

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 17-18)

การศึกษาที่เน้นให้คนรู้จักคิด รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง พึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมพลังกัน ก็จะนำไปสู่ระบบการมีผู้นำที่ดีและในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การทางการศึกษาหรือองค์การใดก็ตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารในหน่วยงานขึ้นอยู่กับหัวหน้างานหรือผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสถาบันการศึกษาหน่วยย่อยที่สุดและสำคัญที่สุดคือโรงเรียน ผู้นำ คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่จะนำครูและโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า (ชาธิมณีสรี, 2542, หน้า 135) การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ทางด้านเทคนิคการบริหารและประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้บังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์และจุดที่ตนเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวผู้ตามให้เชื่อมั่น ทำตามได้อย่างสันติสุข (วิจิตร วรุตบางกูร, 2538,

หน้า 15-16) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการกระตุ้นให้ครูผู้สอนในโรงเรียนได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะผู้นำที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันในยุคเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษานี้ ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทียนทองแก้ว, 2545, หน้า 35) ลักษณะผู้นำหรือแนวของความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารในลักษณะต่าง ๆ กัน การเลือกผู้นำที่เหมาะสม ย่อมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล การมีแบบภาวะผู้นำไม่เหมาะสมหรือการใช้เทคนิคเชิงใจที่ไม่ถูกต้องจะทำให้องค์กรได้รับความกระทบกระเทือน (กิตติมา ปรีดีดิศก, 2529, หน้า 251-252)

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่รวมเอาสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างเดียวกันเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นเอง ซึ่งผู้นำจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองได้บังคับบัญชาหรือมีลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ หรือเรียกว่าร่วมมือทั้งร่างกายและจิตใจแล้วหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำ ให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายตามองค์กรนั้นวางวัตถุประสงค์เอาไว้ โดยองค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือผู้นำ ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ก็ตาม (โฆสิต บุญทวี, 2542 หน้า 1)

จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเอง ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด คือ “ผู้บริหาร” ยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เกิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่สกัดกั้นความคิดของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปแล้ว (สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย, 2546, หน้า 3-4) บางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตาม ประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและ

พัฒนาค่อยข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารแล้ว ย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยได้ทั้งคนและงานในที่สุด การบริหารก็ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 95) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์และอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวน 23 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 308 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จากการที่ได้สังเกตพฤติกรรมการบริหารและจากการสัมภาษณ์ครูหลายโรงเรียนในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน โดยสรุปแล้วบางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการ ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาค่อยข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารงานอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2551) เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร

สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการสรรหาผู้ที่มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีผู้นำเหนือผู้นำอันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบทบาทและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประเภทของสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีความแตกต่างกัน

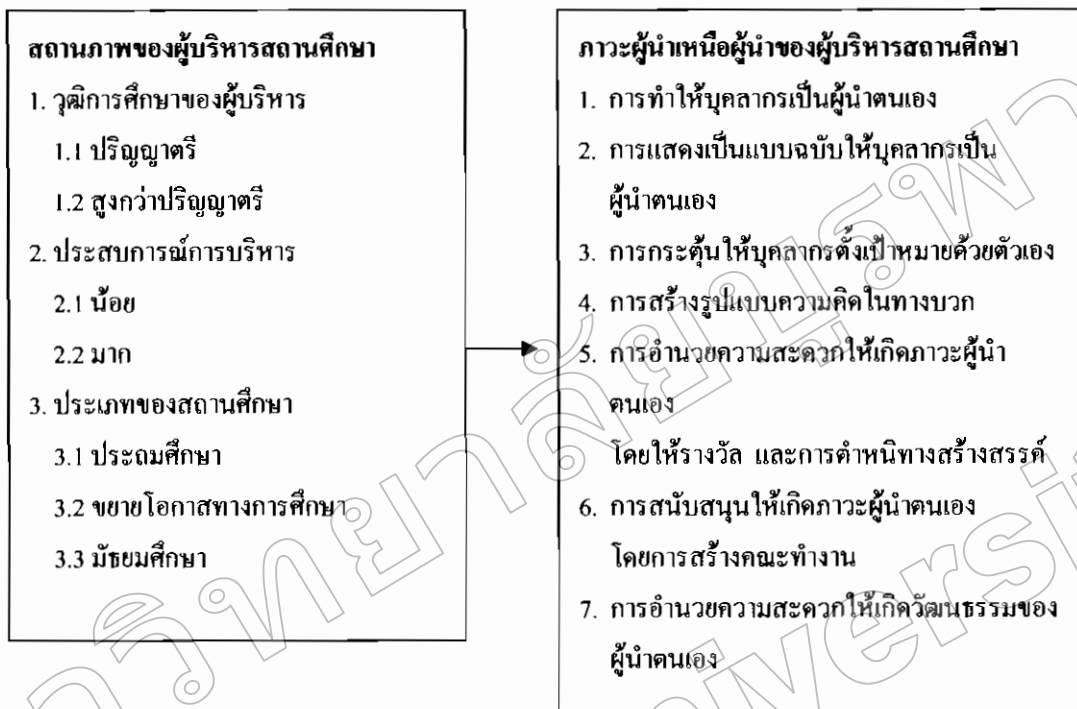
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประเภทของสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งเน้นกระบวนการภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยศึกษาจากความคิดของครู และจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและประเภทของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ด้านเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งเน้นกระบวนการภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 28 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 308 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากกลุ่มประชากรในข้อ 2.1 โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของสถานศึกษาและเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 172 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การบริหาร

3.1.2.1 น้อย

3.1.2.2 มาก

3.1.3 ประเภทของสถานศึกษา

3.1.3.1 ประถมศึกษา

3.1.3.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.3.3 มัธยมศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ประการ ดังนี้

3.2.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์

3.2.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

3.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำนาจโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเอง ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม การบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด มีทักษะและความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการกระตุ้น พัฒนาและส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ทันกาล โดยให้ความหมายและทำทหายงานของผู้ตาม กระตุ้นการทำงานเป็นทีม แสดงถึงการทำงานอย่างทุ่มเท มุ่งมั่นถึงจุดหมายปลายทาง ผู้นำสื่อความหมายที่ชัดเจนถึงความคาดหวังที่ผู้ตามจะได้พบและยังแสดงถึงเป้าประสงค์ร่วมกัน และสร้างวิสัยทัศน์

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงานส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำความคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจกระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดีมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความประพฤติในการเสริมสร้างความพอใจ โน้มโน้มจิตใจให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผูกพันและยึดเหนี่ยวของโรงเรียน

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนในขณะนั้น

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

5. อำเภอโป่งน้ำร้อน หมายถึง เขตการปกครองของอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546
ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ใน อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอมะขาม อำเภอ
โป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาวและอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

7. วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 และแบ่งเป็น 2 ระดับ
ได้แก่

7.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

7.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

8. ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร
สถานศึกษาซึ่งอยู่ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

8.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งได้จากการเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

8.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากการเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

9. ประเภทสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกลักษณะการจัดการศึกษาของโรงเรียน
ใน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

9.1 ประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาและชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1
ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

9.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาและ
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

9.3 มัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6