทางทำให้วิสัยทัศน์เป็นไปตามทิศทางที่กำหนด เพราะวิสัยทัศน์เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงควรรู้จักสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์และเสนอวิสัยทัศน์ เพื่อให้การบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเกิดความเจริญก้าวหน้า

2. ด้านการเรียนการสอน

2.1 การวางแผนปฏิบัติของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการวางแผนปฏิบัติของทางโรงเรียนควรประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะกับท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสอนคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาดูงานตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะการเรียนการสอนถือเป็นเรื่องสำคัญของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสนใจ ต้องรู้จักการวางแผนปฏิบัติของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ สอดคล้องกับ อมรวิทย์ นาคกรรพ (2548, หน้า 30) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 123) ที่เสนอให้มีมาตรฐานวัดการศึกษาที่ชัดเจนและมีกลไกพัฒนามาตรฐาน โดยโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานที่สามารถทำได้ซึ่ง สำนักการศึกษา (2548 ข) เสนอว่าควรกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ จากรายงานผลการวิจัยของ สุคนธ์ สากลวารี (2546, หน้า 11) พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนโดยประชุมก่อนลงมือปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วน อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ค, หน้า 74, 2548 ง) เสนอว่ามาตรฐานการจัดการศึกษานั้นไม่จำเป็นต้องมีมาตรฐานเหมือนกันหมด อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตร สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ซึ่ง Cunningham & Cordeiro (2003, p. 117 citing AASA, 1993) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 75) เห็นว่าผู้บริหารต้องรู้จักออกแบบหลักสูตร

วางยุทธศาสตร์การเรียนการสอน รู้จักพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร สามารถอธิบายแนวทางการจัดการศึกษาให้บุคลากรเข้าใจได้ สอดคล้องกับ สุรพล พุ่มคำ (2543, หน้า 31) สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 20 อ้างอิงจาก Hoy & Miskel, 1991) ที่ว่าโรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยังต้องมีการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและท้องถิ่น ซึ่ง อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 จ) เสนอว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชน ของท้องถิ่น ขณะที่ ปณต เกิดภักดี (2547, หน้า 3-4) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 5) เสริมว่าควรจัดหลักสูตรที่หลากหลายตามความเหมาะสม ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ทั้งนี้อาจจัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่นที่สร้างขึ้นด้วยความร่วมมือของชุมชนกับโรงเรียน สำหรับการจัดการเรียนการสอนนั้น โรงเรียนควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ อนุก นิมมานันธร (2544, หน้า 113) บวรชัย ศิริมหาสาคร (2545, หน้า 59) ศรีสุดา จริยากุล (2545, หน้า 192) เจตนา พรหมประดิษฐ์ (2547, หน้า 32) ทักษิณ ชินวัตร (2548 ก) เสนอว่าควรมีการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น พิชิต เย็นทรวง (2548, หน้า 51) และจิระพันธ์ สวัสดิ์ (2547, หน้า 6) อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ค, หน้า 73) เห็นพ้องกันว่าควรจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเช่นเดียวกัน จากรายงานวิจัยของ อำพันธ์ เรืองสมานไมตรี (2546, หน้า 2) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนโดยเฉพาะนโยบายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด สำหรับเนื้อหารายวิชาที่เปิดสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรจัดให้มีการสอนคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่ง อดิศักดิ์ โพธารามิก (2547 ข, หน้า 76) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 117 citing AASA, 1993) ต่างก็สนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนด้วยการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ประโยชน์ สำหรับ วัลลภ สุวรรณดี (2547 ก, หน้า 63, 75) อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ข) ชี้แจงว่ากรุงเทพมหานครสนับสนุนเทคโนโลยีการเรียนการสอน การใช้คอมพิวเตอร์แสวงหาความรู้และส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศที่เหมาะสมกับชุมชน นักเรียนและโรงเรียน สำหรับภาษาต่างประเทศนั้น อนันต์ ศิริภัสราภรณ์ (2547, หน้า 12) ประพนธ์ เขียมประยูร (2548) เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาสเปน ภาษาอาหรับตามความจำเป็นที่จะต้องใช้ติดต่อกับชาวต่างประเทศ สอดคล้องกับ อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ง) ที่แจ้งว่าผู้บริหารกรุงเทพมหานครสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนภาษาต่างประเทศอย่างได้ผล นอกจากนี้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรจัด กิจกรรมที่ส่งเสริม

พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรมของ นักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2547, หน้า 77) ที่ว่าโรงเรียนคาดหวังให้นักเรียนมีพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์สังคม และสุขภาพร่างกาย ผู้บริหารจึงควรปรับสภาพการเรียนการสอนที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน สติปัญญา อารมณ์ สังคมและสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิต วัฒนวิบูล (2543, หน้า 33) กัลยา โสภณพานิช (2548, หน้า 30) ที่เสนอว่าการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขได้ในสังคมจำเป็น ที่จะต้องกล่อมเกลาคคนในสังคม ให้มีความประพฤติดี สร้างคนด้วยการศึกษา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยของ ชอบ เอี่ยมประสงค์ (2546, หน้า 5) พบว่าโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง จึงจำเป็นที่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจะต้องเร่งดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังต้องส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับ ประเวศ วะสี (2545, หน้า 5) โสภณ สุภาพงษ์ (2545, หน้า 33) เห็นว่าความรู้ไม่มีวันตาย การศึกษาคือชีวิต การศึกษากับชีวิตเป็นกระบวนการ เดียวกัน ดังนั้น ปรัชญา เวสารัชช์ (2545 ก, หน้า 53 อ้างอิงจาก Harris, 2001) ยุค ศรีอาริยะ (2545, หน้า 128) สุมาลี สังข์ศรี (2545, หน้า 217-219) ทวี หอมขง (2546, หน้า 129) รุ่ง แก้วแดง (2548, หน้า 2) จึงเห็นว่าควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยถือว่าการศึกษาเป็นเป้าหมาย ของชีวิต สอดคล้องกับ อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ง) ที่เสนอว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควร เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมี ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงควรดำเนินงานเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

2.2 การจัดสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการจัดสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ควรประกอบด้วยการจัดหาสื่อที่ทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา สนับสนุนการใช้สื่อที่ทันสมัย มีห้องปฏิบัติการทางภาษาและเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งาน เนื่องจากสื่อ เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนเป็นสิ่งสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไป ด้วยดี ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรสนับสนุนให้มีการจัดหาสื่อการเรียนที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ ต่อนักเรียน ซึ่ง ไพรัช รัชชพงศ์ และชฎามาศ ภูะเศรษฐกุล (2548) สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2548, หน้า 6) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 123) เห็นว่าการจัดการเรียน การสอนควรนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ให้เป็นประโยชน์และจัดหาให้เพียงพอ กับ จำนวนนักเรียน สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น สำนักงานการศึกษา (2548 ก) อภิรักษ์

