

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังพระบรมราโชวาทตอนหนึ่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทานแก่คณะครูอาจารย์และนักเรียน ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ความว่า “...การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ...” (กรมวิชาการ, 2534) การพัฒนาคนนั้นต้องเริ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก โดยเฉพาะการศึกษาในขั้นพื้นฐานของประชากรในชาติ (สมชัย วุฒิปรีชา, 2538)

รัฐบาลทุกรัฐบาลกำหนดนโยบายด้านการศึกษานโยบายสำคัญไว้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านสังคม การนำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เพราะเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการใช้ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และวิธีการบริหาร (method of management) ได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534) ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการบริหารของโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสาเหตุที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายคนที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ อาทิ สมชัย วุฒิปรีชา (2530) ทรงชัย สันติวงษ์ (2536) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ สจวร์ต-คอตซ์ และโรสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983) เขียนสนับสนุนไว้ในหนังสือ “แนวทางสู่ความสำเร็จในการบริหาร” (success guide to managerial achievement) โดยระบุไว้ว่า ความสำเร็จทางการบริหารทุก ๆ องค์การจะต้องขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารพื้นฐานทุกอย่าง แต่พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารมีอยู่ 4 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การตัดสินใจ 3) แรงจูงใจ และ 4) การสื่อสาร ส่วนงานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดดังกล่าวคือ งานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533) ที่ศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำ สามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ จอห์นสัน (Johnson, 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวทำนายความเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จคือ พฤติกรรมการตัดสินใจ วิสุทธิ ราตรี (2532) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับ

ความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามโครงการ ส่วนงานวิจัยของ เฟอรรันดีโน (Ferrandino, 1985) พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (Stewart, 1996) นอกจากนี้ นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้มีแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน (Miskel & Dorothy, 1985; Reid, Hopkins & Holly, 1988) การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำใน 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมที่มุ่งคน (consideration) กับพฤติกรรมที่มุ่งงาน (initiate structure) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนและมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แต่ยังมีภาวะผู้นำอีกประเภทหนึ่งที่มีพฤติกรรมการบริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีความพึงพอใจที่ดีกว่า อีกทั้งส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้สูงกว่า มีงานวิจัยหลายฉบับและนักวิชาการทางด้านการศึกษาลงทุนได้เสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับผู้นำสำหรับโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศว่า ควรเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformation leader) (Bass, 1985; Bass & Seltzer, 1990; Sergiovanni, 1989)

การตัดสินใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน เพราะความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะตัดสินใจเรื่องอะไรและมีแบบแผนการตัดสินใจอย่างไร ที่จะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งมักเรียกผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จทางการบริหารว่า “นักตัดสินใจที่ดี” (good decision-makers) และโดยพื้นฐานขององค์การรูปนัย (formal) ดังเช่น โรงเรียนเป็นโครงสร้างของการตัดสินใจ (Hoy & Miskel, 1991) ดังนั้นการศึกษาทำความเข้าใจในรูปแบบและกระบวนการตัดสินใจจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ไชมอน (Simon) ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการตัดสินใจกล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์มากน้อยเพียงใด (Simon, 1945) สจวร์ต-คอตซ์ และโรสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983) กล่าวเพิ่มเติมว่า สถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีแรงกดดันทางด้านการยอมรับมากขึ้นในการบรรลุถึงการยอมรับ ผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องแบ่งปันการตัดสินใจให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในบางส่วน โดยแบ่งรูปแบบการตัดสินใจออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) แบบออกคำสั่ง 2) แบบปรึกษาหารือ และ 3) แบบเห็นพ้องต้องกัน

การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์การนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงเป็นบทบาทสำคัญยิ่งของผู้บริหารองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงานขององค์การจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและบุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (กิตติมาปริทัศน์, 2529) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การจึงเป็นทักษะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์การต่อไป

การสื่อสาร (communication) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความหมายของข่าวสาร ข้อมูล โดยการใช้สัญลักษณ์ (Kolb, Osland & Rubin, 1995) ดังนั้น การสื่อสารมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการสื่อสารทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการและความคิดอันก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในการนำไปสู่การดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การสื่อสารมีความหมายหลายแง่หลายมุม เพราะนักวิชาการที่มาจากต่างสาขาวิชามีการมองปัญหาหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องตามความสนใจของตน อาทิ การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยน นั่นคือการให้และการรับข่าวสาร (ชาอุชัย อาจีนตมาจาร, 2535) และการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่นำเอาข่าวสาร เช่น ข้อเท็จจริง ความคิด ทักษะคติ และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปสู่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2529) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ที่กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลอย่างน้อยที่สุดสองคนที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้ส่งและผู้รับ ผู้บริหารโรงเรียนมิได้สื่อสารกับตัวเองตามลำพัง แต่ต้องสื่อสารกับนักเรียน ครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชนในชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกคน ฉะนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียนก็จำเป็นต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมการบริหารทุกชนิดที่กล่าวมาแล้ว เช่น พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ ก็ต้องผ่านไปยังผู้ได้บังคับบัญชาทางการสื่อสาร ดังนั้นความสำเร็จของการปฏิบัติงานจะมีมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้แบบการสื่อสารที่เหมาะสม และต้องอาศัยระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เพราะผลของการสื่อสารจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลโรงเรียนโดยตรง (เสนาะ คิยาว์, 2537)

ประสิทธิผลองค์การ (organizational effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือ

ไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดย่อมจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การนั้นก็จะต้องล้มตายไป (Barnard, 1968) ในประเด็นการพิจารณาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาว่า จัดการศึกษามีคุณภาพหรือมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ในยุคเริ่มต้นของการประเมินมักจะพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงด้านเดียวเท่านั้น แต่ในปัจจุบันแนวคิดการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนมีหลายรูปแบบตามความเชื่อและแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคน ในบรรดาแนวคิดทั้งหลายนั้น แนวคิดของ มอท์ (Mott, 1972) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่จะนำมาประเมินประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะครอบคลุมตัวบ่งชี้หลายตัว โดยมอท์ให้แนวคิดว่าการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนควรจะพิจารณาถึงองค์ประกอบหลักสี่องค์ประกอบ คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ (อมรชัย คันติเมธ, 2532) จากความสำคัญและความเกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนในประเด็นสำคัญ คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปอยู่ในระดับใด พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เป็นผลผลิตจากพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับใด ประสิทธิภาพแตกต่างกันหรือไม่ พฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนหรือไม่และอย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยอาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาของไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นและผู้บริหาร โรงเรียนทั่วไป
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นกับผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผล โรงเรียนของโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไป
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผล โรงเรียนของโรงเรียนดีเด่นกับโรงเรียนทั่วไป
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษานี้ อาจเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรืออบรมผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งอาจเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่น ๆ

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นและ โรงเรียนทั่วไป อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นกับผู้บริหาร โรงเรียนทั่วไป

แตกต่างกันหรือไม่

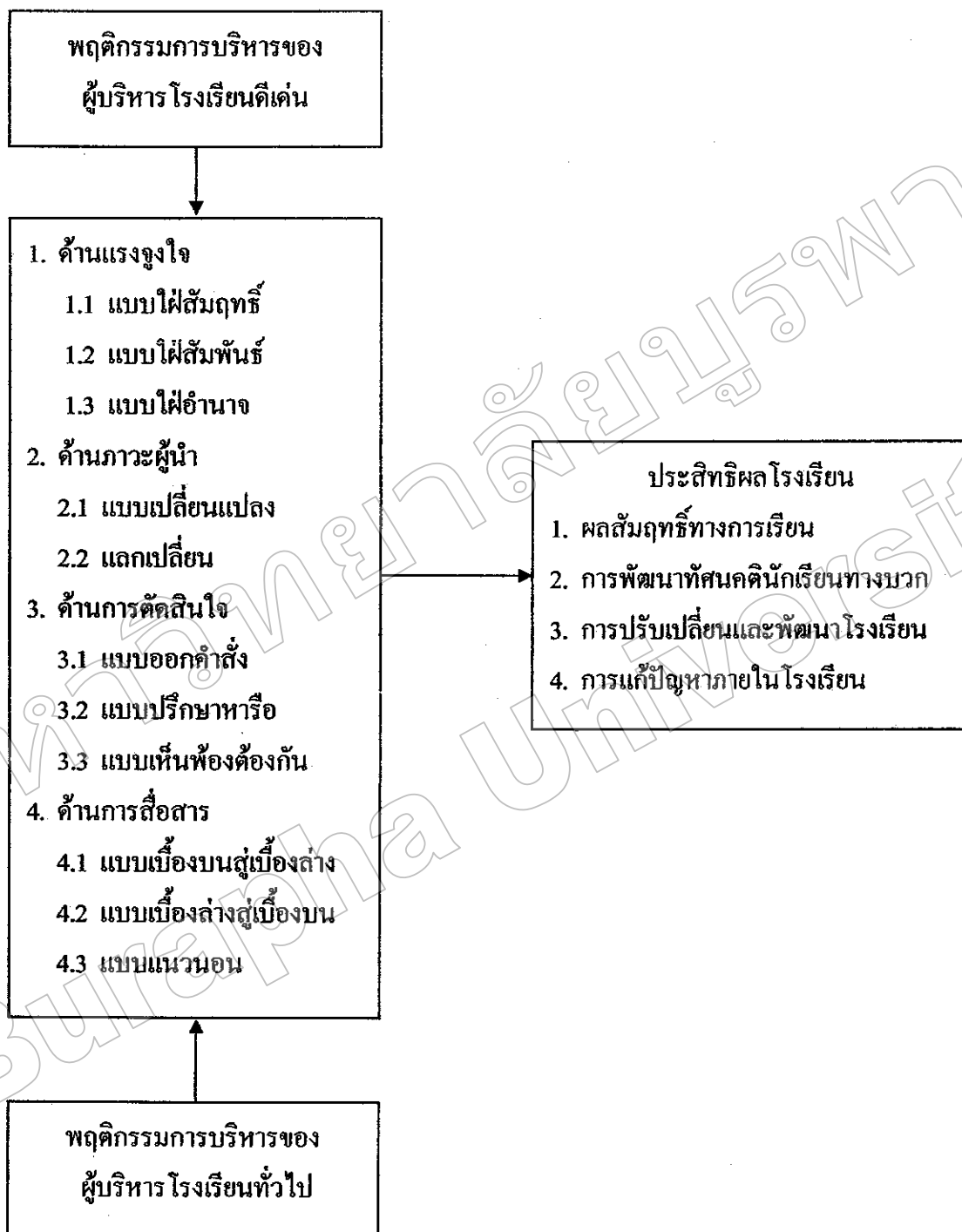
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนดีเด่นและประสิทธิภาพของโรงเรียนทั่วไป อยู่ในระดับใด
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนดีเด่นกับประสิทธิภาพของโรงเรียนทั่วไป แตกต่างกัน

หรือไม่

5. พฤติกรรมการบริหารแบบใดของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกและทางลบ ต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (causal research) ถึงปัจจัยเชิงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การตามความคิดของ สจวร์ต-คอตซ์ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983) การวิจัยนี้ศึกษาโดยใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการสื่อสาร และศึกษาประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทัศนคตินักเรียนทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียนใน 76 จังหวัดของประเทศไทย และใช้สถานภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนดีเด่นและ โรงเรียนทั่วไปเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังกรอบการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นกับผู้บริหาร โรงเรียนทั่วไป แตกต่างกัน
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนดีเด่นกับประสิทธิภาพของโรงเรียนทั่วไป แตกต่างกัน
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน มีอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน ศึกษาจากการบูรณาการกรอบแนวคิดของ สจวร์ต-คอตซ์ และรอสกิน แนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Stuart-Kotze & Roskin, 1983; Hoy & Miskel, 1982) ซึ่งสรุปเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องการศึกษาเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ด้านแรงจูงใจ (motivation) ด้านภาวะผู้นำ (leadership) ด้านการตัดสินใจ (decision – making) และ ด้านการสื่อสาร (communication)

1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ใช้กรอบแนวคิดของ มอท์ท์ (Mott, 1972) เป็นแนวทาง ในการประเมินประสิทธิภาพโรงเรียน ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และประเมิน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นและ ผู้บริหาร โรงเรียนทั่วไป จำนวน 30,171 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2545

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 648 คน สุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ ยามานะ (Yamane, 1970) โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น จำนวน 254 คน และผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป จำนวน 394 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามประเภทของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อสาระดังต่อไปนี้

3.2.1 พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสื่อสาร

3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ที่สามารถสังเกตและวัดการแสดงออกหรือการกระทำนั้นได้ ด้วยเครื่องมือการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 12 ชุด ซึ่งในงานวิจัยนี้ จำแนกพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1.1 แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

1.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจแบบออกคำสั่ง การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ และการตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน

1.4 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ การสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง การสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน และการสื่อสารแบบแนวนอน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ ตามความคิดของ มอท์ (Mott, 1972) ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งพิจารณาได้จากระดับเกรดเฉลี่ยของนักเรียน

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในด้านการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้นักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสังคม เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและสังคม

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและด้านการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนด้านผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถประสานความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาดัง ๆ ทั้งด้านการเรียน การสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานบรรลุมิติวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

3. พฤติกรรมการบริหารที่มีอิทธิพล หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลแตกต่างกัน การมีอิทธิพลของพฤติกรรมการบริหารสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผล โรงเรียนเป็นหน่วยนำหลักได้

4. ผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในงานวิจัยจำแนกสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 โรงเรียนดีเด่น หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับมัธยมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้เป็นโรงเรียนดีเด่นระดับประเทศในปีการศึกษา 2545

4.2 โรงเรียนทั่วไป หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับมัธยมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ยังไม่เคยได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้เป็นโรงเรียนดีเด่นในระดับจังหวัด ระดับประเทศ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน