

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง การค้า เทคโนโลยีและเศรษฐกิจส่งผลให้หลาย ๆ ประเทศต้องปฏิรูประบบราชการ เช่น อังกฤษ ญี่ปุ่น ในขณะที่ประเทศไทยก็กำลังดำเนินการแก้ปัญหาและฟื้นฟูวิกฤต การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ด้วยยุทธศาสตร์จึงเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จทางหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการคือ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแกนนำเพื่อผลักดันให้มีการรณรงค์และสร้างระบบการทำงานใหม่ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคลากรจาก “อำนาจนิยม” มาเป็น “ความสามารถนิยม” โดยการสร้างผู้นำที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม มีความสามารถ และผลงานเป็นรูปธรรมมุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ชนกร มะอาจเลิศ, 2547, หน้า 1)

การบริหารงานของทุกองค์การ ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์การนั้นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าองค์การนั้นจะใหญ่หรือเล็กเท่าใด ทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการพัฒนา คนเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของคนเป็นประเด็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540, หน้า 1) การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร ที่จะบริหารงานขององค์การให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่นเดียวกับผู้นำที่ดีจะต้องบริหารได้สำเร็จ ด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วน (กวี วงศ์พูน, 2539, หน้า 1) ฉะนั้น ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ ให้ช่วยกันทำงานและต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้หากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตของ

องค์การจะสูงขึ้นเท่านั้น (Stoqdill, 1974, p. 311) ผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึง เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบ (จรัส นองมาก, 2531, หน้า 6-9)

โรงเรียนจัดเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2534) บริหาร โดยผู้บริหารกำกับโดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระบบประกันคุณภาพ ทำหน้าที่ให้บริการด้านการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหาร ได้รับมอบอำนาจบริหารอย่างมาก ต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีการประเมินผล โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์เป็นหลักกำหนดเป้าหมายผลงานเชิงคุณภาพ มีการประกันคุณภาพของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร ผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญที่สุด ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร โรงเรียน เพื่อรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้ช่วยกันทำงาน และเลือกวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (พรพรรณ หฤทัยถาวร, 2542, หน้า 2) แต่โดยสภาพทั่วไปแล้วผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหาร โดยตรง แต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยคัดเลือกจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มาจากครูผู้สอน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องและไม่สนองความต้องการของครูอาจารย์เท่าที่ควร กล่าวคือไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งไม่ค่อยให้เกียรติ ความไว้วางใจ มักจะมุ่งแต่ให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว (ชวน สุวรรณลิขิต, 2531, หน้า 4) พร้อมกันนั้นในองค์การมีคนจำนวนมาก ที่มีความแตกต่างกันในความคิด ความต้องการ ความพอใจ อันจะนำมาซึ่งความไม่เข้าใจและความขัดแย้ง มีผลทำให้งานไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (กวี วงศ์พูน, 2539, หน้า 10)

ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกระตุ้นให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษานี้ ทางกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทียน ทองแก้ว, 2545, หน้า 35) ดังนั้น ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ (นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 6) ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ

ความมั่นคงให้กับคนในองค์กร และก่อให้เกิดการยอมรับในการนำได้ อีกทั้งมีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, 2541, หน้า 38) ความเจริญของโรงเรียนความสำเร็จของครู และนักเรียนนอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานของทุกฝ่ายแล้วยังขึ้นอยู่กับตัวผู้นำ เพราะผู้นำนั้นต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ถวิล เกื้อกูลวงษ์, 2530, หน้า 209) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำนับว่ามีความสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2546) อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำในการบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามของเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำก็จะพยายามหลีกเลี่ยงอำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างศรัทธาบรรมีโน้มน้าวจิตใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ (อนุกุล เข้มพฤษฏาวลัย, 2538, หน้า 9) ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารคน บริหารงาน และทรัพยากรต่าง ๆ ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายนอกและภายในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จึงสมควรที่มีภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้ข้าราชการครูตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดของสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2539, หน้า 107)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามแนวคิดของเบส และอาวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำรูปแบบพิสัยเต็ม (The Full Range Model of Leadership) ซึ่งพัฒนามาจากการเสนอรูปแบบภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1981) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez – Faire Leadership) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีคุณภาพ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการ

วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จประสิทธิภาพ
เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำ
3. เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการเป็นผู้นำ

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีแบบ
ของผู้นำแตกต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

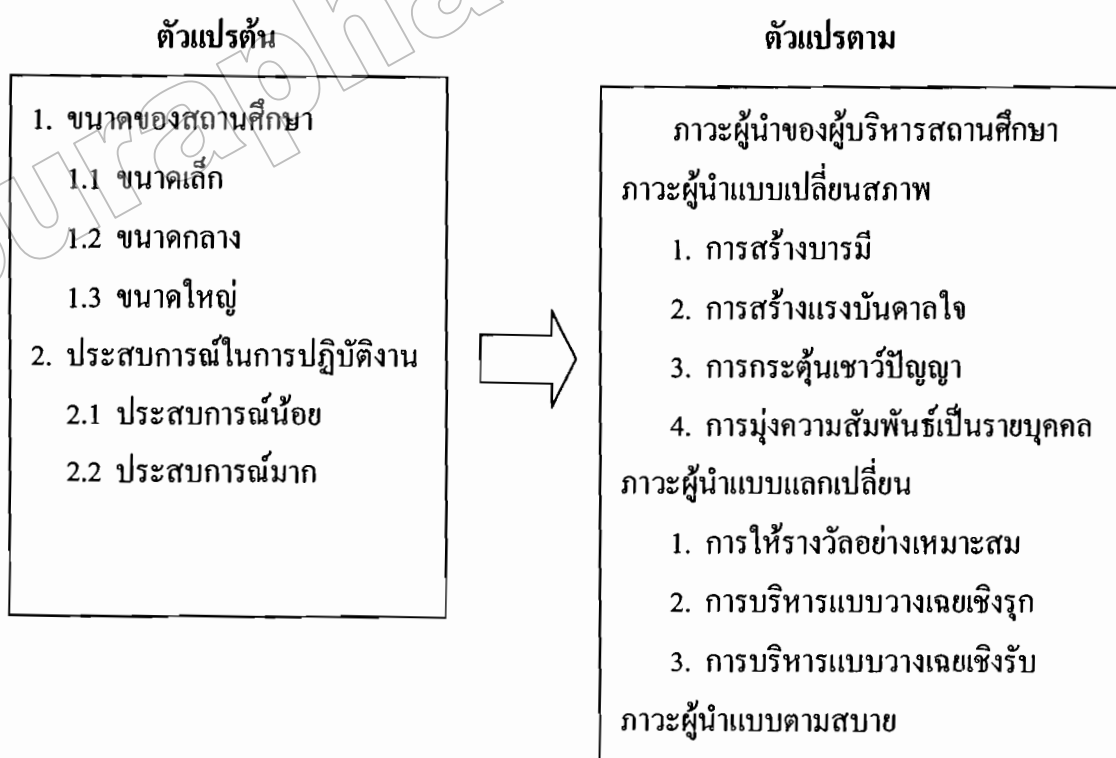
ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็มที แบบส และอาวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ได้สรุปไว้ 3 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ประกอบด้วย การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) การกระตุ้นหาวิธีปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

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

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)

โดยได้นำตัวแปร ด้านขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมาใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดมาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามแนวความคิดของ เบส และอาวลิโอ (Bass & Avolio, 1981, p.19) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

1.1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence)

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)

1.1.3 การกระตุ้นหาปัญญา (Intellectual Stimulation)

1.1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

1.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Leadership)

1.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by Exception)

1.2.3 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception)

1.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 511 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยเทียบจำนวนประชากรกับกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 219 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.1.1 ขนาดเล็ก

3.1.1.2 ขนาดกลาง

3.1.1.3 ขนาดใหญ่

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 ประสิทธิภาพน้อย

3.1.2.2 ประสิทธิภาพมาก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

3.2.1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์

3.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.3 การกระตุ้นชาวปัญญา

3.2.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

3.2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3.2.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

3.2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

3.2.2.3 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่ทำให้ข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีที่กำหนด เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ด้วยการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถาม ข้าราชการครูในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนนั้น ๆ

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงความพยายามของข้าราชการครูให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาททำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือทำให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ซึ่งพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็น 4 ด้าน คือ

2.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้ข้าราชการครูมีความภูมิใจ ศรัทธา และนับถือมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีทัศนภาพ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ภายในจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดีจนข้าราชการครูยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายชัดเจน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้ข้าราชการครูอุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวน ให้เข้าใจทัศนภาพ และความหมาย ความรู้สึก ที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

2.3 การกระตุ้นเขาว่าปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นข้าราชการครูให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าใจบทบาท และยอมรับบทบาทเป็นผลให้ข้าราชการครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา และยกระดับความต้องการของข้าราชการครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อกับข้าราชการครูเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของข้าราชการครู ระบายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดจินตภาพ มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ

3. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการ 3 ด้าน คือ

3.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูยอมรับในบทบาท สร้างความเชื่อมั่นโดยการบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการบอกวิธีทำงาน และบอกว่าหากข้าราชการครูทำงานสำเร็จจะให้รางวัลตามที่ข้าราชการครูต้องการ

3.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็น ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้ข้าราชการครูมีความพยายามที่คาดหวัง และปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา และผู้บริหารสถานศึกษาจะกำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูว่าเป็นไปตามวิธีที่กำหนดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวิธีที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการแก้ไขให้ข้าราชการครูปฏิบัติให้ถูกต้อง

3.3 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็น ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้ข้าราชการครูมีความพยายามที่คาดหวัง และปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา และหากผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการแก้ไขให้ข้าราชการครูปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

4. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ โดยให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงการตัดสินใจ หรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

6. ข้าราชการครู หมายถึง ครู ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์กำหนดขนาดสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

7.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 120 คน

7.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 – 300 คน

7.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยจำแนกประสบการณ์เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

8.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี

8.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาดังแต่ 10 ปีขึ้นไป