

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งนำไปสู่โลกยุคไร้พรมแดน มีการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน การที่จะทำให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกได้ จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคนจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่ดีด้วย เพราะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อส่วนรวม ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยใช้ความเป็นผู้นำครองจิตของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี (ทัศนาศ แสงศักดิ์, 2522, หน้า 49)

องค์กรเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ที่รวมเอาสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างเดียวกันเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก็คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นเอง ซึ่งผู้นำจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองบังคับบัญชา หรือมีลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ หรือเรียกว่าร่วมมือทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้วหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำ ให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายตามองค์กรนั้นวางวัตถุประสงค์เอาไว้ โดยองค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือผู้นำ ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ก็ตาม (โชนิต บุญทวี, 2542, หน้า 1)

ความเป็นผู้นำ หรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและการจัดการทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง คือ ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัวกิจการงานของหน่วยงานก็ดำเนินไปได้โดยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าขาดความเป็นผู้นำในตัวเองก็จะเกิดผลเสียหลายอย่าง หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผล

ไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น และการบูรณาการของผู้ร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541, หน้า 36)

องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำนั้นเป็นทรัพยากรที่หาได้ยากในองค์กร องค์กรที่จะอยู่รอดและเติบโตได้ดี จึงต้องพัฒนาผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรให้เป็นผู้บริหาร โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการทำงานต่าง ๆ เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นที่ยึดเหนี่ยว และผู้นำจะเป็นผู้คอยประสานทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันและคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือความสำเร็จของงานเป็นผลของความร่วมมือระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กรภายใต้การนำของผู้นำองค์กรนั้น ๆ เมื่อผู้บริหารได้มีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านทัศนคติ ความพึงพอใจและความต้องการหรือมีรูปแบบผู้นำที่คาดหวังในใจเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จ

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถจะมีการระดมความรู้ และกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ การที่ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานนั้น ย่อมมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำด้วย ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

การบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำสูงในหลาย ๆ ด้าน เช่น การตัดสินใจ วิสัยทัศน์ ความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้นำ การมีปฏิสัมพันธ์ อิทธิพล เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี และทำให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารเองให้มากที่สุด จึงจะบริหารจัดการองค์กรได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี เพื่อจะนำผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการบริหารงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการและใช้ในการวางแผนคัดเลือกและฝึกอบรมเพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพต่อไป

จากสภาพปัญหาที่ผ่านมาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำจะบริหารงาน โดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จึงสมควรเน้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้นำสถานศึกษาไม่รู้ทิศทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้พนักงานครูเทศบาล และเมืองพัทยาระดับถึงเป้าหมายทั้งหมดของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเผชิญกับ ปัญหาและการเปลี่ยนแปลง (Tichy & Devanna, 1986 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 107) ผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมักจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน แต่การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่การที่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นพื้นฐานด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542, หน้า 117)

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงสนใจ ที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี เพื่อจะนำผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการบริหารงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ และใช้ในการวางแผนคัดเลือกและฝึกอบรมเพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และมี ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญการวิจัย

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำ

3. เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในด้านการเป็นผู้นำ

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา

กรอบความคิดในการวิจัย

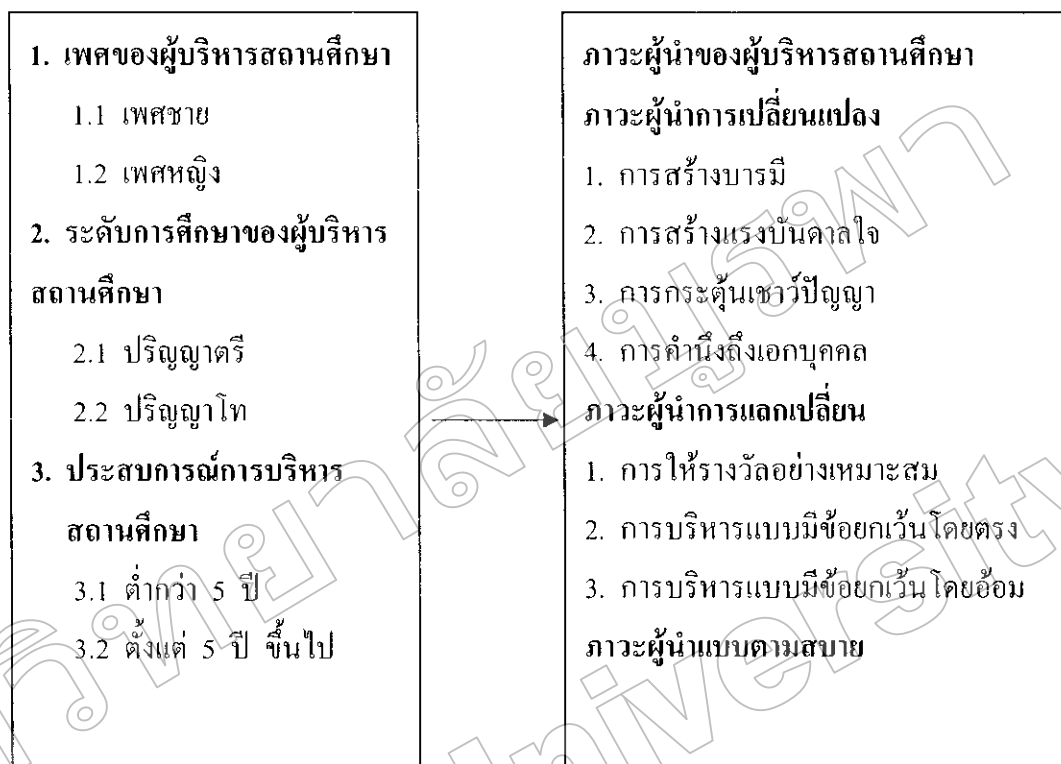
ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบพิสัย เบส (Bass, 1991) ได้สรุปไว้ 3 แบบ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นหัวใจปัญญาและการคำนึงถึงเอกบุคล
2. ภาวะผู้นำเชิงการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม
3. ภาวะผู้นำตามสบาย (Laissez – Fair Leadership)

โดยนำตัวแปรตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษามาใช้ในการศึกษากันคว้า ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของเบส (Bass, 1991) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

1.1.1 การสร้างบารมี (Charisma)

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

1.1.3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation)

1.1.4 การคำนึงถึงเอกบุคล (Individualized Consideration)

1.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

1.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward)

1.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง (Active Mangement-by-Exception)

1.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม (Passive Management-by-Exception)

1.3 ภาวะผู้นำตามสบาย (Laissez-Fair Leadership)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชาชน ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 24 โรงเรียน จำนวน 1,100 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาที่ใช้ในการศึกษากันกว่าครั้งนี้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยคิดสัดส่วนตามจำนวนพนักงานครูในแต่ละโรงเรียน จำนวน 285 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาโท

3.1.3 ประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.1 การสร้างบารมี

3.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.3 การกระตุ้นชาวปัญญา

3.2.1.4 การคำนึงถึงเอกบุคลล

3.2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

3.2.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

3.2.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง

3.2.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำให้นักงานครูซึ่งเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีที่กำหนด เพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายของโรงเรียน ด้วยการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการบริหาร สถานศึกษาที่เป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานเทศบาลเมืองพัทยาให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาททำให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยามีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาเป็นผู้ที่มีศักยภาพเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตัวเอง ควบคุมตนเองได้ ซึ่งพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็น 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นชาวปัญญา และ 4) การคำนึงถึงเอกบุคคล

2.1 การสร้างบารมี หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยามีความภูมิใจศรัทธาและ นับถือมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกลักษณะในด้านความเชื่อมั่นตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีทัศนภาพ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดีจนพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยายึดถือเป็นแบบอย่างบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาศึกษาเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวน ให้เข้าใจทัศนภาพและความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

2.3 การกระตุ้นชาวปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาหรือ แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาเข้าใจบทบาทและยอมรับบทบาทเป็นผลให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

2.4 การคำนึงถึงเอกบุคลล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็น ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นการวินิจฉัยและขะระดับความต้องการของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการติดต่อกับพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของพนักงานครูและเมืองพัทยากระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้พนักงานครู และเมืองพัทยาเกิดจินตนาภาพ มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ

3. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จูงใจให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวังโดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการ 3 ด้าน คือ 1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 2) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง 3) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

3.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยายอมรับในบทบาทสร้างความเชื่อมั่น โดยการบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการ บอกวิธีทำงาน และบอกว่าหากพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาทำงานสำเร็จจะให้รางวัลตามที่พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาต้องการ

3.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยามีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา และผู้บริหารสถานศึกษาจะกำกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาว่าเป็นไปตามวิธีที่กำหนดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวิธีที่กำหนดไว้ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการแก้ไขให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาปฏิบัติให้ถูกต้อง

3.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยามีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา และหากผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการแก้ไขให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษา โดยให้พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาปฏิบัติตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงการตัดสินใจ หรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รก.ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

6. พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา หมายถึง พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ที่ทำการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

7. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาดังแต่ปริญญาตรี และปริญญาโท ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี

8. เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี

9. ประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี มีดังนี้

9.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

9.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป