

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา ด้านสังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่างๆในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้โลกเหมือนไร้พรมแดน โดยช่วง ค.ศ. 2000 - 2009 เป็นทศวรรษของดิจิทัล(Digital) ทำให้ผู้ใช้มีประสบการณ์มาก สามารถทำงานได้เป็นส่วนตัว และสามารถเข้าถึงโลกของข้อมูล ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองและการแข่งขัน ข้อมูลข่าวสารที่มีอย่างหลากหลายสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วมากขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรด้วย องค์กรใดสามารถยืนหยัดอยู่ได้จะต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในอันที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จำเริญ จิตรหลัง. 2550 : 102)

ผู้บริหารองค์กร นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและการดำเนินการขององค์กร เพราะจะทำให้ทุกส่วนในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษา ซึ่งเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาคนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ด้วยการให้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 : 32 – 33) โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือ รู้ว่าต้องการอะไร และจะอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผล สื่อสารให้ทุกคนรู้ ประเมินสภาพแวดล้อม รู้ศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจ (จินทนา สุขุมนันท์. 2548 : 24) และปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร คือ คุณภาพของผู้นำ เพราะผู้นำเป็นเสมือนหลักชัยขององค์กร ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้

ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความขยันขันแข็ง ความสามัคคี มุ่งมั่นเต็มใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามหากผู้นำขาดความสามารถ จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเฉื่อยชา ท้อแท้ เกิดความขัดแย้ง ทำงานไม่ตรงตามเป้าหมายตลอดทั้งขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวขององค์กรได้ ความสามารถในการนำสมาชิกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานซึ่งเราเรียกว่าความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : 40)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการแสวงหาทางออกที่จะส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าทำผลงานให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีความชัดเจน ความสอดคล้อง โดยการชี้แจงอธิบายจุดประสงค์ในการเป้าหมายแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกฝ่าย และ 2) มีความไว้วางใจ โดยผู้นำสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการกล้าตัดสินใจปัญหาให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาและพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานแต่ละคน (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว, 2549 : 80) โดยภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้จากปัจจัย 3 ประการคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ซึ่งผู้นำจะต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลที่ตนมีอยู่ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนครอง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีความคิดคล้ายตามอันจะส่งผลทำให้องค์กรหรือกลุ่มประสบผลสำเร็จตามหัวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามคาดหวังไว้ (อาคม วัชโรตต, 2547 :18) โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม การที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์การ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตน ไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุดีจะแห่งตน และความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Bass & Avolio, 1991 : 94 ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551 : 21)

ปัจจุบันสตรีมีบทบาทเป็นผู้นำในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้นจนถึงผู้บริหารระดับสูงของประเทศและจะมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ดีคือ มักสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การอบรมสมาชิกของกลุ่มด้วยความเห็นอกเห็นใจมากกว่าผู้ชาย

