

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลกและเทคโนโลยีมีผลให้ประเทศไทยต้องเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รัฐมีนโยบายขับเคลื่อนประเทศและสังคมไทยสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ คือ ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การเตรียมความพร้อมกำลังคน เพื่อเผชิญกับระบบเศรษฐกิจใหม่ที่มีลักษณะโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ในวิชาชีพเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาของประเทศไทย บรรลุตามวัตถุประสงค์จึงเป็นหัวใจสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546, หน้า 1) การประกาศยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ เกิดจากความมุ่งมั่นที่จะผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นระบบสร้างความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติให้ได้ผลโดยอาศัยการรวมพลังกันทำงานอย่างจริงจัง ในระหว่างองค์การหลักของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10 (6) ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงเป็นองค์การหลักหนึ่งที่ต้องร่วมปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

สถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก เป็นองค์การที่ตั้งขึ้นโดยการรวมกลุ่มสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก คือ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก 1 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก 2 และสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก 3 โดยมีสถานศึกษารวม 37 แห่ง การจะดำเนินกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกทุกระดับต้องเล็งเห็นความสำคัญและดัชนีชี้วัดความสำเร็จ องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการนำไปสู่เป้าหมายนั้นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและรวดเร็วมีขอบเขตแผ่ออกไปในวงกว้างกระทบต่อด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เทคโนโลยี โครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารสู่ความสำเร็จ จึงเกิดความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำจากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมีประสิทธิผลในอดีตมาสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่

ภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาได้ทำให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องเปลี่ยนแนวคิดเดิมและจำเป็นต้องหาจุดลงตัวที่มีคุณภาพระหว่าง “การบริหารจัดการ” (Managing) กับ “การนำ” (Leading) โดยทั่วไปมักพบว่าผู้นำสถานศึกษา พยายามตอบสนองต่อภาวะการเปลี่ยนแปลง (Responding to The Change) ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่ง่ายที่สุดคือ การทุ่มเทการทำงานให้นักยิ่งขึ้นจึงเกิดงานใหม่ที่รับผิดชอบทับถมภารกิจเดิมที่หนักอยู่แล้วให้นักยิ่งขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ม.ป.ป., หน้า 10)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย มีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุม ดูแล และบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของร่วมงานให้ร่วมมือ ร่วมใจ ปฏิบัติงานแสดงว่าเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยบทบาทและหน้าที่แล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหาร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ คือ สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานสำเร็จด้วยตัวของเขาเอง โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและได้รับประโยชน์สูงสุด สิ่งหนึ่งที่จะชี้ถึงความแตกต่างของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำกับผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำก็คือ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตของหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้น จะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างบารมีโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและสุดความสามารถ (อนุกุล เขียงพุกษาวัลย์, 2535, หน้า 9)

รูปแบบการบริหารสถานศึกษา คือผลรวมของพฤติกรรมการบริหารที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ รูปแบบการบริหารนิยมฟังเสียงที่ตัวผู้บริหารโดยตรง การบริหารสถานศึกษาจะมีลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ ความเชื่อ หรือปรัชญาของผู้บริหาร (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2538, หน้า 32) ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนหัวใจของสถานศึกษานั้น ๆ ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะความเป็นผู้นำก็คงบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานได้ยาก (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538, หน้า 29) ผู้บริหารที่มีความสามารถใช้ภาวะผู้นำสูงย่อมจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทำนองเดียวกันกับผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะเกิดผู้นำแทรกซ้อนในองค์การผู้บริหารคนนั้น จะมีแต่ความยุ่งยากในการบริหารงานและล้มเหลวในที่สุด ดังนั้น ในฐานะนักบริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างศรัทธา บารมี โน้มน้าวให้ลูกน้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและสุดความสามารถ (อนุกุล เขียงพุกษาวัลย์, 2535, หน้า 9)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ทั้งหมด 37 สถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องเริ่มปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมีประสิทธิผลในอดีตไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ มุ่งเน้นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยึดมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นพันธมิตรเชิงธุรกิจกับภายนอกได้ดี ตลอดจนสามารถสร้างความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานภายในให้นำตนเองและร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตผลงานและบริการที่ดีมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า ก)

จากการประเมินตนเองในปีการศึกษา 2546 ของทุกสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก พบว่าผลการดำเนินงานโดยรวมต่ำกว่าเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษายังขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำไม่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปในทางที่ควรจะเป็น ได้บังคับบัญชาขาดการกระตุ้นใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและ โครงการต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวันท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ผู้ได้บังคับบัญชามีความประทับใจและการยอมรับในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยจนเป็นผลให้บุคลากร ไม่เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก และผลงานวิจัยอาจใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกได้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับหัวหน้างาน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างประเภท

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมและเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับทางสังคม รวมทั้งอาจประโยชน์ต่อสถาบันอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาและสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับหัวหน้างานแตกต่างกันหรือไม่
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างประเภทแตกต่างกันหรือไม่

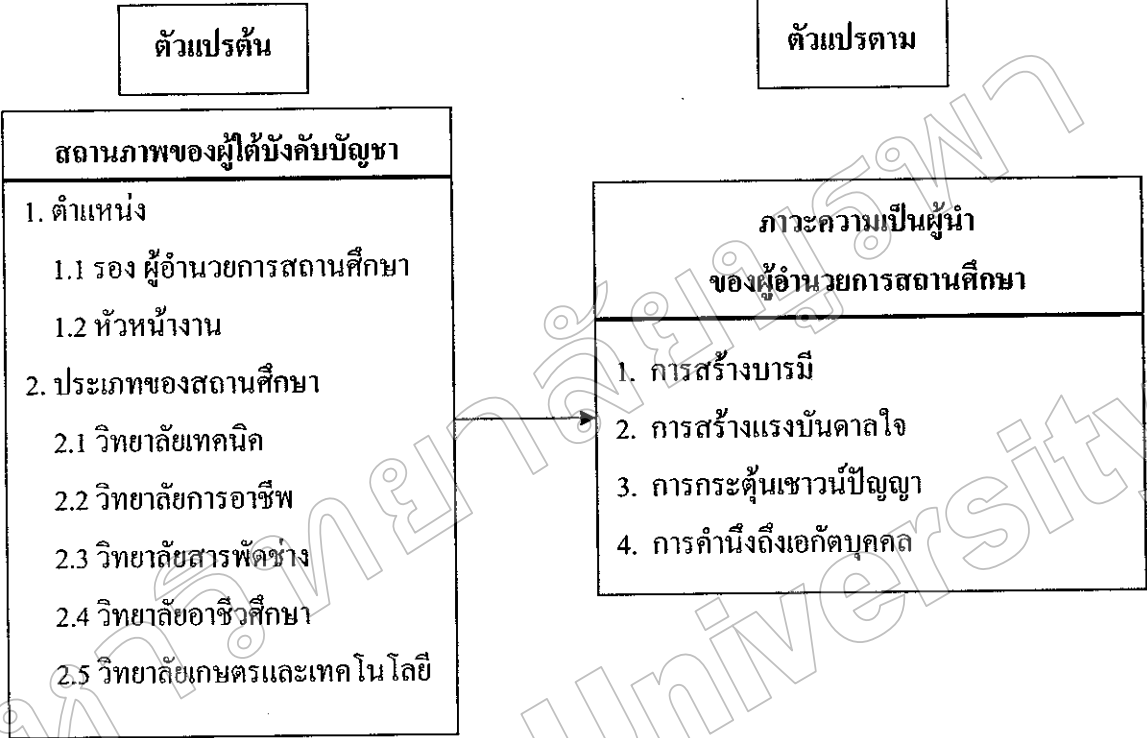
สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับหัวหน้างานแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ระหว่างความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างประเภทแตกต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของเบอร์นาร์ด เอม.แบสส์ และบรูซ เจ. โวลีโอ (Bass & Avolio, 1990) อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำการสร้างบารมี (Charisma or Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

โดยศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงานและประเภทของสถานศึกษาเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบอร์นาด เอ็ม. เบสส์ และบรูซ เจ. อวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ คือ ด้านการสร้างบารมี (Charisma or Idealized Influence) การสร้างแรง บันดาลใจ (Inspirational Motivation) การ กระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงเอกัตบุคคล (Individualized Consideration)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำนวน 37 แห่ง โดยจำแนกเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 110 คน หัวหน้างาน จำนวน 1,069 คน รวม 1,179 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างานจากสถานศึกษา 37 แห่ง โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มจากรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้างาน รวม 371 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยจำแนกเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 86 คน และหัวหน้างาน 285 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากร ดังนี้

3.1.1 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

3.1.1.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.1.1.2 หัวหน้างาน

3.1.2 ประเภทของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.2.1 วิทยาลัยเทคนิค

3.1.2.2 วิทยาลัยการอาชีพ

3.1.2.3 วิทยาลัยสารพัดช่าง

3.1.2.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษา

3.1.2.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การสร้างบารมี (Charisma or Idealized Influence)

3.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

3.2.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation)

3.2.4 การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งวิจัยนี้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักการของ เบอธน์นาร์ด เอ็ม. แบสส์ และบรูซ เอ. อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) อันประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณลักษณะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

1.1 การสร้างบารมี (Charisma or Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก โดยมีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง

มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นแบบอย่างที่ดี จนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงออกที่เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของ ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามใน การปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงออกเพื่อที่เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับ ในบทบาท สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิด ความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

1.4 การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยงมีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและความภูมิใจ

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษาที่ สังกัดสถาบันการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2548

3. ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ที่อยู่ในสายปฏิบัติการสอนและสายปฏิบัติงานธุรการ ในปีการศึกษา 2548 ซึ่งในการวิจัยนี้จำแนก สถานภาพของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 ตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะงานหรือบทบาทที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานใน สถานศึกษาและในการวิจัยนี้จำแนกตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.1.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอันดับ รองลงมาจากผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่สังกัดสถาบันการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2548

3.1.2 หัวหน้างาน หมายถึง ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าอยู่ในสายการสอนและสายงานธุรการ

3.2 ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

4. สถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึง การรวมกลุ่มของสถานศึกษาของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามแนวทางการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานตามนโยบายเป็นแนวทางเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546)

5. ภาคตะวันออก หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่ตามลักษณะภูมิศาสตร์ของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ของ 8 จังหวัด คือ นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด