

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษาของไทยได้มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษามีความเป็นนิติบุคคล มีอำนาจการตัดสินใจและสั่งการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ มีอำนาจในการสั่งการและตัดสินใจทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การใช้อำนาจของผู้บริหารจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาความไว้วางใจ และสร้างความเคารพนับถือให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องตามหลักแห่งกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ก็จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรักและความศรัทธาแก่ผู้บริหารโรงเรียน สามารถจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2539 ก่อให้เกิดกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษามี 4 ประการ คือ ประการแรกปฏิรูประบบและกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สองปฏิรูประบบการจัดการศึกษาให้เป็นระบบการจัดการศึกษาดลอดชีวิต ประการที่สามสามารถปฏิรูปการศึกษาฝึกหัดครู ประการที่สี่การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาสำหรับระบบบริหารทางการศึกษาของรัฐ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการตรากฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาของชาติ อันจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาของไทย (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 3) และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ปฏิรูปการศึกษابรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน

มีความคล่องตัวมากขึ้น จากการเป็นนิติบุคคลมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 2) การบริหาร การศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารมักทำหน้าที่บริหารมากเกินไป และทำหน้าที่ผู้นำน้อยมาก ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยการใช้อำนาจการบริหารที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรี ของตำแหน่ง จะต้องประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุ เป้าหมาย อำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ วิธีทำงาน และโดยเฉพาะ อย่างยิ่งส่งผลต่อขวัญของครูและพฤติกรรมของนักเรียนอีกด้วย ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ใช้ อำนาจมีผลต่อขวัญของครู อำนาจที่เหมาะสมของผู้บริหารจะก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (อนุชา คำรงค์ศักดิ์. 2539 : 7)

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ และอำนาจ เพื่อช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งมีบุคคลในองค์การเป็นจำนวนมากที่เกิดความคับข้องใจ อันเนื่องมาจากระบบการทำงานมิได้เป็นไปตามเหตุผลอย่างสมบูรณ์ ระบบคุณธรรมที่ควรยึดถือ ก็ไม่ได้นำมาใช้อย่างทั่วถึง กล่าวคือ ตามหลักการพฤติกรรมกรบริหารโดยเฉพาะการสั่งการ จำต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด แต่ในทางปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรม การบริหารส่วนใหญ่มิได้เป็นเช่นนั้น แต่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเมือง พฤติกรรมต่าง ๆ การแสวงหาอำนาจจะมีอิทธิพลต่อการวินิจฉัยสั่งการ เรื่องเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นชัดเจน และรู้กันทั่วซึ่งอำนาจ แต่ละแบบที่ผู้บริหารใช้นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองต่ออำนาจ แต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทราบว่าตนมีอำนาจ และใช้อำนาจ ที่สอดคล้องกับภารกิจและสมาชิกในองค์การนั้น (สร้อยตระกูล ธรรมมานะ. 2545 : 235) ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจในรูปแบบหรือประเภทของอำนาจที่จะนำมาใช้ โดยใช้กรอบประเภท ของอำนาจตามแนวคิดและทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven. 1968 : 259-270) คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจ ความเชี่ยวชาญ และแนวคิดของราเวน และครุกกันสกี (Raven & Kruglanski. 1975 : 177-219) คือ 6) อำนาจข่าวสาร แนวคิดของเฮร์เซย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 235) คือ 7) อำนาจพึ่งพา

ในบางครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างขาดความชอบธรรม อ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบ ต่าง ๆ มาใช้กับครู กล่าวคือ มีการใช้อำนาจตามความพอใจ และอารมณ์ของตนเอง (McClelland. 1961 : 236) และไม่ยึดหลักคุณธรรมเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งใน องค์การ ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่สดใส คณะครูไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดความสามัคคี มีการลาหรือขาด การมาทำงานสายผิดปกติ อันเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ประกอบกับการใช้อำนาจที่มีชอบ ใช้เกินขอบเขต ไม่ใช่โดยสุจริตไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม (ศักดิ์ชัย ฌรงค์หนุ. 2543 : 84) ผู้บริหารบางคนใช้อำนาจตามความพึงพอใจของตนและบางคนยังสร้างอิทธิพลให้กับตนเอง โดยคำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มของตน ไม่ยึดผลประโยชน์ขององค์กรและหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความคิดความชอบประจำปี ก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตระหนักและเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และอำนาจเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย อำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้น ผู้ได้บังคับบัญชาจะตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบว่าตนมีอำนาจและใช้อำนาจที่สอดคล้องกับภารกิจและสมาชิกในองค์กรนั้นอย่างเหมาะสม (มณเฑียร รัตนไสววงศ์. 2546 : 136) ผู้บริหารบางคนสร้างอิทธิพลให้กับตนเอง คำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มตน ไม่ยึดหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความคิดความชอบ พฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหารก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ได้บังคับบัญชาทำขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่สดใส ครูทำงานไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แยกแยะความสามัคคี ขาดการทำงานอันเป็นผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานไม่สูงพอ เนื่องจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบ หรือใช้เกินขอบเขต ไม่ได้ใช้โดยสุจริตและไม่ตั้งอยู่บนฐานแห่งคุณภาพ (นิพนธ์ ระสิดานนท์. 2541 : 3)

จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการ ตัดสินใจ และควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นกรอบไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาในองค์กรได้ ซึ่งเป็นหลักการที่นำไปสู่การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าใจปัญหาและบริบทขององค์กร มีทักษะและเทคนิคในการแก้ปัญหา จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจที่ดีต่อบุคลากร ซึ่งในการบริหารงานนั้นผู้บริหารบางคนยังมีกรอบและแนวความคิดในการใช้อำนาจที่แตกต่างกัน ในลักษณะการใช้อำนาจที่ส่งผลกระทบต่อในด้านลบต่อการพัฒนาองค์กร ด้วยความตระหนักในปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน โดยการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การปรับใช้ในการบริหารงาน การปรับปรุงพฤติกรรมทางการบริหารหรือใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา

เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และ เป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของชาติให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน โดยการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน โดย การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารกับครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน โดยการใช้อำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงาน โดยการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานพัฒนาบุคลากร
2. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารบริหารงานที่ต้องใช้ อำนาจ ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา และนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการใช้อำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงาน โดยการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตามแนวคิดและทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven. 1968 : 259-270) 5 ด้าน และราเวน และครุกกันสกี (Raven & Kruglanski. 1975 : 177-219) ได้เพิ่มด้านอำนาจข่าวสาร ซึ่งต่อมาเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1993 : 235) เสนอด้านอำนาจพึ่งพา เพิ่มอีกด้านหนึ่ง ดังนี้

- 1.1 อำนาจการให้รางวัล
- 1.2 อำนาจบังคับ
- 1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 1.4 อำนาจอ้างอิง
- 1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.6 อำนาจข่าวสาร
- 1.7 อำนาจพึ่งพา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยมีจำนวนโรงเรียน 193 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 193 คน และครู จำนวน 1,785 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,978 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. 2555 : 4)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กรณีผู้บริหารใช้ประชากร ซึ่งมีจำนวน 193 คน ส่วนครูได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม สภาพการบริหารงานโดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารงานโดยการใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ระดับการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาตามคุณลักษณะของการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ เป็นแรงผลักดันในการสั่งการหรือบังคับบัญชาที่จะกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือ ประสานงาน ขอมรับ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้

1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำงาน ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน ยกย่องชมเชยครูที่ทำความดีตามโอกาส พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น สนใจ สนับสนุนและดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง การขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษเมื่อครูมีผลงานดีเด่น

1.2 อำนาจบังคับ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการควบคุมอย่างเข้มงวดและเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานทันเวลา มีการสั่งการให้ครูปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาราชการ มีการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อครูปฏิบัติงานบกพร่องต่อหน้าที่ มีการลงโทษครูที่กระทำความผิดตามวินัยและกฎระเบียบ มีการสอบสวนทางวินัย สืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ มีการสั่งการให้ครูปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของทางโรงเรียน

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ผู้บริหารมีการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามสายบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ใช้กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของครู พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ภายในขอบเขตที่มีอยู่ มีการสั่งการที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการ ออกคำสั่งถูกต้องเหมาะสมและชอบธรรมต่อสถานการณื

1.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสมสุภาพ เรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไปเหมาะสมกับตำแหน่ง ทักทายปราศรัย วางตัวเหมาะสมกับทุกโอกาส เวลา และสถานที่เป็นกันเองกับทุก ๆ คน รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของ

ครูเกี่ยวกับการดำเนินงานในโรงเรียน อุทิศตนเพื่องานในหน้าที่อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์กับผู้ร่วมงานทุกคน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีทักษะในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานทุกระดับ

1.5 **อำนาจความเชี่ยวชาญ** หมายถึง ผู้บริหารมีความรอบรู้และแสดงความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนการทำงานได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาทางงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเสนอในสิ่งที่เป็นประโยชน์และความก้าวหน้ามาสู่ครูและบุคลากร มีทักษะและกระบวนการในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย สามารถนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติได้ มีความเข้าใจในนโยบายในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเสนอโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและองค์กรอื่น ๆ

1.6 **อำนาจข่าวสาร** หมายถึง ผู้บริหารให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องแก่ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ คัดสนใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างพอเพียง สามารถให้และกระจายข้อมูลข่าวสารที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการทราบได้ ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ข่าวสารต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน มีความสามารถในการนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ใช้งานในสถานศึกษาได้ นำแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.7 **อำนาจพึ่งพา** หมายถึง ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารทุกระดับ สามารถสร้างเครือข่ายในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการแสวงหาการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ใช้ความสนิทสนมกับกลุ่มผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียนได้ สามารถพึ่งพาและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้ ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน จากชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ

2. **สถานภาพตำแหน่ง** หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2.2 **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง ครู และครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แบ่งเป็น 3 ขนาด โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ รวม 6 อำเภอ คือ อำเภอพุทไธสง อำเภอสตึก อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอแคนดง อำเภอนาโพธิ์ และอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์