โกษะโยธิน (2548 ก, หน้า 17) มีนโยบายเร่งเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ วนิชสุนทร (2546, หน้า 10) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก สำหรับ สมชาย เทพแสง (2547, หน้า 11) พัทธนี ศรีบุญญสร้าง (2548, หน้า 1) เห็นว่าผู้บริหารต้องรู้จักบูรณาการการจัดการกับเทคโนโลยี มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอันจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น หากมีไม่เพียงพออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่สนับสนุน เช่น รายงานของ ชลธิชา (2548) แจ้งว่าบริษัทการไฟฟ้าฝ่ายผลิตจำกัดได้ช่วยจัดสร้างห้องเรียนสีเขียว เพื่อให้นักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง สำหรับ อารักษ์ อุดมไพจิตรกุล (2544, หน้า 55) ปรัชญา เวลารักษ์ (2545 ข, หน้า 75) สมชาย นำประเสริฐชัย (2547, หน้า 71) ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (2548) เห็นว่าการจัดการศึกษาสมัยใหม่ ต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสะดวกขึ้น ส่งผลให้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในโรงเรียนนั้น บุรชัย ศิริมหาสาคร (2545, หน้า 59) เห็นว่าสื่อการสอนมีส่วนลดบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ของครู โดยเฉพาะ การเรียนรู้จากคอมพิวเตอร์ซึ่งมีโปรแกรมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้โรงเรียนจึงควรจัดให้มี คอมพิวเตอร์ที่พร้อมใช้งานไว้รองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จากการวิจัยของ ส่งเสริม จุลกะเคียน (2544, หน้า 122) พบว่าสภาพปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครที่มีมากที่สุดคืองบประมาณในการจัดซื้อซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์และวัสดุอื่น ๆ ไม่เพียงพอ แหล่งงบประมาณเพื่อสนับสนุนการนำคอมพิวเตอร์มาใช้หายากและเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่นำมาใช้งานด้านการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหา ทางแก้ไขปัญหานั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้นอกจากเครื่อง คอมพิวเตอร์ที่ต้องจัดหาให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนแล้ว โรงเรียนควรมีห้องปฏิบัติการ ภาษาต่างประเทศเพื่อฝึกทักษะการฟัง การพูดออกเสียงได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียน ยังควรจัดหาสื่อที่สามารถใช้งานอย่างคุ้มค่า จัดหาได้ง่ายในท้องถิ่นมาใช้จัดการเรียนการสอนเพื่อ เป็นการประหยัดงบประมาณ สอดคล้องกับแนวคิดของ เจตนา พรหมประดิษฐ์ (2547, หน้า 32) ที่เสนอว่าการเลือกสื่อควรพิจารณาจากศักยภาพของสื่อแต่ละชนิดและควรเป็นสื่อที่ช่วยให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ เข้าใจได้ง่าย ในการจัดหาสื่อควรมีการจัดทำและพัฒนาสื่อที่อยู่รอบตัวนำมาใช้ในการ จัดการเรียน โดยอาจใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วในชุมชน ในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ ทรัพย์สิน สุชาติ (2545, หน้า 32) ปณต เกิดภักดี (2547, หน้า 4) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 5) เสนอว่าผู้บริหารควรส่งเสริมแหล่งวิชาการภายในท้องถิ่น นำทรัพยากรที่มีคุณค่า

ทางการศึกษาจากท้องถิ่นมาใช้ รวมทั้งจัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดย
 สำนักการศึกษา (2548 ข) เสนอว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นควรรู้จักใช้แหล่งเรียนรู้และ
 ภูมิปัญญาชาวบ้านให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับ อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 จ) ที่แนะนำให้มีการ
 นำนักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่กรุงเทพมหานครจัดสร้างไว้หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ห้องสมุด
 ห้องสมุดธรรมชาติ สวนสาธารณะ โบราณสถาน อุทยานวิทยาศาสตร์หรือพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์
 จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิด
 การเรียนรู้ได้ง่าย ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จึงควรจัดหา
 จัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยี รวมทั้งแสวงหาแหล่งเรียนรู้ใกล้โรงเรียนแล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ
 การจัดการเรียนการสอน

2.3 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มี
 ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการพัฒนาผู้เรียนควรประกอบด้วย
 การจูงใจครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้
 ด้วยตนเองตามความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน ซึ่ง Sergiovanni, Kelleher,
 McCarthy, & Wirt (2004, p. 75) เสนอว่าผู้นำต้องรู้จักสร้างแรงจูงใจ การจูงใจจะทำให้คนเกิด
 ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาจให้เป็นรางวัลตอบแทน ส่วน สมยศ นาวิการ (2545,
 หน้า 34) รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2546, หน้า 30-31) เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจว่าอาจใช้
 การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย กำหนดผลตอบแทน ให้แรงสนับสนุน โดยยกย่องชมเชย
 ความสำเร็จ ให้โอกาสก้าวหน้า ให้ความเป็นมิตร ให้ความเป็นธรรม ขณะที่ สุรางค์ ไคว์ตระกูล
 (2545, หน้า 153) เสนอว่าแรงจูงใจจะโน้มนำพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้มุ่งไปสู่ไป
 เป้าหมาย ซึ่งมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกตัวบุคคล การจูงใจอาจจูงใจด้วยงาน ด้วย
 ผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้ ส่วน จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 201) เห็นว่าผู้นำ
 ต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การร่วมมือกันทำงาน ด้วยการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม เกตุวงศ์ (2548) ที่พบว่าผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความมุ่งมั่น
 แก่บุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สำหรับการจัดการเรียนการสอน
 นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะส่งเสริม สนับสนุนครูแล้วยังต้องส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วย
 ตนเอง รู้จักแก้ปัญหา ศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ของตัวนักเรียนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
 อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ข) ที่ว่ากรุงเทพมหานครส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาสทำกิจกรรมที่
 หลากหลายตามความเหมาะสมและความสนใจของนักเรียน สำหรับกระบวนการเรียนรู้ของ
 นักเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ต้องให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ด้วยตัวเอง รวมทั้งรู้จัก

แสวงหาความรู้ต่าง ๆ ตามความถนัด ซึ่ง Cunningham & Cordeiro (2003, p. 125) เสนอว่า ผู้บริหารต้องศึกษานักเรียนและดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างสะดวก ส่วนครูก็ต้องรู้จัก ปรับปรุงการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของเด็กแต่ละคน ขณะที่ อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ค, หน้า 74) เน้นว่าครูควรพัฒนาเด็กให้รู้จักคิดวิเคราะห์ กล้าแสดง ความคิดเห็นและมีความคิดสร้างสรรค์ในทางที่ถูกต้อง โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ตามความต้องการและตามศักยภาพอย่างสูงสุด สอดคล้องกับ สมลักษณ์ ภาพันธ์ (2547, หน้า 36) ชำตรี สำราญ (2548, หน้า 41) ที่เห็นว่าการที่จะสอนให้คนรู้จักตนเองได้ดีขึ้นต้องให้ผู้เรียนเข้าถึง บทเรียนด้วยตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น รัฐพล มีธนาถาวร (2548 ข) กล่าวว่ามีการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงด้วยการจัดส่ง นักเรียนเข้าร่วมงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติและงานชุมนุมยุวกาชาดทั่วประเทศ จากที่กล่าวมาจะ เห็นได้ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนจะเกิดขึ้นได้จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนับสนุน ครูให้เกิดแรงจูงใจในการสอน และพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องส่งเสริม นักเรียนให้ได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดเพื่อจะได้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงต้องเอาใจใส่ดูแลทั้งครูและนักเรียนในอันที่ จะช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างดี

2.4 การออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน ควรประกอบด้วย การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบการสอนร่วมกัน มีการวางแผนที่สอดคล้อง กับนโยบายของกรุงเทพมหานครและยึดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นหลัก มีการพัฒนาเครือข่าย วิชาการ ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าไปมีส่วนร่วมใน การจัดการเรียนการสอน มีการออกแบบการดำเนินการสอน วางแผนการสอนร่วมกับครูเพื่อให้ การเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่ง Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 74) เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดในการจัดการเรียนการสอน รับฟังความคิดเห็น แล้วนำมาพัฒนา สอดคล้องกับ จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 19) สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2545, หน้า 64) ที่เห็นว่าทักษะการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจ เพราะ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางการสอนด้วย นอกจากนี้ยังต้องมีการวางแผนกลยุทธ์การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร ดังจะเห็นได้จากรายงานการวิจัยของ ประมวลพร อ่ำพิจิตร (2547, หน้า 12) ที่พบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร ขณะเดียวกัน เสนาะ ตีแยว (2546, หน้า 18)

ภาวณัน พันธ์แพ (2547, หน้า 56) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 122) เห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารต้องรู้จักวางแผนกลยุทธ์ และนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการบริหารงานในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร โดยมีการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่นในอันที่จะทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ สำนักการศึกษา (2548 ก) ที่เสนอว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นมีการส่งเสริมให้องค์การ ชุมชน สถาบันต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสร้างเครือข่ายทางการศึกษาร่วมกัน ซึ่ง ศรีสุตา จริยากุล (2545, หน้า 187) สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2547, หน้า 77) เห็นว่าการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะทำให้สามารถแลกเปลี่ยนหรือระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ร่วมกันได้ อันจะทำให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารโรงเรียนยังควรสนับสนุนให้ครูค้นคว้าและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt (2004, p. 79 citing Goldhamment et al., 1971) ที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องสนับสนุนให้มีการนำวิธีสอนใหม่ ๆ มาใช้สอดคล้องกับความคิดของ จันจิรา อินดียะ (2548, หน้า 32) ที่เสนอว่าการสอนของครูที่ต้องใช้เทคนิค กลยุทธ์ในการโน้มน้าว ชักจูงเพื่อให้ผู้เรียนสนใจ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนและสอดคล้องกับที่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2547, หน้า 15) ทรงตรัสว่าครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลกจึงจะบ่มนิสัยคนยุคใหม่ได้ ขณะที่ จรุง มิลินทร์ (2548, หน้า 64) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2548, หน้า 27) เสนอว่าครูดีทำให้นักเรียนดี ครูจึงต้องรู้จักพัฒนาตนเองและมีวิธีสอนที่ทำให้เด็กเกิดศรัทธา สำหรับ นางงค์ คงเศรษฐกุล (2547, หน้า 85) Foster (2004, p. 177) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 79 citing Goldhamment et al., 1971) ต่างก็เห็นตรงกันว่าจัดการเรียนการสอนจะต้องมีการเปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดใหม่ วิธีสอนใหม่ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องหาทางสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพราะการสอนของครูมีผลต่อนักเรียนโดยตรง ส่วน ปรีชา ไวยโกคา (2547, หน้า 32) เห็นว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่าด้านการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการวางแผนปฏิบัติของโรงเรียน มีการจัดสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งมีการออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม ซึ่งหากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทำได้ดังกล่าวยังจะทำให้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครประสบผลตามที่ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน

3.1 การจัดการองค์การ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการจัดการองค์การควรประกอบด้วยการวางแผนปฏิบัติงาน จัดสถานที่ภายในโรงเรียนให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย จัดห้องเรียนได้เหมาะสมและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดทำปฏิทิน การปฏิบัติงาน จัดระบบการทำงานที่ดีเพื่อความสะดวกสบายต่อการทำงาน ซึ่ง จรูญ ชูลาก (2547) เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพราะนักเรียนจะได้รับประสบการณ์และความรู้จากสิ่งที่อยู่รอบตัว สำหรับ พระเมธีธรรมาภรณ์ (2546, หน้า 32) เสนอว่าผู้บริหารควรวางแผน กำหนดนโยบายและมาตรการ อันเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และจากรายงานการวิจัยของ ชชาติชาย นิภากุล (2545, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาในการบริหารงานด้วยการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานและมีระบบการปฏิบัติงานที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องมีการจัดสถานที่ภายในโรงเรียนให้สะอาด สวยงามและมีความปลอดภัย อย่างไรก็ตามการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนนอกโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง ยกตัวอย่างงานวิจัยของ ระวีวรรณ ชันธนาโรจน์ (2544, หน้า 139) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ท่ามกลางมลภาวะ มีฝุ่นควัน จากยานพาหนะ รอบวันตลอดวัน ซึ่งสภาพแวดล้อมเช่นนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางลดปัญหาให้น้อยลง นอกจากนี้ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัด สภาพแวดล้อมที่ช่วยให้มีความสุข ได้รับความสะดวกสบายและจัดบรรยากาศให้เป็นมิตร เพราะ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน รวมไปถึงขวัญและกำลังใจใน การทำงาน สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548, หน้า 93) ที่เสนอให้ผู้บริหารจัด สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้พร้อม โดยเฉพาะในสถานศึกษานั้น นิพนธ์ ศุขปรีดี (2547, หน้า 41) สมลักษณ์ ภาพันธ์ (2547, หน้า 41) เห็นว่าครูต้องช่วยนักเรียนให้ปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมอย่างมีความสุข อันจะช่วยให้เด็กเรียนตั้งใจเรียน เกิดความพึงพอใจ ส่วนครูเองเมื่ออยู่ใน บรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีความสุข เกิดบรรยากาศของความเป็นมิตรก็จะ ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรส่งเสริมการจัดบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของนักเรียนซึ่ง สอดคล้องกับความคิดของ ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ (2546, หน้า 3) ศักดิ์ไทย

สุรกิจบวร, นิตยา นวลนิ่ม, ไชยา ภวະบุตร และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2547, หน้า 335) สำนักงาน
 เลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2548, หน้า 5) ต่างก็เห็นตรงกันว่าโรงเรียนควรจัดสถานที่ภายใน
 โรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นผู้บริหาร
 โรงเรียนซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลควรปฏิบัติตามที่ จิรพันธ์ สวัสดิ์ (2547, หน้า 6) และอภิรักษ์
 โกษะโยธิน (2548 ค, หน้า 74) แนะนำคือจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ
 เอื้ออำนวยให้เด็กสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข

