บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเมื่อย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มนุษย์ทั่วโลกได้เดินทางมาถึงพร้อม ๆ กันในยุคใหม่ที่ชื่อว่า ยุคโลกาภิวัฒน์ การเปลี่ยนแปลงในยุคนี้รวดเร็วมาก ซึ่งแตกต่างกับยุคก่อน หรือยุคดึกดำบรรพ์ ซึ่งยุคดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ แต่ละยุคนั้นใช้เวลานับพันปี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคนี้ จึงส่งผลกระทบถึงกันทั่วโลกทำให้ประเทศต่าง ๆ ห้นมาวางแผนการจัดการศึกษาของชาติ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในโลกของยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ (วิรัตน์ บัวขาว, 2541, หน้า 8) การศึกษาเท่านั้นที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่จะพัฒนาคนได้ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าการศึกษาจะเป็นเทคโนโลยีอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาคุณภาพของคน การบริหารการศึกษาหรือการควบคุมดูแลการศึกษาไร้ประสิทธิภาพก็จะทำลายประสิทธิภาพของคนโดยง่าย ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคน (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533, หน้า 168)

การบริหารการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าซึ่งต้องพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำต้องเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจหรือร่วมปฏิบัติภารกิจและต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานขององค์การนั้น ๆ ฉะนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การทำงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (อำภา บุญช่วย, 2537, หน้า 79) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถกระตุ้นให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดผลอย่างสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะกับสถานการณ์ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทื้อน ทองแก้ว, 2539, หน้า 35) ดังนั้น ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ (นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์การ และ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ก่อให้เกิดการยอมรับในการนำได้ อีกทั้งมีความเต็มใจในการเข้าร่วมพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์การ (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, 2542, หน้า 83)

จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2546) อาจจะเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำในการบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำก็จะพยายามหลีกเลี่ยงอำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างศรัทธาบารมีโน้มน้าวจิตใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารคน บริหารงาน และทรัพยากรต่าง ๆ ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายนอกและภายในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จึงสมควรที่มีภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นผู้นำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้ข้าราชการครูตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดของสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2539, หน้า 107)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดของ แบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำรูปแบบพิสัยเต็ม (The Full Range Model of Leadership) ซึ่งพัฒนามาจากการเสนอรูปแบบภาวะผู้นำของ แบส (Bass, 1985) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษา พัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้นำมีประสิทธิภาพก็จะส่งโดยตรงกับนักเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารการศึกษาดังนี้

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในด้านการเป็นผู้นำ

2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบพิสัยเต็มที่ แบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ได้สรุปไว้ 3 แบบคือ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ประกอบด้วย การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ

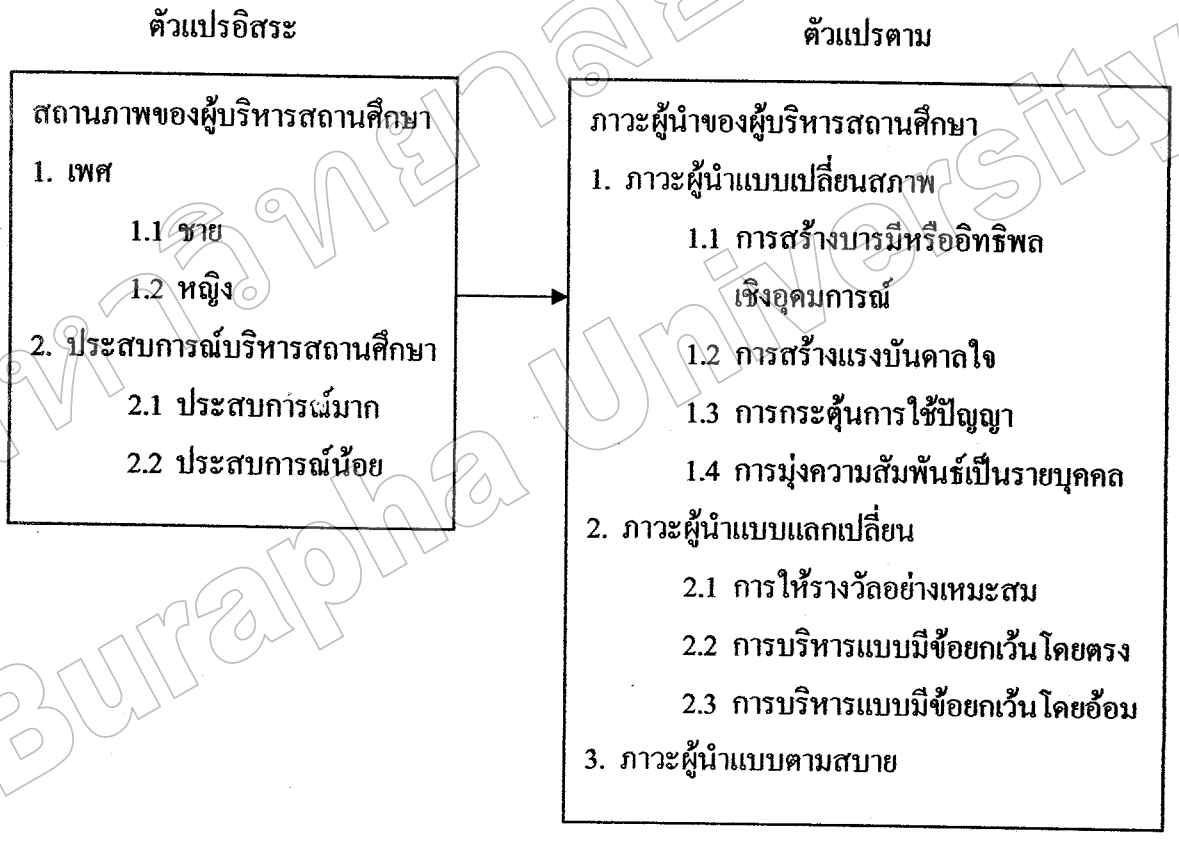
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

(Inspiration Motivation) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Leadership) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง (Active Management-by-Exception) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม (Passive Management-by-Exception)

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศและประสบการณ์บริหารสถานศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวความคิดของ แบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้คือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

1.1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence)

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)

1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership)

1.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมะสม (Contingent Leadership)

1.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง (Active Management-by-Exception)

1.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม (Passive Management-by-Exception)

1.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 162 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา

3.1.2.1 มาก

3.1.2.2 น้อย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3.2.1 ภาวะผู้นำภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

3.2.1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์

3.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.2.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

3.2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3.2.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมะสม

3.2.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง

3.2.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีที่กำหนดเพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ด้วยการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตามทฤษฎีของแบส และอาโวลิโอ ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ 4 ด้านซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงดลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น พูดคุยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฟังในเรื่องค่านิยมที่ดีงาม เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงาน การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของตนเอง สามารถพูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการทำงานเน้นความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน และปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงเอาไว้

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นปฏิบัติงานและหาแนวทางว่าทำอย่างไรงานจึงจะบรรลุเป้าหมาย พูดถึงสิ่งที่ต้องการ แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้และพูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ยั่วยุส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาพิจารณา ตรวจสอบข้อสมมุติฐานที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตลอดจนเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ในหลายมุมมองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเอง

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ฟังเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเวลาสอนงาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จูงใจให้ข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม 3 ด้านคือ

2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บอกอย่างชัดเจนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้อะไรถ้าทำงานสำเร็จตามที่กำหนด มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการสนันสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะได้รับอะไร มีการให้ความช่วยเหลือ และแสดงความพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดีและตรงตามเป้าหมาย

2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจในสิ่งที่ผิดปกติจากมาตรฐาน มีการใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และมีการค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่รอให้เกิดความล้มเหลวหรือความผิดพลาดก่อนจึงเริ่มลงมือดำเนินการแก้ไขปัญหา บางครั้งไม่เข้าไปแก้ปัญหาจนกระทั่งปัญหานั้นกลายเป็นปัญหาที่รุนแรง บอกผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าที่เขาทำถูกต้อง และแสดงตนเองให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าตนนั้นมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งใดยังไม่พังก็ไม่ต้องไปซ่อมมัน

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชอบละเลยการแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อเกิดเรื่องสำคัญ ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาหาตัวไม่พบเมื่อต้องการจะปรึกษางาน ตอบสนองต่อปัญหาที่วิกฤตด้วยความล่าช้า ชอบหลีกเลี่ยงการตัดสินใจทุก ๆ กรณีและไม่สนใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

5. เพศ หมายถึง เพศของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย เพศหญิงและเพศชาย

6. ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งในการวิจัยครั้งนี้นี้ใช้ระยะเวลาเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ในการกำหนดประสบการณ์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับดังนี้

6.1 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเฉลี่ยในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 14 ปี

6.2 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเฉลี่ยในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 14 ปี

7. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วยสถานศึกษาซึ่งสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่เปิดทำการสอนในเขต อำเภอเมืองสระแก้ว อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอวังสมบูรณ์ และอำเภอคลองหาด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University