

เกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำนึกของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้สร้างความเชื่อ ความศรัทธา และความสามารถของบุคลากรได้

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create Positive Thought Patter) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตระหนักถึงปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้ อย่างมีระบบ เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหาร สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัย ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ ถึงวิธีการแก้ไขปัญหายังเป็นระบบและสร้างสรรค์ ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความมั่นคง ทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียด รอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไข ปัญหาที่ดีและถูกต้อง ตลอดทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหายังละเอียดรอบคอบในหลายแง่มุม เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติหรือนโยบาย ต้องคิดว่า ไม่มีวิธีใดถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่ยังมีวิธีอื่น ทางอื่นที่ดีกว่าและถูกกว่าเสมอ พยายามหาทางเลือก ที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 61-83) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร ควรกระตุ้นการใช้ปัญญา และความคิดในการป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก เป็นการแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้า ความพึงพอใจมาสู่ บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงาน และ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิต่าง สร้างสรรค์ (Facilitate Self-Leadership through Reward and Constructive Reprimand) การอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจิตใจ หรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับสุวาระ ทรงเมตตา (2541, หน้า 28) ที่กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ และความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน นับว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเองได้ พัฒนาตนเองตามความต้องการ และความสนใจ สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มีความคิดปะในการดำเนินหรือตัดสินใจ บุคลากร ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2544, หน้า 78) กล่าวว่า ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากร ฟันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ และรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากร รู้ว่างานที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่ใช่อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปรับปรุงงานส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ในระหว่างการทำงาน ตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร มาให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในแขนงอาชีพ และยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ ต้องแสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษา และชักนำ ในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือที่ประสบความสำเร็จในด้านอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการกำหนดทางสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศิลปะในการดำเนินหรือตัดสินใจ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอีกด้วย

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน (Promote Self-Leadership through Teamwork) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดีให้คำแนะนำและปรึกษาหารือ เพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริม

บุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม สอดคล้องกับเวนซี (Varney, 1977, p. 153 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 170) ที่กล่าวว่า ทีมที่จะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจต่อทัศนคติ และทักษะของสมาชิกในทีม และสอดคล้องกับเจมส์ และแบร์รี่ (James & Barry, n.d. อ้างถึงใน อุทิศ แสงผ่อง, 2549) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้แนะนำบุคลากรในการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเกณฑ์ในการควบคุม ตลอดจนการมีสิทธิ มีเสียงต่าง ๆ อันจะช่วยให้เกิดความรักและความห่วงใยในงานและองค์กรของตน สนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิชอบร่วมกัน และเปิดเผย ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และหลากหลายภายในกลุ่ม มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง นำวิธีการสื่อสารความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิก ในกลุ่มผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคี ตลอดจนแนวทางแก้ไขและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณาการทำงานนั้นต้องสร้างทีมงาน และมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และหลากหลาย มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในทีม

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-Leadership Culture) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่การงานของตนเองและความสัมพันธ์กับคนอื่นด้วยเช่นกัน มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เสนอแนะแนวทางในการจัดหาสวัสดิการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม อันจะก่อให้เกิดความรักความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองนั้น เป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพัน

ต่อหน่วยงาน และการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจและความสามารถ ตลอดจน ระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ จากบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารทั้ง 7 ขั้นตอน ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สิ่งที่สำคัญและเด่นชัดของ ผู้นำหรือผู้บริหาร คือ จะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากร ทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นถือว่าการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถ รับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ ตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การมากขึ้น

จากกระบวนการของภาวะผู้นำ แบบผู้นำเหนือผู้นำ (Process of Super Leadership) ที่มุ่ง ให้ผู้ตามหรือบุคลากรในหน่วยงาน เกิดภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) โดยการเสริมสร้าง ให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติ (Natural Reward) จากการทำงานขึ้นมา เช่น ความรู้สึกที่จะก่อให้เกิด ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบด้วยตนเอง เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ เช่น ให้รู้จัก ภูมิใจในตนเอง การยอมรับนับถือ เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน การแสดงความยินดีต่อตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง (Self-Leader) โดยผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจแนะแนว เสริมแรงและช่วยวางเป้าหมาย และให้ผู้ตามมีอิสระในการคิดออกแบบงานด้วยตนเองมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมผู้นำให้เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งก่อให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองได้ในที่สุด สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องการผู้นำมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และควรได้รับการแต่งตั้งเติมคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาความต้องการภาวะผู้นำในสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้า มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติ ซึ่งผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ว่ามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำหรือไม่เพราะคิดว่าเป็นทฤษฎีหรือแนวคิดที่ผู้นำ หรือผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องให้ความสำคัญและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ ดังกล่าว เพราะการบริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นหลัก ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการกำหนด วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน และการประเมินผล ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่เหมาะสม ย่อมได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งครู นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด ก็สามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่

เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพของสังคม เป็นกำลังสำคัญในการสร้างคน สร้างงาน สร้างชาติให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ซึ่งมีความสำคัญ หรือเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรม เป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ สกฤตศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการศึกษาเรียนรู้ค้นคว้าหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ทำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะแนะนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบถึงขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ครูมีมาตรฐานการทำงาน การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถสอดคล้องกับสวณ สุทธิเลิศอรุณ (2532, หน้า 137) ได้กล่าวถึงการศึกษาอบรมไว้ว่าความแตกต่างในการได้รับการศึกษาอบรมของบุคคลบางคนได้รับการศึกษาสูง แต่บางคนได้รับการศึกษาปานกลาง และบางคนได้รับการศึกษาต่ำ โดยผลการศึกษาอบรมนี้ทำให้บุคคล มีความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกัน กันยา สุวรรณแสง (2532, หน้า 81-84) กล่าวว่า การศึกษาอบรมมีอิทธิพลทำให้คนเรามีลักษณะแตกต่างกัน หรือคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ คนที่ได้รับการศึกษาจะเป็นคนที่มีคุณภาพ คนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาความสามารถทางสติปัญญาจะไม่เจริญถึงขีดสูงสุด ดังนั้นวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหา และสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น การได้ผ่านงานมาย่อมมีความรอบรู้มากกว่าคนที่ไม่เคยผ่านงานนั้น ๆ มาก่อน (เกื้อกูล แสงพร้ง, 2541, หน้า 155) สอดคล้องกับกันยา สุวรรณแสง (2532, หน้า 81) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์และการเรียนรู้แต่ละคนทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แยกออกจากกันไม่ได้ ประสบการณ์เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันนั้นผลจากการเรียนรู้ทำให้คน

มีการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติ แต่ต้องอาศัยการวัดประสิทธิผลที่ดีพอ จึงจะทำให้คนได้เรียนรู้เป็นผลสำเร็จ แต่ทุกคนไม่ได้รับประสบการณ์ที่เท่าเทียมกัน สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกันจึงมีโอกาสได้เรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญเพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุรี บูรณโกศล (2544, หน้า 103) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจริตรา ผลมาก (2536, หน้า 134) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานทางวิชาการในสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี ถือว่ามีประสบการณ์นานพอสมควร เมื่อประสบปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษา แล้วมีการพัฒนาปรับปรุงตัวเองหาแนวทางแก้ไขปัญหด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ถือว่ามีประสบการณ์น้อย เมื่อประสบปัญหาในสถานศึกษาทำให้ขาดประสบการณ์แก้ไขปัญหาดัง ๆ ในงานวิชาการในสถานศึกษา เพราะอยู่ในขณะที่กำลังพัฒนาตัวเองให้เข้ากับสภาพที่เป็นอยู่ในสถานศึกษา จึงทำให้มีปัญหามากกว่าผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์สอนนานกว่า ดังนั้น ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง จำนวนนักเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อการบริหารคุณภาพการศึกษา จำแนกไว้ 3 ขนาด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538, หน้า 2) ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 130 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป และได้กำหนดขนาดของโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อการบริหารด้านงบประมาณไว้ 7 ขนาด ดังนี้ ขนาดที่ 1 จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน ขนาดที่ 2 จำนวนนักเรียน 12 - 300 คน ขนาดที่ 3 จำนวนนักเรียน 301 - 600 คน ขนาดที่ 4 จำนวนนักเรียน 604 - 900 คน ขนาดที่ 5 จำนวนนักเรียน 901 - 1,200 คน ขนาดที่ 6 จำนวนนักเรียน 1,200 - 1,500 คน ขนาดที่ 7 จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป แต่ขนาดโรงเรียนในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดเล็กมีนักเรียน 1 - 120 คน ขนาดกลางมีนักเรียน 121 - 130 คน และขนาดใหญ่มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป ทั้งนี้เป็นไปตามเกณฑ์ในการศึกษาขนาดของโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ และจากการศึกษาขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียน

ขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อบ่งชี้และสภาพการบริหารแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมในด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ มากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว (2543) ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยองตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, n.d. อ้างถึงใน อุทิศ แสงผ่อง, 2549) ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ขนาดของสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปร ที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับโครงสร้าง เนื้อหา และตัวแปรของหัวข้อวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมมาเป็นส่วนหนึ่งดังนี้

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ของผู้นำของ ศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งภาวะผู้นำ เปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เริ่มจากภาวะ ผู้นำการแลกเปลี่ยน

อินทรน้อย มะลิชัยวงศ์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำปวิรรตของผู้บริหาร ดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำพูน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำปวิรรตของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำปวิรรตของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับสูง

สุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว (2543) ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก อยู่ใน ระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการ โน้มน้าวจิตใจ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สตรีจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกัน

บุรี บูรณ โกศล (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า การวิจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา เพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพและความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิติมา เทียนทอง (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ในทศวรรษหน้า จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความน่าเชื่อถือ มีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) เป็นผู้มีความฉลาด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร 3) เป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงได้ 4) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในหลักการ 5) เป็นผู้ที่มีความกล้าพึ่งตนเองด้วยความมั่นใจ และมีพลังต่อความสำเร็จ ความสามารถในการบริหารจัดการมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์และวางแผน 2) ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ด้านงบประมาณ ด้านแหล่งความรู้ สื่อ และนวัตกรรม บ้านอาคารสถานที่และด้านบุคลากร 4) ความสามารถในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 5) ความสามารถในการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน

มนัส ญาติเจริญ (2544) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองจันทบุรี ตามแนวคิดของเบสส์ (Bass, 1985) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญจันทร์ เอียวสารักษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยองตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตาม

วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546, หน้า 49) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีภาวะผู้นำสูงกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย

ธนพงศ์ บุญวาทิ (2547) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลของการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านการประสานงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวม และทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มณีกาญจน์ รัตนธรรม (2548, หน้า 80) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

งานวิจัยต่างประเทศ

ทั้งนี้งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ งานวิจัยที่รักษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ มีงานวิจัยที่พอสรุปได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เฮอร์ซอก (Herzog, 1960, p. 3020-A) ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับตัวแปรบางประการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่ของรัฐและของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ ภาวะผู้นำของครูใหญ่

มาร์เลอร์ (Marler, 1973 อ้างถึงใน อุทิศ แสงผ่อง, 2549) ได้ทำการศึกษาทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลต่อบทบาท และพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าผู้บริหารควรมีบทบาทและพฤติกรรมที่สำคัญ 6 ประการคือ

1. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงาน ให้การนิเทศและวางโครงการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพ เพื่อจะทำให้กิจการของโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี
3. มีความเป็นกันเองกับนักเรียน และเข้าใจปัญหาของนักเรียน
4. ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบของบังคับอย่างเคร่งครัด เมื่อถึงคราวจำเป็น
5. วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนทั่วไป
6. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคณะครู

คอกซ์ (Cox, 1974, p. 2565-A) วิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุงงาน และด้านมุงสัมพันธ์ของคณะบดีฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่า

1. คะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้าน ในความเป็นจริง และในอุดมคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเห็นของคณาจารย์กับอธิการ คณาจารย์กับคณะบดีฝ่ายวิชาการ และอธิการกับคณะบดีฝ่ายวิชาการ
2. คะแนนเฉลี่ยที่ได้อยู่ในเกณฑ์ แสดงว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับสูงมาก ความเป็นจริง กับความคาดหวังจึงแตกต่างกันชัดเจน

เบิร์ค (Burke, 1983, p. 3762-A) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศขององค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถาม LPC และ OCDQ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูมัธยมศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนในเครือเซาเวมิเนียน (Shawnee Mission) 18 แห่ง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรยากาศขององค์การไม่มี ความสัมพันธ์กันแบบผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานก็ไม่ส่งเสริม หรือสอดคล้องกัน แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 18 แห่ง มีความแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ได้รับการยอมรับจากครูจะเป็นแบบปิดมากกว่าแบบเปิด ครูส่วนมากมีความพึงพอใจในการทำงาน และการติดตามนิเทศ ของศึกษานิเทศก์ และมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีกับผู้ร่วมงาน ในการสร้างบรรยากาศแบบเปิด ที่จะเป็นการยอมรับด้วยดีจากครูผู้ปฏิบัติการสอนค่อนข้างสูงในที่สุด

แจง (Jang, 1987 อ้างถึงใน สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย, 2546) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

กับความพึงพอใจของครูผลการวิจัย พบว่า ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวกในการทำงานแก่ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจน ยอมรับความคิดเห็นของครูมากเพียงใด ก็จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

ดี เบเนดecto (Di Benedetto, 1988, p. 2037 - A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ เพอร์สัน (Person, 1993) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมาจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมากมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการ และจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจากการจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ถูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และถึงแม้การบริหารในวิทยาลัย ไม่สามารถที่จะให้ถูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้ และความชำนาญของคณะครู และบุคลากรในวิทยาลัย แล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารในการแสดงภาวะผู้นำในโรงเรียน มีผลต่อการจัดการศึกษาโดยตรงและจะนำองค์การไปสู่เป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยศึกษายบนพื้นฐานแนวความคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ

ผู้นำตนเอง โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอื่นจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น