3.2 การจัดระเบียบการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มี

ประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการจัดระเบียบการปฏิบัติงานควร
 ประกอบด้วยการวางระเบียบที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ควบคุมการปฏิบัติงาน สามารถทำงาน
 เป็นทีม มีการกระจายอำนาจหน้าที่และมีความเป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้ Sergiovanni, Kelleher,
 McCarthy, & Wirt (2004, p. 79) เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความเข้าใจกับครูให้ชัดเจน
 ในเรื่องการจัดระเบียบการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงาน การบริหารงานในโรงเรียน
 จำเป็นต้องมีการใช้กฎ ระเบียบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียน
 สังกัดกรุงเทพมหานครนั้น สำนักการศึกษา (2548 ข) เสนอว่าควรบริหารงานโดยเน้นความเป็น
 เอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถ
 ในการจัดการ รู้จักระบบงาน บริหารงานด้วยศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเกิดความถูกต้อง
 สำหรับการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนให้
 ครูทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2547, หน้า 78) นิภา แก้วศรีงาม
 (2548, หน้า 95) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 137) ที่เห็นตรงกันว่าผู้นำหรือผู้บริหารควร
 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและต้องสามารถทำงานเป็นทีมได้ โดยให้ออกาสผู้ร่วมงานรับผิดชอบ
 ร่วมกัน ส่วน บวร เกศารินทร์ (2547) และ อ้อม ประนอม (2547) เห็นว่าทีมงานควรมีการติดต่อ
 สื่อสาร ประสานงานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรรู้จักประสานงานและสร้างทีมงาน
 นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องมีการกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบและใช้หลักการ
 ร่วมคิดร่วมทำ โดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำกับ
 ติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงาน ซึ่ง เขียร พานิช (2547, หน้า 57) นภาพค์ คงเศรษฐกุล
 (2547, หน้า 85) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548, หน้า 93) เห็นว่าผู้บริหารควรมีการกระจาย
 อำนาจการตัดสินใจพร้อมทั้งมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
 ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ จากรายงานการวิจัยของ ทิศนา
 ชามมณี (2548, หน้า 27) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้

การปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนเป็นไปด้วยดี สำหรับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้น พิชิต เย็นทรวง (2548, หน้า 49) เห็นว่าควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีการกระจายอำนาจการบริหาร ส่วน ประมวลพร อ่ำพิจิตร (2547, หน้า 13) ก็เสนอให้ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อันเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย และจากงานวิจัยของ มารศรี สุธานิธิ (2540, หน้า 221) ก็พบว่าการมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับ วิทยาลัยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงควรมีการจัดระเบียบ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.3 การจัดทรัพยากร ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการจัดทรัพยากรควรประกอบด้วย การบริหารความ ชัดแย้ง การบริหารทรัพยากร พัสตุ คุรุภัณฑ์ งบประมาณ การจัดคนเข้าทำงานตรงความสามารถ และมีการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักการบริหารคน บริหารสิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการบริหารคนนั้นจะต้องมีการจัดการกับความขัดแย้ง และแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องรู้จักการลดปัญหาความขัดแย้ง ด้วยการสร้าง ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม ซึ่ง นิภา แก้วศรีงาม (2548, หน้า 95) เห็นว่าผู้บริหารต้องแก้ปัญหา ความขัดแย้งโดยคำนึงถึงบุคคลและผลที่จะตามมาเพื่อยุติข้อขัดแย้งด้วยการประนีประนอม นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้เท่าที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด เพื่อเป็น การประหยัดทรัพยากรและทำให้การบริหารทรัพยากรเกิดประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรรวมทั้งสามารถจัดสรรพัสดุ คุรุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องสามารถบริหารงบประมาณได้ เนื่องจาก กรุงเทพมหานครมีงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษาสูง โดยปี พ.ศ. 2549 มีงบประมาณด้าน การศึกษา 9,065 ล้านบาท (อภิรักษ์ โกษะโยธิน, 2548 ฉ) ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้อง รู้จักใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียน สำหรับสำนักการศึกษา (2548 ก) มีนโยบายสนับสนุนโรงเรียนในการจัดหาพัสดุคุรุภัณฑ์เสริมให้เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่อีกอย่างหนึ่งคือการจัดบุคคลเข้าทำงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่ง กรเกษ ศิริบุญรอด (2548, หน้า 83) พิชิต เย็นทรวง (2548, หน้า 49) เสนอว่าผู้บริหารควรรู้จักใช้คนให้เหมาะกับงานเนื่องจากแต่ละคนมีบุคลิกลักษณะ มีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน ควรมอบหมายงานให้ทำตามความเหมาะสมกับบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหาร

ยังต้องพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง ทักษิณ ชินวัตร (2548 ข) วิจารณ์ พานิช (2548) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 79 citing Goldhammer et al., 1971) เห็นว่าผู้บริหารต้องพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ด้วยการให้การศึกษา เข้ารับการอบรม ไปศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมสัมมนา สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลลภ สุวรรณดี (2547 ค, หน้า 5) ที่เสนอว่ากรุงเทพมหานครมีนโยบายพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2548, หน้า 31) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 8) ที่เห็นว่าผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร (2548) ที่สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานครได้พบว่ามีความต้องการด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พิเชิต เย็นทรวง (2548, หน้า 49) เสนอให้เพิ่มความรู้แก่ครู เพื่อให้ครูมีกำลังใจ เกิดความมั่นใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาจะพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนโดยมีการจัดองค์การ จัดระเบียบการทำงานและจัดทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านชุมชน

4.1 การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนควรประกอบด้วย การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ มีการเผยแพร่ข่าวสารของโรงเรียน เชิญผู้ปกครองมาร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการสื่อสารกับผู้ปกครองทั้งนี้เพราะโรงเรียนกับชุมชนมีความเกี่ยวข้องกัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน ด้วยการกำหนดแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จัดทำเป็นแผนงานโครงการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 75) ที่ว่าผู้บริหารต้องเข้าถึงชุมชน ต้องรู้จักประสานความร่วมมือกับชุมชน การประสานงานจะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่วน มรว.สมพร สุทัศนีย์ (2546, หน้า 305) นรินทร์ ภาวระศรี (2548) Wheelen & Hunger (2002, p. 226) เห็นว่าผู้บริหารต้องเป็นนักประสานงานเพื่อให้งานบรรลุผล การประสานงานจะทำให้เกิดความร่วมมือ ส่วน อาวี วชิรวรการ (2548, หน้า 5) เสนอว่าผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับชุมชนจึงจำเป็นต้องเข้าถึงคนได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ ผู้บริหารต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชนจึงจะ

สามารถทำงานได้ดี เพราะชุมชนมีอิทธิพลต่อ โรงเรียน โรงเรียนจึงควรจัดโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการเผยแพร่ข่าวสารของ โรงเรียนต่อชุมชน เพื่อจูงใจให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและประชาชนได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานอย่างอิสระเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับสังคมและท้องถิ่น ส่วน จรูญ มลิจันทร์ (2548, หน้า 68) เสนอว่าโรงเรียนไม่ควรเชิญผู้ปกครองมาบริจาคเงินเท่านั้น แต่ควรเชิญมาร่วมคิดร่วมทำและประเมินผล การที่ผู้บริหารโรงเรียนเชิญผู้ปกครองและคนในชุมชนมาร่วมประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งรับทราบการดำเนินงานของทางโรงเรียนจัดว่าเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่ง รัชนิกร หงส์พนัส (2547, หน้า 46-47) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2548, หน้า 9) เห็นว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรทำเพื่อให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากผลการวิจัยของ ทิพทยา สุวรรณภูมิ (2546, หน้า 8) พบว่าโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยจัดประชุมครูและคณะกรรมการโรงเรียน มีการวางแผนงานและมอบหมายให้ครูที่เหมาะสมรับผิดชอบการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสื่อสารกับผู้ปกครองทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่ง สุธิดา หอวัฒนกุล (2547) เสนอแนวทางการสื่อสารโดยแจ้งให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนทราบ มีการกำหนดบุคลากร มีการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ มีการดำเนินกิจกรรมและ ประเมินผลความต้องการด้านการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สำหรับ Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 61) เห็นว่าผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับคนในชุมชนด้วยการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน ด้วยการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ขณะที่ สมยศ นาวิกการ (2545, หน้า 5) มรว.สมพร สุกตัญญู (2546, หน้า 308) มีความเห็นตรงกันว่า การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน การติดต่อสื่อสารใช้ได้ทั้งวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงควรมีการสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้ผู้ปกครองและคนในชุมชนเข้าใจโรงเรียนและเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

4.2 การสนองความสนใจและความต้องการของชุมชนผลการวิจัยพบว่ารูปแบบ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการสนองความสนใจและความต้องการของชุมชนควรประกอบด้วย การจัดกิจกรรมที่ไม่ขัดกับความเชื่อของคนในชุมชน ให้ครูและนักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชน ให้บริการชุมชน จัดเนื้อหาวิชาที่นักเรียนได้นำไปใช้แล้วเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ทั้งนี้การที่จะสนองความสนใจและความต้องการของชุมชนได้อย่างถูกต้องนั้น ก่อนอื่นผู้บริหารควรศึกษาความเป็นมาและสภาพของชุมชนให้เข้าใจก่อนจากนั้น

จึงหาทางจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ไม่ขัดกับความเชื่อและค่านิยมของชุมชน ซึ่ง สุบิน แก้วยัง (2546-2547, หน้า 46-47) เสนอให้สำรวจข้อมูลของชุมชนเสียก่อน ส่วน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2547 ข) Reeves, Moos, & Forrest (1998, pp. 57-58) Lakomski (2001, p. 121) Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt (2004, p. 61) เห็นว่าวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรปฏิบัติตามวัฒนธรรมของชุมชนนั้น เพราะวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความหมาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักปรับปรุงการทำงานให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น สอดคล้องกับ อมรวิรัช นาครพรรพ (2545, หน้า 35) บรรจง อมรชวิน (2547, หน้า 33) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 137) เห็นว่าการทำงานจะมีประสิทธิภาพหากคนตระหนักถึงวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมของท้องถิ่น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชน จึงต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับท้องถิ่นเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ส่วน อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ค, หน้า 74) เสนอว่าการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครต้องจัดให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนที่อยู่ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลัก ซึ่งแนวทางหนึ่งที่สามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนได้เป็นอย่างดีคือการที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูและนักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชนตามโอกาสอันควร เช่น เข้าร่วมการทำบุญประจำปีของชุมชน ร่วมงานแต่งงาน งานบวช งานศพ งานรื่นเริงประจำปี หากผู้บริหารสามารถเข้ากับคนในชุมชนได้ก็จะเกิดความเป็นพวกเดียวกัน เมื่อทางโรงเรียนต้องการสิ่งใดจากชุมชนก็สามารถขอความร่วมมือได้ง่าย นอกจากนี้โรงเรียนยังควรให้บริการ ให้ความร่วมมือกับบุคคล องค์กรต่าง ๆ ด้านอาคารสถานที่ ข่าวสาร ความรู้และการประกอบอาชีพเท่าที่โรงเรียนจะสามารถทำได้ ซึ่ง วัลลภ สุวรรณดี (2547 ก, หน้า 64) เห็นว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต้องเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยชัย เปียทอง (2544, หน้า 123) พบว่าผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยจัดอบรมหลักสูตรอาชีพที่มีในชุมชน ซึ่งโดยนโยบายของกรุงเทพมหานครแล้วโรงเรียนอาจจัดเนื้อหาวิชาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนให้นักเรียนได้เรียนด้วยก็ได้ (อภิรักษ์ โกษะโยธิน, 2548 ง) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงควรปฏิบัติตามที่ อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ค, หน้า 74) เสนอคือช่วยเหลือชุมชนและช่วยสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4.3 การระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ควรประกอบด้วย การใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ ระดมคนในชุมชนมาพัฒนาโรงเรียน เชิญปราชญ์ของท้องถิ่นมาให้ความรู้นักเรียนและเปิดโอกาสให้คนใน

ชุมชนเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรระดมทรัพยากรจากชุมชน อาศัยแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์แก่โรงเรียน ซึ่ง อติชัย โพธารามิก (2547 ก, หน้า 1) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 9) สิริพร บุญญานันต์ (2548, หน้า 30) เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาควรหาความร่วมมือจากชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อเป้าหมายคือพัฒนานักเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องเชิญชวนคนในชุมชนมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ ปรัชญา เวสารัชช์ (2545 ข, หน้า 74) Shaffer (2000, p. 53) ที่เสนอให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาโรงเรียน ส่วน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548, หน้า 93) Donaldson (2001, p. 43) เห็นว่าผู้บริหารควรระดมคนในชุมชนให้มาสนับสนุนการเรียนและพัฒนานักเรียน สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วัลลภ สุวรรณดี (2548, หน้า 75) เสนอว่าควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและยังสนับสนุนให้เชิญชวนผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน ขณะที่ อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ง) เห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ นันทสาร สีลลับ (2545, หน้า 211) รัชนิกร หงส์พนัส (2547, หน้า 46-47) ที่ว่าควรส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา ด้วยการเชิญผู้ปกครองมาเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียน เช่นเดียวกับ ดำรง พลโภชน (2545, หน้า 30) ที่เห็นว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถนำมาช่วยจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญยืน แผลงแดง (2546, หน้า 4) ที่พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครได้นำทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นมาใช้เพื่อการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเสนอแนะความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้ พระเทพโสภณ (2547, หน้า 22) Dean (2001, p. 129) ต่างเห็นตรงกันว่าจัดการศึกษาไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียนฝ่ายเดียว แต่ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมและสนับสนุนการทำงานของโรงเรียน เพราะผู้ปกครองมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา องค์การ ชุมชน ควรมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามสภาพท้องถิ่น สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน จากงานวิจัยของ ศิรินทรีรัตน์ ทองปาน (2545, หน้า 87) ผลการวิจัยพบว่าผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต้องการเข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาด้านพัฒนาการเรียนการสอนในระดับนโยบาย ระดับบริหารจัดการและระดับประเมินผล ขณะทำงานวิจัยของ ประมวลพร อ่ำพิจิตร (2547, หน้า 12) ผลการวิจัยพบว่าชุมชนยังไม่มีบทบาทไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งที่นโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานครส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และ จิระพันธ์ สวัสดิ์ (2547, หน้า 6) เห็นว่าโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานครควรเป็นโรงเรียนของชุมชน เปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และจัดการเรียนรู้ จากที่กล่าวมาจะพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพควรเอาใจใส่ต่อชุมชน มีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน มีการสนองต่อความ สนใจและความต้องการของชุมชน รวมทั้งมีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ แม้ว่าจะมีปัญหอย่างสำคัญคือผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ เนื่องจากชุมชนในกรุงเทพมหานคร นั้น ผู้ปกครองและคนในชุมชนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการประกอบอาชีพหาเงินมาเลี้ยงดูครอบครัว ไม่มี เวลาว่างมากพอที่จะมาช่วยเหลือโรงเรียนก็ตาม

5. ด้านคุณธรรม

5.1 การปฏิบัติตามคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติตามคุณธรรม ควรประกอบด้วย การมีคุณธรรม ในการครองตน ครองคน ครองงาน มีความซื่อสัตย์ ซื่อสัตย์ จริงใจ รับผิดชอบและยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพราะคุณธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทุกหน่วยงาน ทุกองค์การต่างก็ให้ความสำคัญกับคุณธรรม ดังที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 6) Cunningham & Cordeiro (2003, p. 124 citing Kocham, Spencer & Matthews, 2000) ต่างก็เห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีคุณธรรมเพราะคุณธรรมเป็นวิถีแห่งความดี งานในการดำเนินชีวิต เป็นเครื่องส่งเสริมความสุข ความเจริญ เป็นเครื่องดัดสันพฤติกรรม ผู้บริหาร ควรมีหลักคุณธรรมเป็นเบื้องต้น สำหรับกรุงเทพมหานครนั้น อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ง) เสนอว่า ควรมุ่งเน้นไปที่การบริหารอย่างมีคุณธรรม โดย อามรณ์ เจียมไชยศรี (2546, หน้า 69-70) เสนอว่า ผู้บริหารควรมีคุณธรรมด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่ง บัญญัติ ภัยบุญ (2547, หน้า 17-18) อธิบายว่าครองตนหมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติตนประกอบไปด้วยคุณธรรมที่ควร แก่การยกย่อง การครองคนหมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี สำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนอกจากควรจะมีคุณธรรมด้านการครองตน ครองคนและ ครองงานแล้ว ยังควรมีคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์ มีความจริงใจและรับผิดชอบประกอบ อีกด้วย ซึ่ง สุชาติ วิฑูรย์ (2547, หน้า 97) Gold, Evans, Earley, Halpin, & Collarbone (2003, p. 136) เห็นว่าการศึกษามีศีลธรรม มีคุณธรรมกำกับ ส่วน ชัดติยา กรรณสูตร (2547, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยพบว่าคุณธรรมสำคัญที่ทุกอาชีพเห็นว่าควรมีเป็นอันดับแรกคือความซื่อสัตย์ จากคุณธรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมายังมีคุณธรรมอีกอย่างหนึ่งที่บริหารควรนำไปใช้ในการบริหารงาน นั่นก็คือหลักธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาล

เพื่อให้เกิดความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่ง นิศานาถ (2547, หน้า 77) เสนอว่าธรรมาภิบาลเป็นวิธีการปกครองที่ดีที่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐกับประชาชน หลักธรรมาภิบาลนี้ เจริญพงษ์ วิทยบุญรักษ์ (2542-2543, หน้า 5-6) อธิบายว่าประกอบด้วยหลัก 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

5.2 ปฏิบัติอย่างยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติอย่างยุติธรรมควรประกอบด้วย การยึดระเบียบ กฎหมายและศีลธรรมเป็นที่ตั้ง ปราศจากอคติ ปกครองอย่างยุติธรรม ประเมินการทำงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม เพราะผู้บริหารอยู่ในฐานะผู้มีอำนาจ จึงต้องรู้จักใช้อำนาจอย่างถูกต้องและยุติธรรม ซึ่ง พระธรรมกิตติวงศ์ (2547, หน้า 28-30) เห็นว่าบุคคลต้องการความยุติธรรมในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องมีความยุติธรรม เพราะความยุติธรรมเป็นหัวใจของสังคม ส่วน สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2547, หน้า 77) เห็นว่าผู้นำที่ดีต้องบริหารงานแบบยุติธรรมเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจและเห็นใจกัน ความยุติธรรมจะเกิดได้ผู้บริหารต้องยินดียับฟังความคิดเห็นจากครูและผู้นปกครอง ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีให้กับคณะครูและนักเรียนโดยผู้บริหารต้องไม่มีอคติ ประพฤติต่อผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่ง วสิน อินทสระ (2544, หน้า 131) อัจฉิต โตเกียรติรุ่งเรือง (2546, หน้า 93) เห็นว่าผู้บริหารไม่ควรมีอคติ 3 ประการคือ ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก โทสาคติ ลำเอียงเพราะโกรธ โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลงหรือกลัว หากมีอคติดังกล่าวก็จะขาดความยุติธรรม ซึ่ง รณชัย คงสกนธ์ (2547, หน้า 6) เห็นว่าความไม่ยุติธรรมจะทำให้เกิดความเสียหายในงานได้ ผู้บริหารจึงต้องปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย หากมีการประเมินการทำงานและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรก็ต้องทำด้วยความยุติธรรม ขณะที่ คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546, หน้า 24) เสนอว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการปกครองต้องบริหารงานด้วยความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินผลงาน สำหรับการพิจารณาความชอบก็ต้องมีหลักเกณฑ์ใช้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรม ส่วน ไสว มาลาทอง (2542, หน้า 174-75) พระธรรมกิตติวงศ์ (2547, หน้า 28-29) เห็นว่าความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยจะเกิดได้ต้องมีหลักธรรมประจำสังคมคือความยุติธรรม ไม่เอนเอียง ไม่มีอคติ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงต้องปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

5.3 ปฏิบัติตามจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการปฏิบัติตามจริยธรรมควรประกอบด้วยการแต่งกายเรียบร้อย พุดจาสุภาพ มีมารยาทและเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรแสดงออกถึงความเป็นผู้มีจริยธรรม ด้วยการประพฤติตนเป็นคนสุภาพเรียบร้อย กระทำในสิ่งดีงามอันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่สะอาด เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ อีกทั้งยังต้องพุดจาสุภาพ มีกิริยามารยาท ซึ่ง ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 79) เห็นว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติตามจริยธรรมด้วยการแสดงออกจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีบุคลิกภายนอกที่สุภาพ มีกิริยามารยาทเมื่ออยู่ในสังคม รู้จักรักษาสุภาพ ตรงเวลา ใช้จ่ายอย่างประหยัด สามารถใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าและเสียสละเวลาให้กับการทำงาน สอดคล้องกับ Evers & Lakomski (2000, p. 57) ที่เห็นว่าผู้นำต้องเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปคือมีจริยธรรมเป็นหลัก ขณะที่ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546, หน้า 273) วิเศษฐ์ ทิพย์กองลาด (2546-2547, หน้า 31) อธิบายว่าจริยธรรมหมายถึงหลักความประพฤติที่แสดงออกในลักษณะที่ดีงาม ถูกต้องสอดคล้องกับค่านิยมและกฎเกณฑ์ทางสังคม เป็นหลักความประพฤติที่ควรแก่การยึดถือ เป็นระบบความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้องดีงามในสังคม ส่วน พระธรรมปิฎก (2545, หน้า 29) เห็นว่าจริยธรรมทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จริยธรรมมีประโยชน์ต่อคนกลุ่มใหญ่ ผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ได้บรรลุผลตามเป้าหมาย จริยธรรมเป็นรากฐานของความเจริญของสังคม ผู้บริหารจึงต้องมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกในสิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้คนประพฤติปฏิบัติตาม ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (2547, หน้า 15) เสนอว่าผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับ Shaffer (2000, p. 54) ที่เห็นว่าคนจะสังเกตพฤติกรรมผู้นำ ผู้นำจึงต้องวางตัวเป็นแบบอย่างสำหรับ กนก อภิรดี (2548, หน้า 15) เห็นว่าไม่มีใครเป็นผู้นำได้หากขาดคนศรัทธา ด้วยเหตุนี้ อำพน กิตติอำพน (2547, หน้า 83) จึงเห็นว่าผู้บริหารไม่ควรสั่งการแต่อย่างใดแต่ต้องปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างด้วย เนื่องจากผู้นำต้องเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม จากที่กล่าวมาจะพบว่าการเป็นผู้บริหารโรงเรียนนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมหลายประการ โดยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรม และปฏิบัติตามจริยธรรมอื่นจะช่วยให้การบริหารโรงเรียนบรรลุผลตามที่ต้องการ

6. ด้านพัฒนาสังคม

6.1 การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอควรประกอบด้วย การเป็นผู้ใฝ่รู้ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม

ของโรงเรียนรวมทั้งนโยบายของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นคนรอบรู้ กล่าวคือ ต้องทำตัวเป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย สอดคล้องกับ นิภา แก้วศรีงาม (2548, หน้า 95) ที่เห็นว่าผู้บริหารต้องรู้จักพัฒนาตนเอง เป็นผู้ใฝ่รู้ ฝึกตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้องพัฒนาตนเอง อ่านมาก ฟังมาก ส่วน วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับปรุงตนเอง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดอยู่กับที่ ขณะที่ กิตติมา ปริดีติลล (2547, หน้า 76) เห็นว่าผู้บริหารที่พึงประสงค์ควรพัฒนาองค์การให้ทันสมัย ก้าวหน้ามากกว่าสังคมที่อยู่รอบตัว ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ก็ต้องมีการพัฒนาตัวเองเสียก่อน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมโรงเรียนทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง นอกจากนี้ สถิตย์ วิฑูรย์ (2547, หน้า 94) ยังชี้ให้เห็นว่า โครงสร้างประชากร วัฒนธรรม ปัจจัยทางการเมือง เทคโนโลยี เศรษฐกิจ รวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่นล้วนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ทั้งนี้สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ล้วนส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจึงต้องใส่ใจต่อบริบททางสังคม รวมทั้งมีการศึกษานโยบายของ กรุงเทพมหานคร กฎระเบียบที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้ ตลอดจนความพร้อมของสังคม ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 1) เสนอว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เมื่อโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โรงเรียนจึงต้องหาทางช่วยพัฒนาสังคมด้วย เมื่อสังคมมีปัญหาก็ต้องหาทางช่วยเหลือ สำหรับกรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมเมือง การจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องคำนึงถึงนโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานครด้วย เพื่อจะได้มีการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนธ์ ผาสุขยัต (2545, หน้า 61) ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 84) ที่เห็นว่าผู้บริหารต้องเป็นนักพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยการคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ สำหรับการจัดการศึกษาที่ผ่านมา สุลัดดา ศิริฤกษ์พิพัฒน์ (2547, หน้า 70) มองว่าระบบการศึกษายังไม่สามารถสร้างให้คนมีทักษะชีวิตรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงต้องปรับตัวเอง รับรู้การเปลี่ยนแปลงของบริบทรอบ ๆ โรงเรียนและศึกษาความพร้อมของสังคม แล้วหาทางดึงศักยภาพจากชุมชน จากสังคมมาพัฒนาโรงเรียนขณะเดียวกันโรงเรียนก็สามารถช่วยเหลือชุมชน ช่วยเหลือสังคมได้เท่าที่โรงเรียนมีศักยภาพเช่นกัน

6.2 การตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนควรประกอบด้วย การสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบถึงนโยบายของกรุงเทพมหานคร นำสภาพทั่วไปของ

โรงเรียนและชุมชนมาวางแผนการดำเนินงานและมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อความเหมาะสม ทั้งนี้การที่ผู้บริหารจะตอบสนองต่อบริบทรอบ ๆ โรงเรียนได้ชัดเจนนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบนโยบายของกรุงเทพมหานครและสิ่งที่โรงเรียนพึงปฏิบัติต่อสังคม ซึ่ง คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546, หน้า 28) เสนอว่าควรมีการประชุม ปรึกษาหารือกันบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดความคิดเห็นตรงกัน ส่วน วิทยากร เขียงกุล (2543, หน้า 35) เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากครู อาจารย์ ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการศึกษาอย่างยืดหยุ่น สำหรับผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำผลักดันให้บุคคลอื่นทำตาม ด้วยการนำเอา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับทางโรงเรียน รวมทั้งปรับปรุงโรงเรียนให้เข้ากับชุมชน โดยตระหนักว่าเมื่อชุมชนเปลี่ยนแปลง โรงเรียนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย สำหรับ ปรัชญา เวสารัชชี (2545 ก, หน้า 65) พระพรหมคุณาภรณ์ (2547, หน้า 18) เห็นว่าบริบททางสังคมส่งผลความสนใจและความสำเร็จของนักเรียน สิ่งแวดล้อมที่ดีย่อมหนุนให้สังคมอยู่ดี สังคมดีย่อมเป็นส่วนเกื้อกูลให้มนุษย์แต่ละคนมีชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาทักษะนักเรียนในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับระบบสังคม ส่วน จิระพันธ์ สวัสดิ์ (2547, หน้า 5) เห็นว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรจัดประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ให้นักเรียนได้รู้จักตนเองและเห็นคุณค่าของชีวิต สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและดีงาม ซึ่งโรงเรียนจะต้องดูความพร้อมของโรงเรียนและความพร้อมของสังคมเพื่อจะได้หาทางปรับปรุงโรงเรียนให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอก สอดคล้องกับ บวร เกศรินทร์ (2547) ที่เห็นว่าระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามระบบสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพราะการศึกษาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมไทย ต้องร่วมรับรู้ ร่วมแก้ปัญหาให้สังคมดีขึ้น ขณะที่ ระเบียบ ลาคริก (2547, หน้า 4) เห็นว่ามนุษย์เกิดมามีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน ดังนั้นเมื่อสภาพสังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ต่างส่งผลต่อการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องสนใจที่จะตอบสนองต่อความต้องการของสังคมด้วย สำหรับปัญหาสังคมของกรุงเทพมหานครนั้นศูนย์อำนวยการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส กรุงเทพมหานคร (2547, หน้า 5) รายงานว่า กรุงเทพมหานครมีปัญหาด้านอุบัติเหตุ การกระทำรุนแรง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะ การทรุดตัวของแผ่นดินและ มลพิษทางเสียง ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่กรุงเทพมหานครกำลังเผชิญอยู่ ขณะที่ อภิรักษ์ โกษะโยธิน (2548 ง) เสนอว่านโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครคือแก้ปัญหาตามความต้องการของคนกรุงเทพฯ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจึงควรศึกษานโยบายของกรุงเทพมหานคร ศึกษากฎระเบียบและความพร้อมของสังคมรอบ ๆ โรงเรียน เพื่อหาทางร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพผลควรนำสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชนมากำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการดำเนินงาน หากมีปัญหาก็ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดสำเร็จตามเป้าหมาย

6.3 การนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาควรประกอบด้วย การมุ่งใจให้คนมาช่วยกันพัฒนาโรงเรียนและสังคม ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนและขยายออกสู่นอกโรงเรียนตามศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของชุมชนและสังคม ทั้งนี้การที่โรงเรียนจะออกไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้นั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมุ่งใจครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและสังคม หลังจากศึกษาบริบทของโรงเรียนจนได้ข้อมูลที่ชัดเจนแล้ว ซึ่ง เฉลย ภูมิพันธ์ (2546, หน้า 42) เห็นว่าผู้บริหารต้องสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้การทำงานบรรลุผล สอดคล้องกับ Shaffer (2000, p. 53) ที่เห็นว่าผู้นำต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ มีการกระจายอำนาจ ชี้นำแนวทาง โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมาก ควรหาทางช่วยกันพัฒนาโรงเรียนและสังคมไปพร้อม ๆ กันเท่าที่จะทำได้ ขณะที่ เกษม วัฒนชัย (2547, หน้า 6) เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาทำให้ช่องว่างของคนในสังคมลดลง การศึกษาช่วยยกศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น ส่วน สมชาย เทพแสง (2547, หน้า 11) เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารจึงควรกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในการพัฒนาโรงเรียนและสังคม ซึ่งอาจจัดเป็นแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียน จากนั้นก็ขยายผลออกไปสู่ภายนอกโรงเรียนตามศักยภาพ อันจะช่วยให้โรงเรียนกับชุมชนมีความใกล้ชิดกัน สำหรับ ดิเรก ก้อนกลีบ (2547, หน้า 31) เสนอให้มีการบูรณาการช่วยเหลือกันคนที่มีความสามารถก็ช่วยเหลือคนที่ด้อยความสามารถ สำหรับการจัดแผนงาน โครงการต่าง ๆ นั้น กษมา วรวรรณ ณ ออยุธยา (2547, หน้า 82) เสนอให้จัดการศึกษาโดยเอาชีวิต เอาประเด็นในสังคมเป็นตัวตั้ง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของชุมชนและสังคม ซึ่ง กำแหง ภริตานนท์ (2548, หน้า 3) เห็นว่าครูมีหน้าที่พัฒนาเด็ก พัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รวมทั้งต้องพัฒนาชุมชนและประเทศให้ก้าวหน้ามั่นคงด้วย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้มีโอกาสช่วยเหลือชุมชนและสังคมโดยยึดหลักที่ พระธรรมปิฎก (2545, หน้า 49) เสนอว่าการศึกษาไม่ใช่สอนให้คนมุ่งจะได้อย่างเดียว แต่ต้องสอนให้คนรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรทำหน้าที่ประสานงานเพื่อเอื้ออำนวยให้มีการพัฒนาโรงเรียนขณะเดียวกันก็ต้องหาทางช่วยเหลือสังคมด้วย

หากชุมชนไม่เข้มแข็ง โรงเรียนก็ต้องมีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ให้กับสังคมเพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงเป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาทางช่วยเหลือสังคม ด้วย สอดคล้องกับ วัลลภ สุวรรณดี (2547 ค, หน้า 5) ที่กล่าวว่าควรมีการพัฒนาเด็ก

กรุงเทพมหานครให้เข้าใจในเหตุการณ์และปัญหาของกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องขยะ สิ่งแวดล้อมและเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในเมืองหลวง เมื่อรับรู้รับทราบแล้ว หากทำได้ควรมีการร่วมมือกัน ทั้งผู้บริหาร ครูนักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนคนในชุมชนเพื่อหาทางช่วยเหลือตนเองและสังคม ดังที่ สามารถ ราชพลสิทธิ์ (2548) กล่าวว่ากรุงเทพมหานครมีโครงการเปิดศูนย์ขยะรีไซเคิลในโรงเรียนเพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน อันเป็นการช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและบรรเทาปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถช่วยเหลือสังคมในส่วนนี้ได้ สำหรับ พระธรรมปิฎก (2545, หน้า 49) เสริมว่าการให้หรือการช่วยเหลือนั้นจะทำให้เกิดความสุข ส่วน ระพี สาคริก (2547, หน้า 12) เสนอว่าเมื่อแต่ละคนมีความสุข ย่อมมีผลทำให้สังคมมีความสุขเป็นหนึ่งเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงควรสร้างความสุขให้กับครู นักเรียน บุคลากรในโรงเรียนและขยายความสุขนั้นออกไปสู่สังคมอันจะทำให้ประเทศชาติเกิดความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านชุมชน ด้านคุณธรรมและด้านพัฒนาสังคม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ที่แบ่งออกเป็น 2 ระดับดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยขอเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครว่าควรเป็นผู้มีคุณสมบัติด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การปรับวิสัยทัศน์ และการเสนอวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเรียน การสอน ควรมีการวางแผนปฏิบัติของโรงเรียน การจัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การออกแบบการพัฒนาการเรียนการสอน 3) ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ควรมีการจัดองค์การ การจัดระเบียบการปฏิบัติงาน และการจัดทรัพยากร 4) ด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน การสนองความสนใจและความต้องการของชุมชนและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ 5) ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม

การปฏิบัติอย่างยุติธรรมและการปฏิบัติตามจริยธรรม 6) ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียน การตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนและการนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนา

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ผลที่ได้จากการวิจัยผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะนำไปใช้ได้ คือ 1) ให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน เตรียมความพร้อมบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ใช้เป็นสารสนเทศประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปคือ 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ปกครองและนักเรียน 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดหน่วยงานอื่น โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีเดียวกับที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบว่ามีรูปแบบที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร 4) ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบอีกครั้งด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงเส้นเพื่อดูว่าข้อความนั้นมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด 5) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีการวิจัยรูปแบบอื่น เช่น ทำแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ หรือเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน หรือทำการวิจัยเชิงคุณภาพระดับลึก ด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลโดยใช้ระยะเวลาอันพอสมควรเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน