

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยได้มีความพยายามปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ซึ่งจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 9 (2) ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง อีกทั้ง กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 10 ให้มีการแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลทำให้ระบบการบริหารงานและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากหน่วยงานระดับบนให้กับหน่วยงานระดับล่าง ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานระดับล่าง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโรงเรียน ให้มีความคล่องตัวอิสระในการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (บุญสุข โสภาคี, 2551) โดยจากประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 ข้อ 2 ให้

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจะได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้ 1) สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีลักษณะดังนี้ ก) มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไปหรือโรงเรียนและศูนย์การศึกษาพิเศษและ ข) มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาได้รับมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประกาศรายชื่อสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตพื้นที่ การศึกษาของตนทุกรอบปี การศึกษา 2) สถานศึกษาประเภทที่สอง ได้แก่ สถานศึกษาที่ไม่เข้าข่ายการเป็นสถานศึกษา ประเภทที่หนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550, หน้า 158-159) โดยประกาศ ข้างต้นเป็นตัวอย่างที่ประการหนึ่งที่สามารถบอกถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีและมี ประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษานั้น ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งของผู้ บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาหรือโรงเรียนประเภทที่หนึ่ง

ศิริพงศ์ ชาวลาออกนิษฐ์ (2547, หน้า 130-131) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีปัจจัย 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมี ความสำเร็จทางสถิติคือ ลักษณะงาน สภาพเศรษฐกิจ ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากต้องการให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในระดับที่สูงขึ้น ก็ต้องเน้นความสำคัญ การพัฒนาปัจจัยที่ ๔ ปัจจัยมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เป็นเสมือนการพัฒนาปัจจัยตัวแทนว่าหากพัฒนา ปัจจัยที่ ๔ ปัจจัยนี้ ได้ดีแล้วก็จะส่งผลให้การพัฒนาในปัจจัยอื่นๆ มีแนวโน้มที่สูงตามขึ้นไปด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและค่อนข้างสูงในทิศทางบวก ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้ยกประเด็นที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษามา 2 ประเด็น ได้แก่ แรงจูงใจกับความรู้ความสามารถ(สมรรถนะ) โดยด้านแรงจูงใจ แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจสูง จะพยายามแสวงหาอำนาจอันชอบธรรมและการยอมรับจากบุคคล อื่น เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อสิ่งทีกระทำประสบ ความสำเร็จ (McClelland, 1980, pp. 6-15 อ้างอิงใน พิณิจ พานทอง, 2549, หน้า 1) ดังนั้นแรงจูงใจ จึงมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสมรรถนะผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะเป็น ตัวกำหนดภารกิจและหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 24) กล่าวว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลกรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นและสมรรถนะยัง ได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่ผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะต้องยึดถือ

ปฏิบัติซึ่งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าของ กัลยาณี รัตนบุตร, กุสุมาวดี ราชบุรี และชวัลรัตน์ อ้อยจิมพลี (2550, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นนี้พื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นนี้พื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภารกิจการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตให้เกิดความสำเร็จเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำให้กลไกในการบริหารงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในภารกิจและปฏิบัติการเหล่านั้นให้ครบถ้วนดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และจากงานวิจัยของ สุทัศน์ แก้วคำ (2552, หน้า 85-87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาชั้นนี้พื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สรุปผลได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นนี้พื้นฐานโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เห็นว่ามีสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาชั้นนี้พื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาด้านสมรรถนะขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยจากการอภิปรายผลนั้น เป็นผลมาจากการกระจายอำนาจที่ยังไม่มีการกระทำอย่างเป็นรูปธรรมและเต็มรูปแบบ ทำให้การบริหารงานไม่เป็นอิสระและคล่องตัว ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าเห็นว่าสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารเป็นส่วนประกอบรวมอยู่ด้วยโดยสมรรถนะของผู้บริหารจะต้องส่งผลต่อ การบริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และจากประกาศสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เรื่องประกาศรายชื่อโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ 2552 มีโรงเรียนในกลุ่มดังกล่าวที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวน 37 แห่ง แบ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 16 แห่ง และกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 21 แห่ง โดยกลุ่มโรงเรียนดังกล่าวเป็นกลุ่มโรงเรียนซึ่งได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยจากการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าต้องการทราบข้อมูลจากกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาเนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาอาจมีระบบการบริหารจัดการที่ดีกว่ากลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยเหตุดังกล่าวผู้ศึกษาค้นคว้าจึงต้องการทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาประเภทที่หนึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะอยู่ในระดับใด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเป็นอย่างไร ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาปรับปรุง คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาดังกล่าวให้สูงขึ้นต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อทราบระดับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อทราบผลของความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 ด้านแรงจูงใจในความสำเร็จของผู้บริหาร โดยเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

1.2 ด้านสมรรถนะของผู้บริหารโดยเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีหลักสมรรถนะ 10 ด้าน คือ

1.2.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

1.2.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

- 1.2.3 การบริหารด้านวิชาการ
- 1.2.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
- 1.2.5 การบริหารงานบุคคล
- 1.2.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 1.2.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.2.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.2.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 1.2.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2553 จำนวนโรงเรียน 16 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 109 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 16 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 31 คน และครูหัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 62 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2553 จำนวนโรงเรียน 16 แห่ง รวมทั้งสิ้น 186 คน โดยได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp 607-610 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 13 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 24 คนและครูหัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 49 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แรงจูงใจ** หมายถึง แรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ การแสดงพฤติกรรมหรือการใช้ความสามารถในการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือที่กำหนดไว้ โดยเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1.1 **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือการกระทำใดๆ เพื่อมุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะต้องเป็นบุคคลที่คาดการณ์และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายในระดับที่สูง และสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายนั้นได้ เกิดความพอใจเมื่องานที่ปฏิบัติ นั้นประสบผลสำเร็จ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่ได้เคยปฏิบัติมาก่อน มีความกระตือรือร้นและ

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ชอบปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลมีความพยายามจดจ่ออยู่กับงานนั้น จนสำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ยาก หากต้องมีการเลือกที่มงานในการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป คิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ไขและปฏิบัติงานให้สำเร็จ ไม่รู้สึกท้อถอยหมดความพยายามหากงานที่ปฏิบัติเกิดความล้มเหลว มุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วด้วยความตั้งใจและจะทำให้ได้ผลดีที่สุด เพิ่มความนับถือตนเองด้วยประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงความสามารถหรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการสร้างมิตรภาพและสัมพันธภาพกับผู้อื่น ให้เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นทำให้เกิดการยอมรับ ชอบการผูกมิตร ชอบสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ชอบทำงานที่ต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิบัติงานเป็นคณะหรือเป็นทีมได้ดี พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมขององค์กร เป็นผู้ที่มีแนวโน้มคล้อยตามและกระทำตามความประสงค์หรือความคิดของบุคคลอื่น เมื่อได้รับความกดดันภายในในกลุ่มองค์กร บรรณาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากบุคคลอื่น คำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นสำคัญสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกรู้สึกหรือคำพูดของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขัน โดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงปัญหาสังคม ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน ต้องการแสวงหาการมีส่วนร่วมในการร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร มีสัมพันธภาพที่ดี ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรีต่อบุคคลอื่นหาโอกาสพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท เกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคมและคำวิจารณ์ของบุคคลอื่น หากต้องเลือกที่มงานในการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อนเป็นสำคัญ พยายามประสานความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง แรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงความสามารถ หรือการกระทำใดๆ ในทิศทางที่ตนกำหนดไว้โดยพยายามที่จะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงออกให้เห็นในลักษณะของการแข่งขันในทุกสถานการณ์ ชอบการแข่งขันและใฝ่หาสถานภาพหรือตำแหน่งของตนให้เหนือกว่าผู้อื่นเสมอ โดยจะต้องเป็น

บุคคลที่เลือกปฏิบัติงานที่สามารถสร้างสถานภาพหรือสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองมากที่สุด ยากมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นและชอบให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นหากบุคคลอื่นทำในสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง ชอบทำงานกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ตนควบคุมได้ มีบทบาทในการควบคุม ครอบครองอำนาจในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่าบุคคลอื่น มุ่งที่จะทำงานให้ดีที่สุดมีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าบุคคลอื่นจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ต้องการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มงานหรือองค์การ เกิดความพึงพอใจหากสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการได้ เป็นผู้ที่ยึดมั่นและใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัยในการทำงานขององค์การ เป็นผู้นำในการตัดสินใจดำเนินการตามที่ตนเองเห็นสมควรเมื่อเกิดปัญหาในองค์การ ชอบการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งต่อสู้กับบุคคลอื่นพยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามไปตามที่ตนคิด ให้ความสำคัญกับอำนาจ การเคารพเชื่อฟังของบุคคลอื่น ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แสดงออกเพื่อเป็นที่รู้จักในกลุ่มองค์การและชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่มองค์การ ชอบแสดงออกในด้านต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์หรือเพิ่มบทบาทให้กับตนเอง แสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ ชอบให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความศรัทธา ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

2. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลนั้น แสดงความสามารถหรือผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ออกมาให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น โดยแบ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา 10 ด้าน คือ

- 2.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- 2.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 2.3 การบริหารด้านวิชาการ
- 2.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
- 2.5 การบริหารงานบุคคล
- 2.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 2.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 2.10 คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

3. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เรื่องประกาศรายชื่อโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ 2552 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปหรือกลุ่มงานอื่นๆ ที่แบ่งให้มีการดำเนินงานตามหลักการกระจายอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ให้กับกลุ่มโรงเรียนดังกล่าวในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรงเพื่อให้การบริหารงานในหน่วยงานเกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูหัวหน้ากลุ่มงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปหรือหัวหน้ากลุ่มงานอื่นๆ ที่แบ่งให้มีการดำเนินงานตามหลักการกระจายอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เรื่องประกาศรายชื่อโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ 2552