บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นกลไกในการพัฒนาคนอย่างเหมาะสม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และการประกอบอาชีพ เพื่อให้ประชากรในชาติมีนิสัยรักการพัฒนาตนเอง มีหลักศาสนาเป็นครรลองชีวิต มีจิตสำนึกในความเป็นไทย ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข มีส่วนร่วมรับผิดชอบการพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ตลอดจนมนุษย์ชาติในสังคมโลก โดยภารกิจที่สำคัญยิ่งของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การพัฒนามนุษย์ การจะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้านั้น สิ่งสำคัญจะต้องพัฒนาประการหนึ่ง คือ คน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติ เป็นพลังผลักดันให้ชาติเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ประชุม รอดประเสริฐ (2528, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยการบริหารงานองค์การประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ เวลาและกำลังชวัญ คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆในการบริหารงานสอดคล้องกับอรุณ รักธรรม (2540, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า ไม่ว่าในวงราชการ หรือธุรกิจใด ๆ งานทุกอย่างจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญ กิจการใด ไม่ว่าจะตั้งความมุ่งหมาย วางนโยบาย วางแผนงาน จัดองค์การ มีเครื่องมือเครื่องใช้ และเงินทุน อย่างพร้อมมูลเพียงใดก็ตาม หากบุคคลผู้ดำเนินงานในกิจการนั้น ไม่ดีเพียงอย่างเดียวทุกอย่างก็พลอยล้มเหลวไปด้วย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพศึกษา (2543, หน้า 1) ได้กล่าวว่าปัจจุบัน ในโลกศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่มีการปฏิวัติทางเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และโลกาภิวัฒน์ เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่สุด ข้อมูล ข่าวสารและความรู้จึงเป็นตัวกระตุ้นการพัฒนาชาติต่าง ๆ จึงแข่งขันกันโดยอาศัยฐานความเข้มแข็งของทรัพยากรปัญญาเป็นหลัก ซึ่งมนุษย์จะมีความสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากมนุษย์เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด คือ แรงงานและสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543, หน้า 2) ที่ให้ความเห็นว่าจุดเริ่มต้นที่ทำให้สังคม องค์กร ชุมชน หรือระบบต่าง ๆ มีคุณภาพได้นั้นมักจะเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ คนมีคุณภาพแทบทั้งสิ้น คนที่มีคุณภาพในที่นี้หมายถึงคนดี คนเก่ง ใช้ความดีเป็นกรอบใช้ความเก่งเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การ หรือชุมชนนั้นอยู่รอดและพัฒนาต่อไปได้ ปัจจัยที่จะ

ทำให้คนมีคุณภาพได้มาก คือ การศึกษา และจากความมุ่งหมายหลักของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งหวังว่า จะนำไปสู่การจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นคนมีคุณภาพ คือมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข กล่าวโดยสรุป คือ ต้องการให้คนมีคุณภาพ ก็ต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 เป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาในลักษณะขององค์รวม ทั้งแนวคิด โครงสร้างและกระบวนการ ในการจัดการศึกษาซึ่งกำลังนำไปสู่การปฏิรูปในระบบต่าง ๆ จะเป็นกรอบที่สำคัญอันจะช่วยให้ก้าวไปสู่ระบบ ซึ่งมีความเป็นผู้นำที่ดีกว่าเดิม เป็นผู้ที่ไม่ถูกครอบ เป็นผู้ที่พร้อมประสานและส่งเสริมสนับสนุนพลังของกลุ่มคน ของชุมชน การปฏิรูปการศึกษาก็เช่นกันย่อมเป็นการศึกษาที่กระจายอำนาจการศึกษาคำนึงถึงท้องถิ่น การศึกษาที่เน้นให้คนรู้จักคิด รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง พึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมพลังกัน ก็จะนำไปสู่ระบบการมีผู้นำที่ดี และในการบริหารงานไม่ว่าเป็นองค์การทางการศึกษา หรือองค์การใดก็ตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารในหน่วยงานขึ้นอยู่กับ หัวหน้างาน หรือผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสถาบันการศึกษาหน่วยย่อยที่สุดและสำคัญที่สุดคือ โรงเรียน ผู้นำคือครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ ที่จะนำครู นำโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า ชารี มณีศรี (2542, หน้า 135) และคุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 11) ได้กล่าวว่าผู้นำเป็นกุญแจสำคัญขององค์การเพราะเป็นผู้บันดาลให้งานประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าองค์การหรือหน่วยงานใดปราศจากผู้นำแล้วองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะขาดเข็มทิศนำทางไปสู่ความสำเร็จ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เป็นคุจดวงประทีปขององค์การ เป็นจุดรวมพลังของสมาชิกในองค์การ ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและคุณค่าขององค์การที่มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดระเบียบประสมประสานกิจกรรมของตน เพื่อผลงานของส่วนรวม วิจิตร วรุตบางกูร (2538, หน้า 15-16) ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544, คำนำ) ได้กล่าวว่าการบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องมีทั้งความรู้ด้านเทคนิคการบริหาร และประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้บังเกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างทันโลก ทันเหตุการณ์ มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติของตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์ และจุดที่ตนเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวผู้ตามให้เชื่อมั่น ทำตามได้อย่างสันติสุข รัญจวน อินทรกำแหง (2537, หน้า 230) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ

สถานศึกษาทุกระดับ มีบทบาทความรับผิดชอบอย่างสำคัญ ตั้งแต่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษานั้น ทั้งในการสร้างสรรค์ และในการทำลาย จากความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีบทบาทในการบริหารงานต่อองค์กร จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพของโรงเรียนจะบังเกิดขึ้นได้หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้บังเกิดคุณภาพขึ้นได้ ภายใต้กลไก หรือระบบการบริหาร จัดการขององค์กรนั้น ๆ ถวิล เกื้อกูลวงษ์ (2530, หน้า 209) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ความสำเร็จของครู และนักเรียน นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานของทุกฝ่ายแล้วยังขึ้นอยู่กับตัวผู้นำ และผู้นำนั้นต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถสอดคล้องกับแนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956. pp. 243-253)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ 7 ประการด้วยกัน คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน 7) การเข้าสังคม จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำนับว่ามีความสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดมีภารกิจในการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2547 มีโรงเรียน ประถมศึกษาต้องรับผิดชอบ 115 โรงเรียน อยู่ในอำเภอเมืองตราด 39 โรงเรียน ซึ่งในอำเภอนี้มีข้าราชการครู 441 คน เป็นสายผู้บริหาร 45 คน สายผู้สอน 396 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดมีนโยบายในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมุ่งเน้นงาน 3 ด้าน คือ การเรียนรู้ การปฏิรูปครูและบุคลากรและการปฏิรูประบบบริหารการจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด, 2547, หน้า 1) และการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ หากการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปด้วยดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีทางการบริหารแล้ว การบริหารก็จะประสบผลสำเร็จ เป็นผลดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก และจากการศึกษาผลงานวิจัยของ สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 14) ที่ได้ศึกษาผลงานวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จของโรงเรียน ผลการศึกษาดังกล่าวได้สรุปคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดี และหนึ่งในคุณลักษณะดังกล่าวก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและผลจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2546 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด (2547, หน้า 3) ที่มีนโยบายในเรื่องพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดพบว่าการประเมินมาตรฐานโรงเรียนด้านผลผลิต โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จากจำนวน 39 โรงเรียน ผลการประเมินวัดผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน ซึ่งเป็นผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ไม่เป็นที่น่าพอใจ และนอกจากนี้ มีโรงเรียนที่พร้อมจะรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก มีเพียง 18 โรงเรียน ในจำนวนทั้งหมด 39 โรงเรียน ซึ่งได้เริ่มรับการประเมิน เมื่อปีการศึกษา 2545 – 2546 รวม 2 ปี ดังนั้น จากสภาพดังกล่าวน่าจะมีสาเหตุมาจากภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ตามแนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารการศึกษาได้ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ให้เป็นผู้ประสบผลสำเร็จทางการบริหาร

2. สามารถนำข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตราด อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร มีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์บริหารงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ

1.6 ด้านการประสานงาน

1.7 ด้านการเข้าสังคม

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ปีการศึกษา 2547 ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำนวน 396 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จำนวน 196 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วยสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ

3.1.1.1 ระดับปริญญาตรี

3.1.1.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3.1.2 ประสบการณ์

3.1.2.1 ประสบการณ์น้อย

3.1.2.2 ประสบการณ์มาก

3.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ตามแนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) 7 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม

3.2.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข

3.2.3 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ

3.2.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ

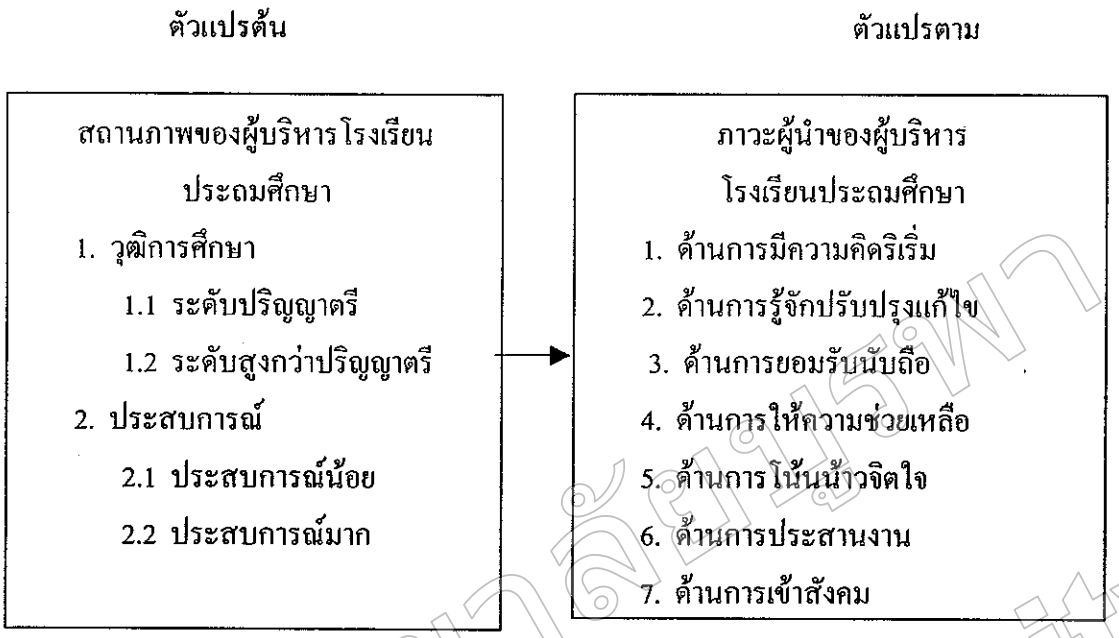
3.2.6 ด้านการประสานงาน

3.2.7 ด้านการเข้าสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ซึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน 7) ด้านการเข้าสังคม โดยศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจากความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติงาน และในการวิจัยนี้ได้จำแนกสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน กับตัวแปรในการวิจัยภาวะผู้นำ ดังกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือความสามารถของผู้บริหารที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อคนอื่น ๆ ทั้งที่จะมีผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆเพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน มีแผนงานที่ดีและเป็นระบบการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ก่อนที่จะแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นขยันขันแข็ง มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถเชื้อเชิญให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน และให้บริการกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ มีความเต็มใจอุทิศทั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการบริหารงานของโรงเรียน

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาแก่ครู มีการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนจัดอบรม สัมมนา ดูงาน รวมทั้งเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงช่วยแก้ปัญหาให้กับโรงเรียนด้วย จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภายในโรงเรียนและมีความสามารถในการลดความขัดแย้งหรือความตึงเครียดของบุคคลากรได้เป็นอย่างดี

1.3 ด้านการยอมรับนับถือคนอื่น หมายถึง การให้การยอมรับนับถือและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน ให้ความสำคัญกับครูและบุคคล มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงาน มีการมอบหมายงานให้บุคคลทำตามความรู้ความสามารถ รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานดี ชื่นชมในความคิดสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน และความรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดอันเกิดจากมอบหมายงาน

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ทั้งเรื่อง งานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว แสดงออกถึงความห่วงใย ความผูกพัน เมื่อผู้ร่วมงานเมื่อประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อมีโอกาส ติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จัดปฐมนิเทศแก่ครูที่เข้าดำรงตำแหน่งใหม่หรือย้ายมาปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์แนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน สามารถพูดในที่ชุมชนกับทุกคนทุกระดับโดยไม่ประหม่าหรือเคอะเขิน ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์ขัน เป็นกันเองในการสนทนาสามารถพูดจาไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างครูในโรงเรียนและพูดจาคลี่คลายบรรยากาศตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้

1.6 ด้านการประสานงาน หมายถึง การชี้แจง เพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานด้วยกันได้ดี เปิดโอกาสให้บุคคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคคลากรพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน ประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความสามารถเป็นผู้นำในบางเรื่อง ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และสามารถร่วมมือกับผู้ปกครองแก้ปัญหาของนักเรียนได้

1.7 ด้านการเข้าสังคม หมายถึง การเป็นผู้มีความประพฤติและการปฏิบัติน่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวได้อย่างเหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ ร่วมสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ปีการศึกษา 2547

3. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ปีการศึกษา 2547

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ปีการศึกษา 2547 แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การบริหารงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยเริ่มนับตั้งแต่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์เป็นเกณฑ์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16 ปี

5.1 ประสบการณ์ในการบริหารน้อย หมายถึง ประสบการณ์ที่ต่ำกว่า 16 ปี

5.2 ประสบการณ์ในการบริหารมาก หมายถึง ประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University