

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานองค์การบริหารจัดการ หากคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมควบคู่กันไป ย่อมก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษามีคุณภาพ และประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคม และประเทศชาติในที่สุด ประชากรของประเทศจะได้รับการพัฒนาที่ท้าทายต่อการพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต คือ “การพัฒนาคน” เพราะคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างสมดุล เพื่อให้คนในสังคมไทย มีความสุขถ้วนหน้า สามารถพึ่งตนเองและก้าวทันต่อโลก โดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทย (ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย, 2546, หน้า 96-97) การพัฒนาแบบองค์รวม คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกองค์รวมจะต้องร่วมมือกัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปี ซึ่งเป็นภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พร้อมกับให้เด็กมีโอกาสดำเนิน 12 ปี โดยไม่ต้องเสียค่าบำรุงการศึกษา จึงนับได้ว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังพลของประเทศชาติ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 26)

ยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อ โดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามแนวการกระจายอำนาจ ซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียคือ นักเรียนและชุมชนมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 1)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามการศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติ และตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ และลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จจะต้องมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง มีแรงจูงใจภายใน มีเจตคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (พรนภ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 18) ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถ

ในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นเป็นภาวะความเป็นผู้นำ

ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำและเป็นกุญแจที่สำคัญของการที่จะเป็นผู้นำคนใดให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดปราศจากผู้นำแล้ว องค์กร หรือหน่วยงานนั้นจะขาดเข็มทิศนำทางไปสู่ความสำเร็จ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 11) และผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักชัยของหน่วยงานทางการศึกษา และเป็นดวงประทีปของผู้อำนวยการ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปการศึกษานี้ ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทียนทองแก้ว, 2545, หน้า 35) ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานของสำนักงานในเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ (นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 6)

ผู้นำในโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาโดยตรง และจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งคุณวุฒิ คนฉลาด (2540 ก, หน้า 115) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำนั้น มุ่งที่จะให้ผู้ตามหรือสมาชิกผู้ร่วมงานเกิดภาวะผู้นำในตนเอง (Self - Leadership) โดยสร้างให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติ (Natural Reward) จากการทำงานขึ้นมา เช่น ความรู้สึกที่จะทำให้เกิดความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบด้วยตนเอง เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ เช่น ให้รู้จักภูมิใจในตนเอง การยอมรับนับถือ ภาคภูมิใจในตนเอง แสดงความยินดีต่อตนเอง ซึ่งสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 225) ได้เรียกผู้นำเหนือผู้นำว่า ผู้นำชั้นยอด โดยสรุปได้ว่า ผู้นำชั้นยอดจะช่วยสร้างเงื่อนไขให้แก่สมาชิกทีมงานของตนให้เป็นผู้นำของตนเอง ดังนั้น การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้มีความสำคัญต่อองค์กร ช่วยลดจำนวนผู้นำระดับต่าง ๆ ให้น้อยลง นอกจากนี้เนื่องจากโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงเป็นแบบโครงสร้างแบบแบนนอน และแบบทีมงาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้วิธีการจัดแบบ “การบริหารตนเอง” (Self - Management) หรือแบบ “การนำตนเอง” (Self - Direct) มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, pp. 18-35) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำตนเองมาใช้ในการ

บริหาร ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองในเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวน 31 โรงเรียน ข้าราชการครู จำนวน 509 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการที่ได้สังเกตพฤติกรรมการบริหาร และจากการสัมภาษณ์ครูหลายโรงเรียนในพื้นที่อำเภอบางละมุง โดยสรุปแล้วบางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการ ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติตนที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียนยังขาดความยืดหยุ่น ผู้บริหารไม่เห็นคุณค่าและความคาดหวังในบุคลากรในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีคุณภาพและขาดมาตรฐาน ขาดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การตัดสินใจ (Decision Making) ผู้บริหารยังใช้อำนาจการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว (ชูชาติ งามจรีต, 2549, หน้า 7) ขาดการวางแผนงานที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล บุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น พิจารณาได้ว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาของหน่วยงานในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการสรรหาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบทบาท และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

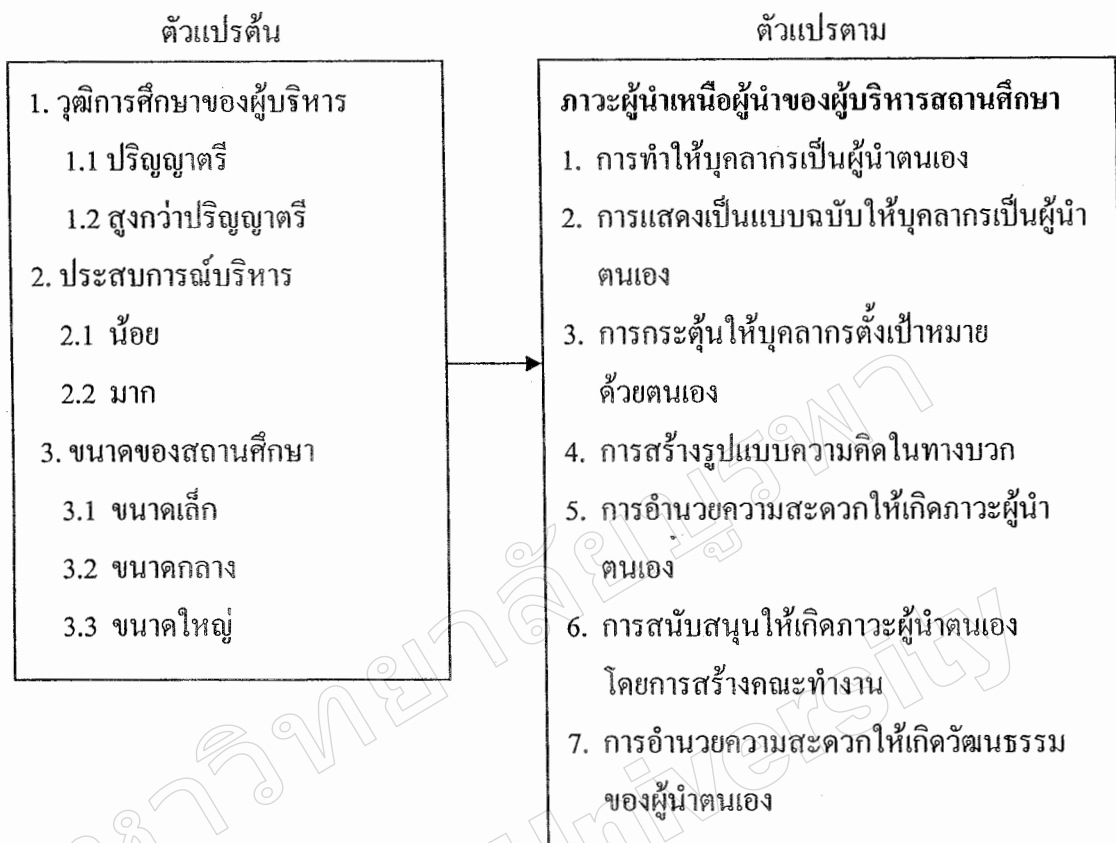
4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีความแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครูและจำแนกสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประกอบด้วย วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ซึ่งเน้นกระบวนการภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างผลงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 509 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากกลุ่มประชากรในข้อ 2.1 โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายโรงเรียน และเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การบริหาร

3.1.2.1 น้อย

3.1.2.2 มาก

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3.2.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์

3.2.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

3.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเอง ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เกลี้ยवलลาด มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการกระตุ้น พัฒนา และส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้บังคลา โดยให้ความหมายและทำทหายงานของผู้ตาม กระตุ้นการทำงานเป็นทีม แสดงถึงการทำงานอย่างทุ่มเทมุ่งมั่นถึงจุดหมายปลายทาง ผู้นำสื่อความหมายชัดเจนถึงความคาดหวังที่ผู้ตามจะได้พบ และยังคงแสดงถึงเป้าประสงค์ร่วมกัน และสร้างวิสัยทัศน์

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้วิสัยทัศน์ทำให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี และสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อ

การทำงานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการ ประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำ ความคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทาง สร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการ และความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชย อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงาน ได้ดีมีการปรึกษาหารือ เพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการเป็น เจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ในการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดจนทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีความประพฤติดในการเสริมสร้างความพอใจ โน้มน้ำใจจิตใจให้บุคลากรสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบ หรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีของ โรงเรียนเพื่อเป็นการผดุง เกียรติยศ และชื่อเสียงของโรงเรียน

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดการสอนทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ โรงเรียนในขณะนั้น

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. อำเภอบางละมุง หมายถึง เขตการปกครองของอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในอำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

7.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

7.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

8. ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

8.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งได้จากค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

8.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

9. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนที่แบ่งตามจำนวนนักเรียนที่มีภายในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งแบ่งออก ดังนี้

9.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

9.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 121-300 คน

9.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 300 คนขึ้นไป