

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง การค้า เทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ตลอดจนจะมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วเกินที่จะไม่มีใครหรือมีกลไกใดสามารถจะคาดการณ์หรือทำนายล่วงหน้าอย่างถูกต้องแม่นยำได้ ส่งผลกระทบให้หลาย ๆ ประเทศต้องปฏิรูประบบราชการ เช่น อังกฤษ ญี่ปุ่น ขณะที่ประเทศไทยก็กำลังเริ่มดำเนินการแก้ปัญหาและฟื้นฟูวิกฤตการณ์เปลี่ยนแปลงครั้งนี้ด้วย และในสถานการณ์ดังกล่าว ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องไวต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น จะต้องเตรียมความพร้อมและสร้างยุทธศาสตร์การบริหาร และเป็นที่ยอมรับว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคมคือ “ผู้นำ” ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด ดังนั้นการบริหารงานในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร ที่จะบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่นเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องบริหารได้สำเร็จ ด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วน (กวี วงศ์พุด, 2542, หน้า 1) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึง เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (จรัส นองมาก, 2531, หน้า 6-9)

การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ (ธีระ รุณเจริญ, 2546, หน้า 1) ซึ่งคุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำเป็นกุญแจดอกสำคัญขององค์กรเพราะเป็นผู้นำคนไหนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดปราศจากผู้นำแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะขาดเข็มทิศนำทางไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544, คำนำ) ได้กล่าวว่าการบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านเทคนิคการบริหาร และประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ให้บังเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างทันโลกทันการณ์มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติของตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์ และจุดยืนที่ตนเชื่อถือสามารถโน้มน้าวผู้ตามให้เชื่อมั่นทำตามได้อย่างสันติสุข ซึ่งในการบริหารงาน ไม่ว่า

องค์การทางการศึกษาหรือองค์กรใดก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการบริหารงานใน องค์การย่อมขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน หรือผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน (วิจิตร วรุตบางกูร, 2521, หน้า 15-16 อ้างถึงใน นุชนานู บุญเลข, 2535, หน้า 1) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้บริหาร โรงเรียนไม่ได้สำเร็จด้านการบริหาร โดยตรง แต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยคัดเลือกจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มาจาก ครูผู้สอน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงพฤติกรรม หรือภาวะผู้นำที่ไม่ สอดคล้องและไม่สนองความต้องการของครูอาจารย์เท่าที่ควร คือ ไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการบริหารและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ โรงเรียน รวมทั้งไม่ค่อยให้เกียรติ ความไว้วางใจ มักจะ มุ่งแต่ให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว (ชวน สุวรรณลิขิต, 2531, หน้า 4) ภาวะผู้นำ เป็นการ ใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลโดยการควบคุมผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อบรรลุถึง วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ผู้นำจะมีภาวะผู้นำในลักษณะหรือแบบใด ขึ้นอยู่กับตัวแปรหลาย ประการคือ บุคลิกภาพของผู้นำและบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะการทำงาน ตลอดจนคุณสมบัติขององค์กร สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ผู้นำที่ดีควร มีวิสัยทัศน์ที่ดี ฉะนั้นผู้นำจึงเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ ต่อผลงาน โดยรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำ จึงมีผลสะท้อนต่อการปฏิบัติงานและผลงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก (อรุณ รักรธรรม, 2526, หน้า 188) จากการศึกษา ภาวะผู้นำนั้นมีแนวทางใหม่ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวคิด ว่า ผู้นำจะต้องเป็น ผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีภาวะผู้นำในระดับสูง (Bass, 1985, pp. 12-13) ภาวะผู้นำในแนวคิดดังกล่าว มี 2 ประเภท คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) โดยผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พยายามพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากการใช้ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็น การแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม จึงเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวอาจใช้ในสภาพการณ์ที่แตกต่าง หรือในเวลาแตกต่างกัน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นต้องมีปฏิริยาต่อสภาพแวดล้อม แต่เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมโดย พยายามเป็นผู้นำในสถานการณ์ (Avolio, 1988, pp. 29-50)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มี คุณภาพ หมายถึง คนที่มีความดี ความเก่ง และความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 1)

ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ ถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะผลการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 123) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มีอำนาจเบ็ดเสร็จ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาดี เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดสาหะวิริยะ อดทน มีความเสียสละ เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน และชุมชน (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 21-22) ดังนั้นแบบผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (ภิญโญ สาร, 2526 ก, หน้า 110)

ปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค มีปัญหาการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการหลายด้าน เช่น ปัญหาการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน ขาดสื่อทางด้านเทคโนโลยี ขาดปัจจัยในการศึกษา ครูสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบมา ครูไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยังคงสอนแบบเดิม ๆ ครูขาดความสนใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เนื่องจากภาระหนี้สิน และภาระงานนอกเหนือจากกรจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่ต้องรับผิดชอบมาก ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารผ่านการเป็นครูสายผู้สอนมาก่อน เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสรรหาแล้วแต่งตั้ง และจากการสอบคัดเลือกแล้วแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครู ปฏิบัติราชการอยู่ในโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี จากสาขาวิชาเอกที่ไม่ใช่สาขาบริหาร การศึกษา มีประสบการณ์การบริหารงานในโรงเรียนมีระยเวลาน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ทุกปัญหาที่กล่าวมาเป็นสาเหตุทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งน่าจะเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่ เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาดราด ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โดยผู้บริหารทุกโรงเรียนต้องพยายามใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มาสร้างองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน (Transformational Leadership) ตามทฤษฎีของ แบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p.19) อ้างถึงใน นพพงศ์ เกิดแจ้ง, 2545, หน้า 4) ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าในยุคปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด โดยจำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด และผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐบาลในยุคปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด โดยจำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

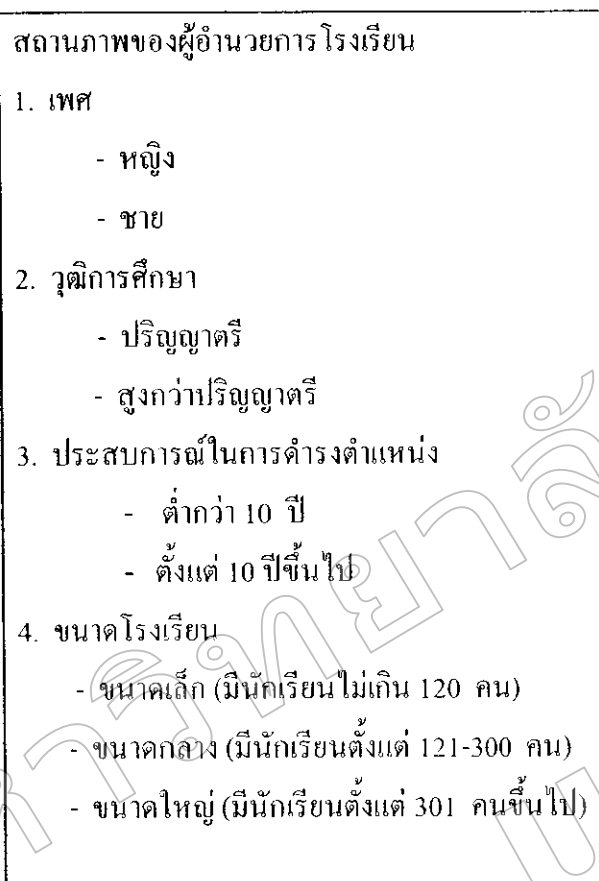
สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด อยู่ในระดับสูง
2. ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาด โรงเรียน แตกต่างกันจะมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างกัน

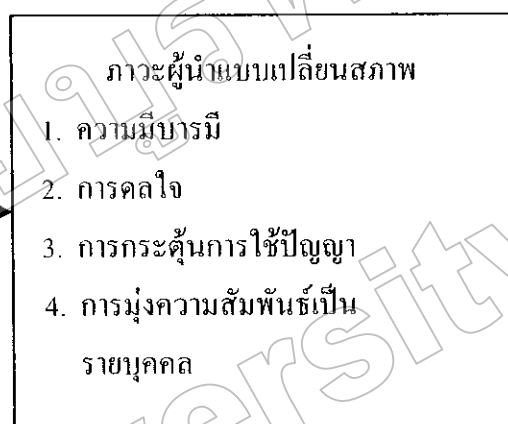
กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ของเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19 อ้างถึงใน นพพงศ์ เกิดแจ้ง, 2545, หน้า 5) ซึ่งประกอบด้วย ความมีบารมี การคล้อยใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยได้นำตัวแปรด้าน เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน และขนาด โรงเรียนมาใช้ในการศึกษา ด้วยเหตุที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ย่อมมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน สำหรับขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ภารกิจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าว มาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามแนวคิดของเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ได้นำมาจำแนกคุณลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพออกเป็น 4 แบบ คือ

- 1.1 ความมีบารมี (Charismatic)
- 1.2 การคลอใจ (Inspiration)
- 1.3 กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2550 จำนวน จำนวน 130 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2550 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 97 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 หญิง

3.1.1.1 ชาย

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.4 ขนาดโรงเรียน

3.1.4.1 ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

3.1.4.2 ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน)

3.1.4.3 ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน ตามแนวคิดของของแกสและอาโวลีโอ 4 แบบ คือ

3.2.1 ความมีบารมี (Charismatic)

3.2.2 การคล้อยใจ (Inspiration)

3.2.3 กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

3.2.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับภาวะผู้นำที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร โรงเรียน ความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ในด้านคุณค่าของอุดมการณ์และวิธีการที่จะบรรลุอุดมการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม หรือเพื่อนักเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทฤษฎีของเบสมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1.1 ความมีบารมี (Charismatic) หมายถึง ระดับภาวะผู้นำที่แสดงออกและความสามารถมองการณ์ไกลและรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กล้าเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้ รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

1.2 การคล้อยใจ (Inspiration) หมายถึง ระดับภาวะผู้นำที่ผู้บริหาร โรงเรียน มีความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ความเชื่อในเหตุผล และสร้างความสำเร็จให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหา

1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร มีการติดต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีความรู้สึกเป็นตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้

2. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต

3. ผู้อำนวยการ โรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษাত্রาด

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนที่เป็นตัวกำหนดขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
- 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยผู้วิจัยจำแนกประสบการณ์เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- 6.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 10 ปี
- 6.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

7. วุฒิกการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาดในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

7.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี คือ วุฒิกการศึกษาสูงสุดของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

7.2 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คือ วุฒิกการศึกษาสูงสุดของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

8. เขตพื้นที่การศึกษাত্রาด หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างใหม่กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนที่อยู่ใน อำเภอเมือง อำเภอแหลมงอบ อำเภอเขาสมิง อำเภอบ่อไร่ อำเภอเกาะช้าง และอำเภอเกาะกูด