จึงทำให้ผู้หญิงสามารถกระตุ้นสมาชิกของกลุ่มในการตัดสินใจได้ดี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 94) ถึงแม้สตรีจะได้มีส่วนร่วมในบทบาทของผู้นำมากขึ้นก็ตาม สตรีก็ยังผูกติดกับบทบาททางเพศที่ได้รับ การกล่อมเกลามาแต่เดิม ความอดทน ความสามารถในการโน้มน้าว ความสามารถในการประสานงาน ฯลฯ และจะมีลักษณะด้อยในใจอ่อน ไม่กล้าตัดสินใจ ความละเอียดลออจนทำให้งานบริหารล่าช้า การพะวงต่อครอบครัว ฯลฯ ในทำนองเดียวกันก็อาจจะมีภาวะวิเคราะห้ลักษณะเด่นและลักษณะด้อย ของผู้นำที่เป็นบุรุษ ซึ่งอาจเชื่อมโยงไปถึงบทบาททางเพศที่ได้รับการยอมรับความแตกต่างและยอม ให้คุณค่าที่เท่าเทียมกัน (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. 2547 : 89) อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการยอมรับให้ผู้นำที่เป็นสตรีได้บริหารงานก็ตาม แต่ก็มีปัญหาอุปสรรคบางประการ ที่ทำให้ผู้บริหารสตรีมักมีอุปสรรคในการบริหาร โดยเฉพาะการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่เป็น ชาย ผู้วิจัยเองเมื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็ประสบปัญหาเรื่องการยอมรับจากครูชาย ในโรงเรียน ซึ่งมีความคิดตามค่านิยมว่าสตรีไม่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร และจากการสนทนากับครูที่มีผู้บริหารสตรีอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้ทราบว่าครูชายมักมีความรู้สึกลัวว่าผู้บริหารสตรีจู้จี้ ไม่หนักแน่น เข้มงวดกวดขัน กำกับติดตามงานมาก ซึ่งต่างจากผู้บริหารชายที่มักไม่มีพฤติกรรมนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 4 เขตพื้นที่การศึกษา ปัจจุบันมีสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำนวน 72 โรงเรียน แบ่งเป็นเขต 1 จำนวน 17 โรงเรียน เขต 2 จำนวน 19 โรงเรียน เขต 3 จำนวน 16 โรงเรียน และเขต 4 จำนวน 20 โรงเรียน มีการบริหารจัดการ โดยรวมจำนวน 72 โรงเรียน ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษา บริการการศึกษา และบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการจัดการบริหารงานตามโครงสร้างการปฏิรูปการศึกษาใหม่ เป็น 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป เป็นงาน ที่มีโครงสร้างหลายระดับการศึกษา มีผู้ทำงานเป็นกลุ่ม และเกี่ยวข้องกันหลายฝ่าย จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการและทีมงานในการทำงานเป็นทีมที่ดี จึงจะทำให้มีผลงานออกมามีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพราะว่ยังไม่มียังไม่มีองค์การหน่วยงานใดสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้โดยปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมที่ดีและเข้มแข็งได้ จึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการจัดการศึกษา คือ การขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์ที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรอย่างจริงจัง เปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม ของครูและผู้บริหารการศึกษาให้มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นนักการปฏิรูปที่มีแนวความคิดใหม่ มีพฤติกรรมใหม่ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะที่จะต้องบริหารจัดการให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามความคาดหวังของกระทรวงศึกษาธิการในยุคปฏิรูป การศึกษา และมีผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจำนวนไม่น้อย ที่ขาดความเป็นผู้นำ หรือความมีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงในตนเองไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ โรงเรียนในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 33-34)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีจึงสนใจจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษาตามความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้นด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน โรงเรียน และสามารถรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย เพื่อวางแผนพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991 : 104 ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551 : 21) แล้วนำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ไว้ 4 ด้านดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งหมด 729 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน แล้วใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

3.1.1.1 ต่ำกว่า 3 ปี

3.1.1.2 3 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้เห็นถึงการบริหารจัดการในโรงเรียน ที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพยายามของครูให้ต่างไปจากเดิม โดยขับเคลื่อนใจให้ครูเกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ ตระหนักถึงคุณค่าของอุดมการณ์ ปฏิบัติงานจนเกินความคาดหวังที่จะบรรลุอุดมการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อส่วนรวม หรือเพื่อนักเรียน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จได้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์มีเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีความสามารถในการบริหารงาน มีวิจารณ์ญาณ วิเคราะห์ สังเคราะห์ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม กล้าเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติ ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติตนเคร่งครัดอยู่ในระเบียบวินัยตามแนวปฏิบัติของราชการ ทำงานที่โปร่งใส เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน ถูกต้อง รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา และรู้จักปรับตัวใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย จนเกิดผลงานเชิงประจักษ์

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงเป้าหมายของการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ใช้วิธีการทำงานที่ซับซ้อน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ

ส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน กระตุ้นการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้มีความน่าตื่นเต้น อยากจะทำงานให้สำเร็จ เสียสละเวลาและอุทิศเวลาในการทำงานนอกเหนือเวลาทำงานตามปกติ มองปัญหาโดยรอบด้าน และสร้างกัลยาณมิตรความผูกพัน ร่วมกันทำงาน อย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหา จุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ แนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม มีความใฝ่รู้มากขึ้นจัดการเรียน การสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ใช้เทคโนโลยีและทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิด วิจัยเลือกวิธีการทำงาน ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลและข้อมูลในการตัดสินใจมา แก้ไขปัญหาในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจแสดงออกเต็มความสามารถให้ บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับใน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามสาขาวิชาเอกและความถนัด ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนได้ พัฒนาตนเอง ให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน ตอบสนองความต้องการของ ผู้ร่วมงานแต่ละคน มอบหมายงานตามความสามารถของผู้ร่วมงาน ชื่นชมในความสามารถและ ผลงานของผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ห่วงใย เอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน และส่งเสริม ให้ครูใช้การรายงานประเมินตนเองประจำปีมาปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี และปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

4. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู ในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร สถานศึกษาสตรี แบ่งเป็น

4.1 ต่ำกว่า 3 ปี

4.2 ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง มีนักเรียน จำนวน 1- 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง มีนักเรียน จำนวน 121- 300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง มีนักเรียน จำนวน 301 คนขึ้นไป

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐที่มีผู้บริหารสถานศึกษาตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานสถานศึกษาของรัฐ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา)