

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเมื่ออย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มนุษย์ทั่วโลกได้เดินทางมาถึงพร้อม ๆ กัน ในยุคใหม่ที่ชื่อว่า ยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงในยุคนี้รวดเร็วมากซึ่งแตกต่างกับยุคก่อน หรือยุคดึกดำบรรพ์ ซึ่งยุคดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ แต่ละยุคนั้นใช้เวลานานนับพันปี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคนี้ จึงส่งผลกระทบต่อถึงกันทั่วโลก ทำให้ประเทศต่าง ๆ หันมาวางแผนการจัดการศึกษาของชาติ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในโลกของยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ (จิรรัตน์ บัวขาว, 2541, หน้า 8) การศึกษาเท่านั้นที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนได้ไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่จะพัฒนาคนได้ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าการศึกษาแต่อย่างใดก็ตามแม้ว่าการศึกษาจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาคุณภาพของคน ถ้าการบริหารการศึกษาหรือการควบคุมดูแลการศึกษาไร้ประสิทธิภาพคุณภาพของคนจะตกต่ำโดยง่าย ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคน (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533, หน้า 168)

องค์กรเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ที่รวบรวมเอาสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างเดียวกันเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และบุคคลสำคัญที่มีส่วนที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก็คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นเอง ซึ่งผู้นำจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองบังคับบัญชา หรือมีลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถจูงใจผู้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ หรือเรียกว่าร่วมมือทั้งร่างกายและจิตใจแล้วหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำ ให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายตามองค์กรนั้นวางวัตถุประสงค์เอาไว้ โดยองค์กรที่มีประสิทธิผล คือองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้นำ ฉะนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ก็ตาม (โฆนิค บุนยทวี, 2542, หน้า 1)

ความเป็นผู้นำ หรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและการจัดการองค์กรทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง คือ ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัวกิจการงานของหน่วยงานก็ดำเนินไปได้ราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาหรือ

หัวหน้าขาดความเป็นผู้นำในตัวก็จะเกิดผลเสียต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์การ ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้นและการบูรณาการของผู้ร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541, หน้า 36)

ผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมักจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นพื้นฐานด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542, หน้า 117) ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างสูง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการจัดการองค์การ เพื่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุข ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานขององค์การสูงขึ้นได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุจัดการแห่งตน (Self - Actualization) ความรุ่งเรือง (Well - Being) ของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจชี้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย (Bass & Avolio, 1994, p. 2; Bass, 1991, pp. 9 - 10)

เทศบาลตำบลแหลมบั้ง เป็นเทศบาลรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งเพื่อบริการเป็นเมืองท่าพาณิชย์หลักของประเทศไทย อีกทั้งยังเป็นเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สำคัญของประเทศอีกด้วย โดยตั้งอยู่ในเขตอำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และกำหนดให้เทศบาลตำบลแหลมบั้งอยู่ในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งทำให้บรรดาอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดอันเกี่ยวกับเทศบาลดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่ง 958/2534 ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2534 โดยกระทรวงมหาดไทยมอบหมายการควบคุมดูแลดังกล่าวข้างต้นให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นผู้ควบคุมดูแลแทนตามมาตรา 76 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 มีหน้าที่ ตามมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลแหลมบั้ง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2534

ในส่วนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง เป็นเขตที่อยู่ติดกับเขตอุตสาหกรรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนและกระบวนการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีคุณภาพและมีหลักประกัน ประกอบกับการให้การศึกษาอบรมแก่ประชาชนเป็นหน้าที่ของเทศบาลที่จะต้องจัดให้ประชาชนในเขตเทศบาลตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2550 (เทศบาลตำบลแหลมฉบัง, 2551) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนขาดทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์และขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งส่งผลถึงกระบวนการสร้างทักษะในการดำรงชีวิตในสังคมในอนาคตของผู้เรียนด้วย ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยหลักคือ การบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวข้างต้น สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือ ผู้บริหารสั่งการตามคำสั่งของหน่วยเหนือ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการคิดงาน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการบริหารงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการและใช้ในการวางแผนคัดเลือกและฝึกอบรมเพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป ตามแนวคิดของ เบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 a, p. 19)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและที่ตั้ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เป็นข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำ
3. เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและที่ตั้ง แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบพิสัยเต็มที เบส และอาโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990 b, p. 19) ได้สรุปไว้ 3 แบบ คือ

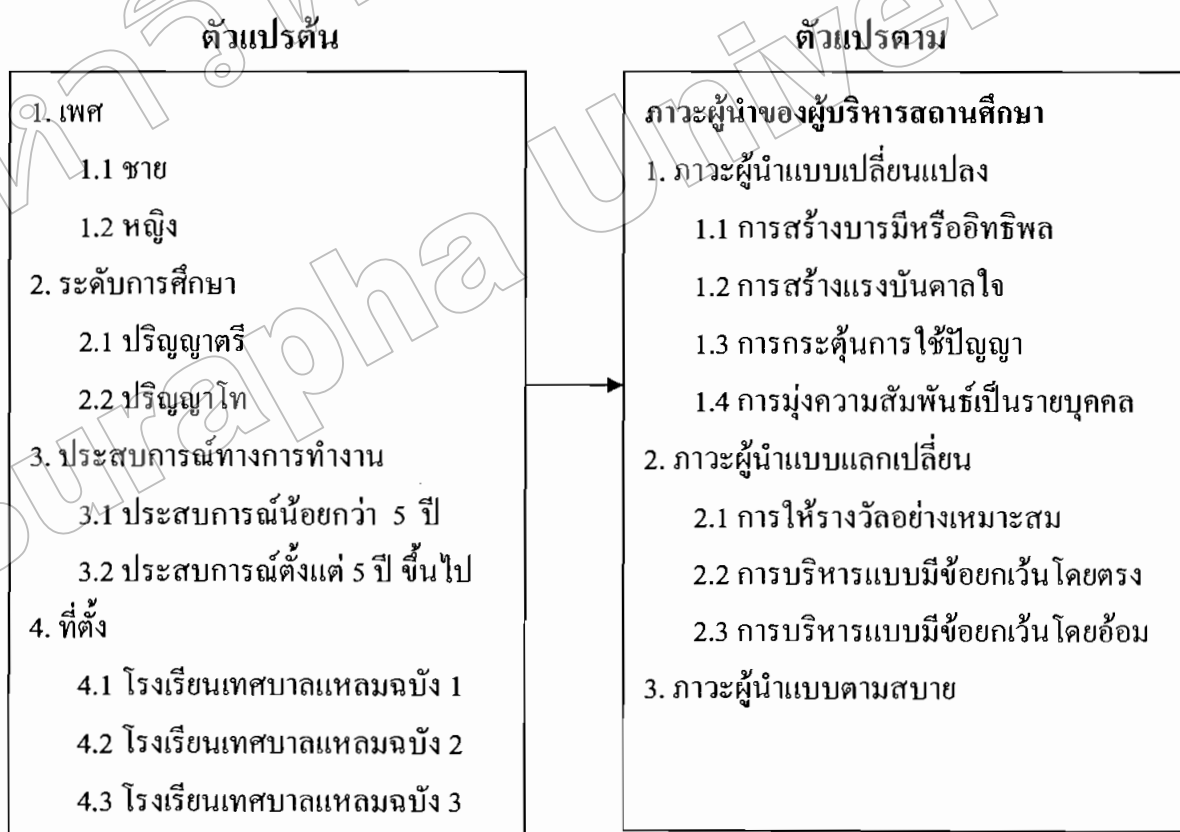
1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วยการสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ

(Inspiration Motivation) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Leadership) (การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง (Active Management - by - Exception) (การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม (Passive Management - by - Exception))

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - Faire Leadership) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชอบละเลยการแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อเกิดเรื่องสำคัญ ๆ ผู้ได้บังคับบัญชาตัวไม่พบเมื่อต้องการจะปรึกษางาน ตอบสนองต่อปัญหาที่วิกฤตด้วยความล่าช้า ชอบหลีกเลี่ยงการตัดสินใจทุก ๆ กรณีและไม่สนใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาและที่ตั้งดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง ตามแนวความคิดของ เบส และอาวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 b, p. 19) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

1.1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence)

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)

1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

1.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Leadership)

1.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง (Active Management-by-Exception)

1.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม (Passive Management-by-Exception)

1.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 240 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบช่วงชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgam, 1970, 607 - 610) จำนวน 148 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรปัจจัยชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

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 ประสิทธิภาพการทำงาน

3.1.3.1 ประสิทธิภาพน้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ประสิทธิภาพตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.1.4 ที่ตั้ง

3.1.4.1 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1

3.1.4.2 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง - ชึ่ง พรประภา)

3.1.4.3 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.1 การสร้างบารมี

3.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.2.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

3.2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

3.2.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

3.2.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยตรง

3.2.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยอ้อม

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือความสามารถของผู้บริหารที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อคนอื่น ๆ ทั้งที่เป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ลักษณะเป็นผู้นำพิสัยเต็มประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำตามสบาย กล่าวคือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้พนักงานครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีที่กำหนดเพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ด้วยการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตามทฤษฎีของเบส และอาโวลีโอ ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

1.1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฟังในเรื่องค่านิยมที่ดีงาม เสียดสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานการตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของตนเองสามารถพหุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน เน้นความรู้สึกต่อการกิจร่วมกันและปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงเอาไว้

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นปฏิบัติงานและหาแนวทางว่าทำอย่างไรงานจึงจะบรรลุเป้าหมาย พยายามหาสิ่งที่ต้องการ แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้และพูดถึงอนาคตอย่างคณมองโลกในแง่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ช่วยเหลือส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาพิจารณา ตรวจสอบข้อสมมติฐานที่สำคัญตลอดจนเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ในหลายมุมมองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเอง

1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ฟังเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ โคนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเวลาสอนงาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งใจให้พนักงานครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม 3 ด้านคือ

1.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บอกอย่างชัดเจนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้อะไรถ้าทำงานสำเร็จตามที่กำหนด มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะได้รับอะไร มีการให้ความช่วยเหลือ และแสดงความพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดีและตรงตามเป้าหมาย

1.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจในสิ่งที่ผิดปกติกจากมาตรฐาน มีการใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

อย่างใกล้ชิด และมีการค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

1.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือความผิดพลาดก่อนจึงเริ่มลงมือดำเนินการแก้ไขปัญหา บางครั้งไม่เข้าไปแก้ปัญหจนกระทั่งปัญหานั้นกลายเป็นปัญหาที่รุนแรง บอกผู้ได้บังคับบัญชาในสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าที่เขาทำถูกต้อง และแสดงตนเองให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าตนนั้นมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งใดยังไม่พังก็น่าไม่ต้องไปซ่อมมัน

1.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชอบละเลยการแก้ปัญหา หลีกเลียงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับเมื่อเกิดเรื่องสำคัญ ๆ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พบตัว เมื่อต้องการจะปรึกษางาน ตอบสนองต่อปัญหาที่วิกฤตด้วยความล่าช้า ชอบหลีกเลียงการตัดสินใจ ทุก ๆ กรณีและไม่สนใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง

3. เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เพศหญิงและเพศชาย

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานครูเทศบาลที่ทำการสอนอยู่โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

5. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีและปริญญาโทของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

6.1 ประสบการณ์การน้อยกว่า 5 ปี

6.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

7. ที่ตั้ง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ทั้ง 3 โรงเรียน

7.1 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1

7.2 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง - ชั่ง พรประภา)

7.3 โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3