

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL (LISREL) กรอบแนวคิดในการวิจัยพัฒนามาจากปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 4 ตัวแปรแฝง คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครู ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา จำนวน 1,359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ที่ครอบคลุมองค์ประกอบย่อยของแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งหาค่าความเที่ยงทั้งฉบับได้ เท่ากับ 0.95 และข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (O-NET) การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล ดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ 1) วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ LISREL 8.80 Student Edition 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80 Student Edition ซึ่งพิจารณาภาพรวมของโมเดลจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ได้แก่ χ^2 ; GFI; AGFI; CFI; RMSEA; SRMR และ NFI 4) สรุปผลและนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยจัดทำรายงานผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ สำหรับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าใกล้เคียงกัน และอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม สำหรับค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ยอมรับได้ทุกตัวแปร นอกจากนี้ ค่าความโค้งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกตัวแปร และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน

ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงที่มีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่ได้ปรับโมเดลจนได้ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน แสดงว่า โมเดลการวัดของทุกตัวแปรมีความตรง และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสมมติฐาน ยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตได้ให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังปรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตได้ให้สัมพันธ์กัน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ให้กับครู และการรับรู้ความ สามารถของคณะครูในภาพรวม ผลการวิจัยปรากฏว่าเป็นจริงตาม สมมติฐาน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความ สามารถของคณะครูในภาพรวม และมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อบรรยากาศ โรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความ สามารถของ คณะครูในภาพรวม

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกใน ทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยปรากฏว่าเป็นจริงตามสมมติฐาน คือ บรรยากาศ โรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู มีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรง ต่อการรับรู้ความ สามารถของคณะครูในภาพรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการ วิจัยปรากฏว่าเป็นจริงตามสมมติฐาน คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีอิทธิพลเชิงบวกใน ทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สมมติฐานการวิจัยข้อ 4 การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวก ในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยปรากฏว่าเป็นจริงตามสมมติฐาน คือ การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์ กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังปรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตได้ให้สัมพันธ์กัน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี แสดงว่า โมเดลที่ปรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตได้ให้ สัมพันธ์กันนั้น มีเหมาะสมที่จะนำมาอภิปรายผลต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการปรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ให้ สัมพันธ์กัน พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นสาเหตุ

ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวแปรดั้งเดิมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อตัวแปรทุกตัว ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการส่งผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ซึ่งเป็นตัวแปรขั้นกลางที่มีความสำคัญ นอกจากนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนยังมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกในทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยส่งผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพของครู และการกำกับติดตามและป้อนข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนและการสอนนั้นเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีได้สัมผัสกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนโดยตรง แต่ส่งผ่านปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเอื้อให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังที่ รอส และ เกรย์ (Ross & Gray, 2006, p. 798) ได้ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ต้องร่วมรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

ในโรงเรียน และถึงแม้ว่ามีงานวิจัยจำนวนมากจะ พบว่า อิทธิพลทางตรงของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีค่าใกล้เคียงกับศูนย์ (Hallinger & Heck, 1996; Lithwood, Jantzi & Steinbach, 1999; Witziers & Bosker, 2003 cited in Ross & Gray, 2006, p. 799) แต่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนในทางอ้อมได้ โดยการสร้างสภาพขององค์การให้มีลักษณะที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอลลิงเจอร์ และเฮ็ค (Hallinger & Heck, 1996, 1998 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 302) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่อิทธิพลดังกล่าวส่งผลในทางอ้อม และเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนจัดการเกี่ยวกับโครงสร้าง กระบวนการ และวิถีทัศน์ภายในโรงเรียนซึ่งเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง ซึ่งฮอลลิงเจอร์และเฮ็คยืนยันว่า ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นเพียงสื่อกลาง (Mediated) ในการเชื่อมโยงกับปัจจัยโรงเรียนด้านอื่น ๆ แต่ก็มีได้ทำให้ลดความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังที่ ซายเบาท์ และเวนเดล (Sybouts & Wendel, 1994, p. 19) ได้ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงแตกต่างจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ และความแตกต่างเหล่านั้นเนื่องมาจากความจริงที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงนั้นจะเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายคน ได้แก่ ฟูลแลน (Fullan, 1991 cited in Chell, n.d., p. 7) ที่ศึกษาพบว่า โรงเรียนที่บริหารจัดการโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูงจะมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์สูงกว่าโรงเรียนที่บริหารจัดการโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำเฉลี่ยหรือระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับครูก (Krug, 1992, p. 1) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนด้านวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในระดับสูง และสอดคล้องกับเฮ็ค และมาร์คูไลด์ (Heck & Marcoulide, 1993, p. 23) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และได้ข้อค้นพบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูงนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในวิชาการอ่านและวิชาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับที่สูงกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของลาร์สัน-ไนท์ (Larson-Knight, 2000) เบลส และเบลส (Blasé &

Blasé, 1998) เชฟเพ็ด (Sheppard, 1996) คริสพีล (Chrispeels, 1992) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการสนับสนุนในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพและการพัฒนาบุคลากร และก่อให้เกิดผลในเชิงบวกต่อการปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งพบว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ขอบบอกล่าให้บุคลากรฟังในสิ่งที่เกี่ยวกับแนวโน้มและประเด็นสำคัญทางการศึกษา ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการประชุม สร้างวัฒนธรรมเกี่ยวกับความร่วมมือและการเรียนรู้ สนับสนุนในด้านการสอนงาน (Coaching) ใช้วิธีการสืบเสาะ (Inquiry) ในการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาบุคลากร คั้งเป้าหมายการพัฒนาความเป็นมืออาชีพกับครู และการจัดหาทรัพยากรที่สนับสนุนครูในการใช้นวัตกรรมที่มีความหลากหลายทั้งในด้านวิธีการ วัสดุอุปกรณ์ กลยุทธ์ในการสอน และเทคโนโลยีในห้องเรียน สิ่งทีกล่าวมานี้จะช่วยทำให้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพของครู และการกำกับติดตามและป้อนข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนและการสอนเป็นปัจจัยตั้งต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น ๆ ที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีประสิทธิผล และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง ดังที่ ฮอย และฮอย (Hoy & Hoy, 2003, p. 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนว่า เหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาและการสอน และมีการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอย่างลงเส้นลงวาต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ และบาร์ธ (Barth, 1990, p. 64) ที่ได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหาร โรงเรียน โดยได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญของโรงเรียนที่ดี เพราะคุณภาพของการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ครูได้พัฒนาหรือหยุดชะงักกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร โรงเรียนคือปัจจัยที่มีศักยภาพสูงสุดในการกำหนดบรรยากาศของ โรงเรียน ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าคุณแสดงโรงเรียนที่ดีให้ผมดูได้ ผมก็จะแสดงผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีให้คุณดูได้เช่นกัน (Show me a good school and I'll show you a good principal.)” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปโรงเรียนและโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ เอ็ดมันด์ และออสตินกับเรย์โนลด์ (Edmonds, 1979; Austin & Reynolds, 1990) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน

1.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการกิจหลักของโรงเรียน คือ กระบวนการสอนของครูและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการกำหนดและการคาดหวังด้านเป้าหมายทางการเรียนของนักเรียนไว้ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารดังกล่าวมีผลกระทบต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อให้ครูและนักเรียนได้มุ่งมั่นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ แวน ดี กริฟท์ และเฮาเทวิน (Van de Grift & Houtveen, 1999, p. 373 cited in Alig-Mielcarek, 2003, p. 13) ได้ให้แนวคิดที่ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้ริเริ่มพัฒนาโรงเรียน โดยการสร้างสรรค์บรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การกระตุ้นและการนิเทศครูเพื่อเป็นวิถีทางที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเอลิก-ไมเอิลคาร์เรค (Alig-Mielcarek, 2003, p. 13) ได้ขยายความเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบไปด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดความคาดหวังที่สูงและมีเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติของครูและนักเรียน การกำกับติดตามและการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจหลักของโรงเรียนคือ การสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร และการช่วยสร้างสรรค์และธำรงรักษาไว้ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ บอสเซอร์ท, ดายเออร์, โรแวน และลี (Bossert, Dwyer, Rowan & Lee, 1982 cited in Alig-Mielcarek & Hoy, 2005, p. 14) ที่ได้ให้ทัศนะว่า พฤติกรรมการบริหารทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียน และส่งผลต่อมาที่พฤติกรรมของครูและประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดกับนักการศึกษาอีกหลายคน ได้แก่ เบลสและเบลส; เช็พพาร์ด; เมอร์ฟี, เวล, ฮอลลิงเจอร์ และมิทแมน; และบอสเซอร์ท (Blasé & Blasé, 1999 a; Sheppard, 1996; Murphy, Weil, Hallinger & Mitman, 1982; Bossert, 1982 cited in Alig-Mielcarek & Hoy, 2005, p. 13) ที่ได้อธิบายว่า บทบาทและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งนำทางที่สร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายคนดังกล่าวข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอลลิงเจอร์, บิคแมน และเดวิส (Hallinger, Bickman & Davis, 1996 cited in Leithwood & Hallinger, 2002, p. 16) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาการอ่านสูงขึ้น โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เป็นเชิงบวก ได้แก่ การคาดหวังเกี่ยวกับครูในระดับสูง การกำหนดระยะเวลาที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้มีความชัดเจน และการจัดกลุ่ม

ครูเพื่อการเรียนการสอน และงานวิจัยของเอลิก-ไมเอ็ดคาเร็ค (Alig-Mielcarek, 2003, pp. 108-109) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการใช้โมเดลสมการโครงสร้างและได้ควบคุมตัวแปรทางด้านสถานภาพด้านเศรษฐกิจสังคม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ

1.2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการนอกจากจะมีภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอนของครูและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนแล้ว ยังมีภารกิจอื่น ๆ ที่มีความสำคัญที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวมีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ กุพตัน (Gupton, 2003, p. 32) ได้ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพฤติกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการสอนของครู และเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งแนวคิดดังกล่าว คอว์วิน และบอร์แมน (Corwin & Borman, 1988 cited in Sweetland & Hoy, 2000, p. 712) ได้ขยายความว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสอนของครูได้ใน 2 ลักษณะ คือ การให้ความสนับสนุนหรือการควบคุมในเชิงบริหาร (Support or Administrative Control) นอกจากนี้ สวีทแลนด์ และฮอย (Sweetland & Hoy, 2000, p. 712) ยังได้ให้ทัศนะเสริมว่า การที่ผู้บริหาร โรงเรียนควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ของครูแบบใกล้ชิดจะเป็นสิ่งที่จำกัดความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ของครู และในทำนองเดียวกันผู้บริหาร โรงเรียนเองก็ต้องจำกัดและควบคุมการใช้อำนาจของตนเองด้วยความระมัดระวัง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารมีทัศนะกับครูในฐานะที่เป็นมืออาชีพ นับถือในประสบการณ์ และให้การสนับสนุน โดยการแบ่งปันและให้อำนาจความเป็นตัวแทน (Delegate Power) แก่ครู ซึ่งสิ่งนี้ก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษาของหลายประเทศในปัจจุบัน ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเน้นหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม (Participation) โดยเปิดโอกาสผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากผู้สั่งการมาเป็นผู้ที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับคณะครู และให้โอกาสแก่คณะครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังที่ ฮิล และแรกแลนด์

(Hill & Ragland, 1995 cited in Cunningham & Cordeiro, 2003, p. 173) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีการปรับเปลี่ยนจากบทบาทของการสั่งการ และการควบคุมไปสู่บทบาทของการแนะนำ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการประสานงานด้านความพยายามต่าง ๆ ในนามของโรงเรียน ซึ่งทำให้ห้องจัดการ โรงเรียนมีลักษณะแบนราบ และยังสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ และกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชอร์ต, ไรน์ฮาร์ท และเอ็คเคย์ (Short, Rinehart & Eckley, 1999, p. 1) ที่เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นของความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความพยายามในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนให้มีลักษณะการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ซึ่งแนวคิดดังกล่าวของชอร์ต, ไรน์ฮาร์ท และเอ็คเคย์ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชอร์ต, เกรียร์ และเมลวิน (Short, Greer, & Melvin, 1994 cited in Short, Rinehart & Eckley, 1999, p. 2) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความปรารถนาให้เกิดขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสวีทแลนด์ และฮอย (Sweetland & Hoy, 2000, pp. 718-719) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะสัมพันธ์กับครูแบบฉันทมิตร (Collegial Leadership) มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู กล่าวคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะให้การสนับสนุน (Supportive) มีความผูกพันในลักษณะแบบเปิด (Egalitarian) และไม่มีลักษณะสั่งการหรือเข้มงวด (Neither Directive nor Restrictive) เป็นสิ่งที่นำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะสัมพันธ์กับครูแบบฉันทมิตร (Collegial Leadership) และบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับสูง

1.2.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในทุกวันนี้ต้องผสมผสานหน้าที่ในรูปแบบดั้งเดิม ได้แก่ การประเมินครู การบริหารงบประมาณ การจัดการการสอน และหน้าที่ในรูปแบบใหม่ที่ต้องอำนวยความสะดวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างจริงจัง และนั่นก็คือ บทบาทของผู้นำทางวิชาการที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นในด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพของครู และการกำกับติดตามและป้อนข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนและการสอน บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกรู้สึกของครู ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ

ยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังที่ เบส และอวลิโอ; ลีทวูด แจนซี และสตีนบาซ (Bass & Avolio, 1994 cited in McGuigan, 2005, p. 49; Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 1999) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อน (Driving Force) ที่มีต่อเจตคติและความเชื่อของครู และสอดคล้องกับแนวคิดของกลิกแมน, กอร์ดอน และรอส (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 1995, p. 15) ที่ได้ให้ทัศนะว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีผลกระทบต่ออย่างมากต่ออารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของครู ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม (Collective Teacher Efficacy) หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของคณะครูในโรงเรียนที่ได้ใช้ความพยายามร่วมกันทั้งหมดเพื่อให้ส่งผลในทางบวกแก่นักเรียน (Hoy & Miskel, 2001, p. 153) โดยมีแหล่งที่มาของสารสนเทศของการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม (Sources of Information) 4 แหล่ง คือ 1) ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำ (Mastery Experience) 2) ประสบการณ์จากการสังเกตและการคูตัวแบบ (Vicarious Experience) 3) การชักจูงทางสังคม (Social Persuasion) และ 4) สถานะทางอารมณ์ (Emotional State) (Hoy & Miskel, 2001, p. 157) แม้ว่าแหล่งที่มาของทั้งสี่แหล่งนี้จะเป็นแกนหลักในการสร้างสรรค์ให้เกิดการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม แต่กระบวนการทางความคิด (Cognitive Processing) และการแปลความหมาย (Interpretations) ของแหล่งที่มาของสารสนเทศนี้ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนี้ก็ส่งผลกระทบต่อ การรับรู้ความสัมพัทธ์ของระดับความยากของงานด้านการสอน (Teaching Task) กับการรับรู้สมรรถนะด้านการสอน (Teaching Competence) ในภาพรวมของคณะครูทั้งหมด และสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ก็คือที่มาของการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม (Goddard, Hoy & Woolfolk-Hoy, 2000 b, pp. 9-10) ซึ่งก็อดดาร์ด (Goddard, 2002) ได้ให้แนวคิดว่าการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมให้สูงขึ้นเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งต้องกระทำด้วยความเอาใจใส่ นอกจากนี้ ก็อดดาร์ด (Goddard, 2002) ยังได้ให้คำเตือนเสริมอีกว่า ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ควรจะสร้างการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมแบบมั่งง่าย โดยเพียงการเปลี่ยนอำนาจการตัดสินใจของตนเองไปให้กับคณะครู แต่ควรที่จะเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจภายในขอบเขตที่เป็นบทบาทหน้าที่ของครู ซึ่งแนวทางในการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมโดยผู้บริหารโรงเรียนนี้ ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้ ก็อดดาร์ด, ฮอย และฮอย (Goddard, Hoy & Woolfolk-Hoy, 2000 b, p. 29) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า วิธีการหนึ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ การยกระดับความเชื่อของการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมให้สูงขึ้น ขณะที่ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำเป็นแรงผลักดันในการเปลี่ยนแปลงที่ทรงพลังที่สุด ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการพัฒนาคณะครูที่มีการรับรู้

ความสามารถของคณะครูในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ แต่ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะนำวิธีการต่อไปนี้มาใช้ในการสร้างประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำเพื่อยกระดับความเชื่อของการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมได้ เช่น การออกแบบกิจกรรมและโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการคิดอย่างรอบคอบ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรหาโอกาสในการจัดการเกี่ยวกับประสบการณ์จากการสังเกตและการดูตัวแบบ และการชักจูงทางทางสังคม ในการสร้างการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมให้แก่คณะครู เช่น การพาไปศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ (Model Schools) และคู่มือที่ค้นของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจจะมีประโยชน์ในกรณีนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโรงเรียนต้นแบบมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องประชากร และทรัพยากร นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ต่อองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมทั้ง 2 มิติด้วย คือ การวิเคราะห์งานด้านการสอน และการประเมินสมรรถนะด้านการสอน เป็นต้น แนวคิดดังกล่าวของกูดคาร์ด, ฮอย และฮอย เป็นไปในทำนองเดียวกันกับรอสและเกรย์ (Ross & Gray, 2004 cited in McGuigan, 2005, pp. 49-50) นักวิจัยชาวแคนาดา ที่ได้สรุปไว้ในเชิงทฤษฎีว่า การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม โดยมีอิทธิพลต่อแหล่งที่มาของสารสนเทศ (Sources of Information) ตามที่แบนดูรา กำหนดไว้ (Bandura, 1997) คือ 1) ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำ 2) ประสบการณ์จากการสังเกตและการดูตัวแบบ 3) การชักจูงทางสังคม และ 4) สภาพแวดล้อมด้านอารมณ์ ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว ได้แก่ การแปลความหมายแห่งความสำเร็จซึ่งมีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึกของครู การสร้างประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำโดยผ่านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้กับครู การเปลี่ยนแปลงความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของครู โดยผ่านการชักจูงทางสังคม การสร้างประสบการณ์จากการสังเกต และการดูตัวแบบ โดยผ่านการส่งเสริมให้ครูได้สังเกตเพื่อนครูคนอื่น ๆ การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และการสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมโดยตรง ผู้วิจัยพบว่า ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่เผยแพร่ไว้ก่อนหน้านี้ แต่มีงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้แก่เบลส และเบลส (Blasé & Blasé, 1998, 1999 a) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากมุมมองของครู (Effective Instructional Leadership through the Teachers' Eyes) ผลการศึกษาพบว่า เมื่อผู้นำทางวิชาการได้กำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้จะทำให้ครูมีความรู้สึกและพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ มีการนำกลยุทธ์ในการสอนหลากหลายมาใช้ มีการตอบสนองต่อนักเรียนได้หลากหลาย มีการเตรียมและวางแผนเกี่ยวกับบทเรียนด้วยความรอบคอบ มีความท้าทายและให้ความสำคัญกับกระบวนการสอน และใช้การ

ตัดสินใจอย่างมีอาชีพในการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติในห้องเรียน ครูได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนนั้นก่อให้เกิดอิทธิพลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกมั่นคง ในทางตรงกันข้ามผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่ได้ใส่ใจต่อการกำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของครูและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้มีอิทธิพลในเชิงลบต่อครู และการปฏิบัติในห้องเรียน (Blasé & Blasé, 1998) ครูที่อยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะมีความรู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้ง โกรธเคือง และรู้สึกไร้ค่า และทำให้มีความรู้สึกต่อสิ่งต่อไปนี้อยู่ในระดับที่ต่ำ ได้แก่ ความไว้วางใจและความเคารพต่อผู้บริหาร โรงเรียน แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของรอส และเกรย์ (Ross & Gray, 2004 cited in McGuigan, 2005, pp. 49-52) นักวิจัยชาวแคนาดาที่ได้พัฒนา โมเดลสมการ โครงสร้างเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม

2. บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.1 บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้ดำเนินการขับเคลื่อนในการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ (Hoy & Sabo, 1998; Hoy & Tarter, 1997; Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991) ได้แก่ การที่ครูตั้งเป้าหมายในการจัดการเรียนสอนไว้ในระดับสูงแต่นักเรียนสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายได้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียนของตนเองว่าสามารถประสบความสำเร็จได้ สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนมีความเข้มงวด และมีความเป็นระเบียบ นักเรียน ครูและผู้บริหาร โรงเรียนมีความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับความสำเร็จทางวิชาการ (Goddard, Sweetland & Hoy, 2000, p. 686) จะเห็นได้ว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการเป็นตัวแปรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและพฤติกรรม (Normative and Behavioral Environment of a School) ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่วนบุคคลและพฤติกรรมองค์กร ดังที่ ก๊อดดาร์ด, สวิตแลนด์ และฮอย (Goddard, Sweetland & Hoy, 2000, p. 690) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการอาจจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมของครูได้หลาย ๆ พฤติกรรมซึ่งมีแนวโน้มที่ทำให้สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ การที่บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพล

เชิงบวกในทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู อาจเป็นเพราะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูนั้นมิได้เกิดขึ้นในสุญญากาศ แต่บรรยากาศของโรงเรียนนั้นมีส่วนเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครู และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู (Sweetland & Hoy, 2000, p. 720) จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับการศึกษาของสวีทแลนด์ และฮอย (Sweetland & Hoy, 2000, pp. 718-719) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ โรงเรียนที่ครูตั้งเป้าหมายการเรียนการสอนไว้ในระดับสูงและมีความเป็นไปได้ทำให้นักเรียนมีการตอบสนองในเชิงบวกด้วยความท้าทายต่อเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับผู้บริหาร โรงเรียนที่ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและกิจกรรมการเรียนการสอน และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการเรียน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการเป็นตัวแทนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูในระดับสูง

2.2 บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการสามารถปรุงแต่งสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและพฤติกรรมได้ (Goddard, Sweetland & Hoy, 2000) ดังที่ฮอย สวีทแลนด์ และสมิทซ์ (Hoy, Sweetland, & Smith, 2002, p. 80) ได้อธิบายว่า บรรทัดฐานทางสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมวลสมาชิกในกลุ่มตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura, 1986, 1997 cited in Hoy, Sweetland, & Smith, 2002, p. 80) ที่ระบุว่า การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองและกลุ่มของคณะครูมีอิทธิพลต่อการกระทำของพวกเขา และก่อให้เกิดสิ่งที่ตามมาคือการกระทำเหล่านี้จะถูกตัดสินโดยกลุ่มซึ่งมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐาน ได้แก่ บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการเป็นบรรทัดฐานที่เกิดขึ้นจากความเชื่ออย่างแรงกล้าของคณะครูที่ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นทางวิชาการในโรงเรียน (Hoy, Sweetland, & Smith, 2002, p. 80) ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการอาจจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทั้งการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีความเป็นระเบียบ มีความเข้มงวด และมุ่งเน้นในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการที่อยู่ในระดับสูง อาจจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมบรรทัดฐานของการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม นั่นคือ การที่คณะครูมีความเชื่อในภาพรวมว่า คณะครูมีความสามารถในการจัดการกับการกระทำตามที่พึงปรารถนาในการทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความแตกต่างได้ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ จึงทำหน้าที่ในรูปแบบของการชักจูงทางวาจา (Verbal Persuasion) และประสบการณ์จากการสังเกตและการดูตัวแบบ (Vicarious Experience) ตามทฤษฎี

การรับรู้ทางสังคมของเบนคูรา ซึ่งทำให้การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมเพิ่มขึ้น ได้กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีค่าอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ครูได้รับการชักจูงทางวาจาจากคำพูดต่าง ๆ นานาจากเพื่อนครูด้วยกัน และได้รับประสบการณ์จากการสังเกตและการดูตัวแบบจากครูคนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานว่า พวกเขาสามารถที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความแตกต่างกันได้ นอกจากนี้บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการที่อยู่ในระดับสูงอาจจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนซึ่งทำให้ครู มีความมุ่งมั่นในความพยายามทางด้านวิชาการและเมื่อเป็นเช่นนี้บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการจึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Hoy, Sweetland & Smith, 2002, pp. 83-84) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรณีศึกษาของฮอย, สวิตแลนด์ และสมิทซ์ (Hoy, Sweetland, & Smith, 2002, pp. 87-89) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม

2.3 บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการนั้นเป็นตัวแปรตัวหนึ่งของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไป (Murphy, Hallinger & Mitman, 1982) นอกจากนี้บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการยังเป็นรูปลักษณะหนึ่งของสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นบรรทัดฐาน (Normative Environment) ซึ่งให้ความสำคัญกับเรื่องวิชาการและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมแรงได้ในตัวเอง (Self-Reinforcing) เมื่อการกระทำของครูและนักเรียนแต่ละคนที่ไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานของกลุ่มก็จะทำให้กลุ่มลงโทษการกระทำเหล่านั้น (Goddard, 2000) ดังที่โคลแมน (Coleman, 1985, 1987 cited in Hoy, Sweetland & Smith, 2002, p. 80) ได้อธิบายว่า บรรทัดฐานของกลุ่มมีการพัฒนาไปสู่การให้สมาชิกในกลุ่มสามารถควบคุมเหนือการกระทำบางอย่างของสมาชิกคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการกระทำนั้นมีผลกับกลุ่ม เมื่อครูปฏิบัติตนในทางที่ขัดแย้งกับความเชื่อร่วมกันของกลุ่มพฤติกรรมเหล่านั้นก็จะถูกลงโทษโดยกลุ่ม โดยโคลแมนได้ให้เหตุผลว่าความรุนแรงของการลงโทษทางสังคม (Social Sanctions) จะเป็นสัดส่วนกับผลของการละเมิดบรรทัดฐานของกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น ถ้าครูส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จทางวิชาการ สิ่งแวดล้อมในเชิงบรรทัดฐานและเชิงพฤติกรรมจะเป็นสิ่งที่กดดันให้ครูมีความมานะพยายามในด้านการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามแรงกดดันดังกล่าวก็จะทำหน้าที่ลงโทษทางสังคมแก่สมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามในทำนองเดียวกัน (Goddard, Sweetland & Hoy, 2000) นอกจากนี้บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการยังเป็นแรงจูงใจที่มีพลังต่อนักเรียนทุกคนเพื่อนำไปสู่การบรรลุสัมฤทธิ์ผลและต่อครูทุกคนให้มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Goddard, 2000) ดังที่ ฮอย, สวิตแลนด์ และ สมิทซ์ (Hoy, Sweetland, & Smith, 2002, p. 80) ได้ให้แนวคิดว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการสามารถช่วยปรุงแต่งสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นบรรทัดฐานได้ ซึ่งจะมีอิทธิพล

อย่างสูงต่อพฤติกรรมของครู และต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามลำดับ กล่าวคือ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการสามารถสร้างบรรยากาศโรงเรียนที่มีต่อทั้งครูและนักเรียนให้มีความมุ่งมั่นในความพยายามทางด้านวิชาการ ได้แก่ นักเรียนจะถูกจูงใจจากการได้รับความเคารพยกย่องจากเพื่อนนักเรียนคนอื่น ครู และพ่อแม่เมื่อตนเองประสบความสำเร็จยิ่งไปกว่านั้นครูเองก็จะมีคามรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียนและไม่ปล่อยโอกาสให้เกิดอาการเสื่อมถอยหรือความท้อแท้ เมื่อเป็นเช่นนี้ปฏิสัมพันธ์ที่มีความเข้มข้นทางวิชาการจึงเป็นแรงขับเคลื่อนไม่เพียงแต่การเพิ่มความเข้มข้นในการปฏิบัติของครูรายบุคคลแต่ยังเป็นแรงเสริมที่มีต่อรูปแบบความเชื่อร่วมกันของครูคนอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าอิทธิพลของบรรทัดฐานของกลุ่มที่มีความแข็งแกร่ง ครูที่มีความคาดหวังและความเชื่อในระดับปานกลางก็จะต้องใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิมเพื่อให้ตนเองสามารถร่วมอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ตั้งความคาดหวังสูงต่อความสำเร็จทางวิชาการ เมื่อเป็นเช่นนี้การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนกลับของอิทธิพลของบรรทัดฐานของบรรยากาศและวัฒนธรรม โรงเรียนที่มีต่อสมาชิกแต่ละคน จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า เมื่อบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการเป็นสิ่งที่ให้ความสำคัญกับสภาพบรรยากาศของโรงเรียนที่ครูได้ตั้งเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมเหตุผล และเชื่อในความสามารถของนักเรียนตนเองว่าสามารถสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้ นักเรียนมีความตั้งใจเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จและให้ความเคารพนับถือต่อนักเรียนคนอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้มีความเป็นระเบียบและมีความเข้มงวด จึงไม่น่าแปลกใจว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Goddard, Sweetland & Hoy, 2000, p. 698) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของเอลิก-ไมเอ็ลคาร์เรค (Alig-Mielcarek, 2003, p. 112) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของนักวิจัยจำนวนมากที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ การศึกษาของฮอย และซาโบ (Hoy & Sabo, 1998) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษาของฮอย และทาร์เตอร์; ฮอย, ทาร์เตอร์ และค็อตแคมป์ (Hoy & Tarter, 1997; Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991 cited in Goddard, Sweetland & Hoy, 2000, p. 690) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาของฮอย, สวิตแลนด์ และสมิทธิ (Hoy, Sweetland & Smith, 2002, pp. 87-89) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แม้จะมีการควบคุมตัวแปรสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจสังคม

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารได้แบ่งปันอำนาจและช่วยให้พนักงานคนอื่น ๆ ได้ใช้อำนาจในทางที่สร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจที่มีผลต่อตัวของพวกเขา และการทำงานของพวกเขากันเอง (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1994 cited in Sweetland & Hoy, 2000, p. 709) นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังมักจะถูกแปลความหมายว่าเป็น การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Shared Decision Making) การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการบริหารที่ยึดที่ตั้งเป็นฐาน (Site-Based Management) (Hoy & Miskel, 1996 cited in Sweetland & Hoy, 2000, p. 709) ดังนั้น มุมมองเกี่ยวกับขอบเขตของอำนาจที่เคยเป็นของผู้บริหารเพียงคนเดียวได้มีการเปลี่ยนไป กล่าวคือ อำนาจเริ่มถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการแบ่งปันร่วมกัน โดยทุก ๆ คน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันแบบฉันทมิตรที่มากกว่า (More Collegial Organization) (Lugg & Boyd, 1993 cited in Sweetland & Hoy, 2000, p. 709) การที่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่ในปัจจุบันได้บริหารงานโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน และได้ให้ความสำคัญกับครูในฐานะที่เป็นครูมืออาชีพ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนา ด้านความเป็นอยู่ของนักเรียน และด้านงบประมาณ เมื่อครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับภารกิจสำคัญของโรงเรียนจึงทำให้คณะครูมีความภาคภูมิใจในตนเองและวิชาชีพ และมีการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและกลุ่ม ทำให้การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมได้รับการพัฒนา ดังที่ กอดดาร์ด (Goddard, 2002) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ครูต้องมีโอกาสในการตัดสินใจเพื่อที่จะทำให้ความรู้สึกในการเป็นตัวแทนของกลุ่ม (Collective Agency) ได้รับการพัฒนา ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับเบนดูรา (Bandura, 1997, p. 501) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้นำที่มีความแข็งแกร่งคือผู้ที่สามารถรวมน้ำใจของบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อเป้าหมายร่วมกันได้ และผู้ที่ได้เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูอาจจะสามารถเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมของโรงเรียนได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งและการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจจะเป็นรูปลักษณะของชีวิตองค์กร (Aspects of Organizational Life) ที่สามารถสร้างการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมได้

นอกจากนี้ ก็อดดาร์ด (Goddard, 2002) ยังได้ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า การเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งต้องทำด้วยความระมัดระวัง ในการสร้างการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม โดยก็อดดาร์ด (Goddard, 2002, p. 181) ได้เตือนว่า การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมให้สามารถเกิดผลได้จริง (Enablement) นั้น ไม่ใช่กระบวนการที่ง่าย การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมิได้พัฒนาด้วยวิธีการง่าย ๆ เพียงแค่การปรับเปลี่ยนอำนาจในการตัดสินใจไปให้กับคณะครู แต่คณะครูที่ได้รับโอกาสในการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการกิจของ โรงเรียนต้องมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ อย่างเพียงพอ ภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนมิใช่แค่เพียงแก้ปัญหาของ โรงเรียนทั้งหมดแต่เพียงลำพัง แต่ยังรวมถึงการช่วยให้คณะครูได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล การดำเนินการดังกล่าวนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องจูงใจคณะครูด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของคณะครูเพื่อให้คณะครูสามารถเห็นผลของการกระทำร่วมกันของกลุ่มได้อย่างรวดเร็ว เมื่อกลุ่มได้รับความเชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาว่าสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลได้ พวกเขาก็จะเริ่มเห็นพลังอำนาจของพวกเขาที่สามารถจะก้าวไปถึงเป้าหมายที่ไกลกว่าเดิมได้ มันเป็นการง่ายในการทำความเข้าใจว่าเพราะเหตุใดคณะครูซึ่งมีความท้อแท้หมดกำลังใจที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดำนั้น จึงมีความหวังเพียงเล็กน้อยสำหรับแผนพัฒนา โรงเรียนที่ระบุว่า “นักเรียนทุกคนจะต้องผ่านการทดสอบวิชาการอ่าน โดยได้ระดับเกรดสี่ของมลรัฐ” ถึงแม้ว่าอาจจะไม่มีครูคนใดเลยที่ได้เข้าถึงความจำเป็นที่จะบรรลุตามเป้าหมายนี้ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีเวลาให้คณะครูได้พัฒนาความเชื่อมั่นก่อนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง ๆ ที่มันเป็นสิ่งที่มีคุณค่าแต่ก็ดูเหมือนว่ามันไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายได้เลย ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการกระทำดังกล่าวนี้จะทำให้คณะครูเกิดการเสื่อมถอยและแปลความหมายว่าพวกเขาไม่มีความสามารถและไม่มีพลังอำนาจเลย ดังนั้น ในทางปฏิบัติ เพื่อที่จะเพิ่มความท้าทายโดยการกำหนดมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูง ผู้บริหาร โรงเรียนต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ซึ่งผลการศึกษาคั้งสุดคล้องกับการศึกษาของนักวิจัยหลายคน ได้แก่ การศึกษาของก็อดดาร์ด (Goddard, 2001, p. 25 cited in Goddard, 2002, p. 174) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับสมาชิกของกลุ่มสามารถช่วยพัฒนาการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมได้และการศึกษาของก็อดดาร์ด (Goddard, 2002, p. 18) ที่พบว่า การที่ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมกล่าวคือยิ่งครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการเรียนการสอนมากเท่าใดก็ยิ่งจะทำให้ระดับของการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมากขึ้นเท่านั้น (The more teachers are given the power to influence school

decisions concerning the instructional program, the greater their levels of perceived collective efficacy.) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของรอส, โฮกาโบม-เกรย์ และเกรย์ (Ross, Hogaboam-Gray, & Gray, 2003) ที่พบว่า ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกระบวนการในการจัดการศึกษาสามารถเป็นตัวพยากรณ์ (Predictor) การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมได้ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ให้การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู โดยสนับสนุนให้ครูได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมวางแผนในด้านความต้องการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม ถึงแม้ว่าจะมีการควบคุมตัวแปรด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม

3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูนั้นเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากความพยายามในการปฏิรูปการศึกษา และมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการบริหารแบบยึดที่ตั้งเป็นฐาน (Site-Based Management) การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเป็นการให้ความเอาใจใส่กับบทบาทที่สำคัญของครูในการตัดสินใจแบบมีอาชีพเกี่ยวกับการนำสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ไปสู่นักเรียน (Sweetland & Hoy, 2000, p. 704) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลี (Lee, 1991 cited in Terry, 2010, p. 5) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูนั้นเป็นการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งครูจะปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นมืออาชีพ และได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นมืออาชีพเช่นเดียวกัน ซึ่งลีได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูนั้น หมายถึง การที่อำนาจหน้าที่ต่างๆ ที่อยู่ในโรงเรียนได้ถูกจัดสรรให้กับครูได้ร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การกำหนดเวลาและสถานที่ในการทำงานและวางแผนด้วยกันในระหว่างเวลาทำงาน และมีสิทธิ มีเสียงสำหรับความพยายามในการนำความรู้ในเชิงลึกมาใช้และปรับปรุงการสอน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากที่สุด คือ ผู้ที่มีคณะครูที่มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของพันธกิจของโรงเรียนและมีความสนใจหลักอยู่ที่ประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูนั้นได้ถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีจำเป็นสำหรับความสำเร็จและการพัฒนาโรงเรียน (Sarason, 1992 cited in Somech, 2005, p. 257) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายคน ได้แก่ ไครว์ และเพาเดอร์; เกริกแมน และโรเซน; เพาว์เคอร์; โรนฮาร์ท, ซอร์ท & จอห์นสัน; สฟริชเซอร์; สวิทแลนด์ และฮอย และวิลคินสัน (Crow & Pounder, 2000; Kirkman & Rosen, 1999; Pounder, 1997; Rinehart, Short, & Johnson, 1997; Spreitzer, 1996; Wilkinson, 1998 cited in Somech, 2005, p. 237; Sweetland & Hoy, 2000) ที่กล่าวว่า นักวิจัยและนักปฏิบัติการมีความเห็นที่เป็นเอกฉันท์ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการที่การ

เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูนั้นเป็นการรับรู้ของครูที่ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และยังเป็นแรงจูงใจภายในสำคัญที่ทำให้ครูได้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นมืออาชีพ จึงทำให้ครูได้พัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังที่โบรฟี (Brophy, 1985 cited in Somech, 2005, p. 242) ได้ให้แนวคิดว่าการรับรู้ของครูมีความสำคัญในการเป็นสื่อกลางกับความคาดหวังของครู และเป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู ซึ่งโบรฟีได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความเชื่อและความรู้ของครูมีอิทธิพลต่อขอบเขต (Range) และประเภท (Types) ของทางเลือกที่เปิดคู่พวกเขา และเจตคติกับความคาดหวังก็มีอิทธิพลต่อการเลือกเป้าหมายหรือกลุ่มของพฤติกรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ในเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง (Individual's Positive Orientation) จากบทบาทในการปฏิบัติงานของตนเอง (Work Role) เมื่อครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเข้มข้นขึ้น และครูมีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่าสามารถมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งนำไปสู่การนำเอาแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาใช้ นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูที่อยู่ในระดับสูงยังพัฒนาความรู้สึกถึงความยิ่งใหญ่ในตัวเอง (Sense of Individual Mastery) หรือเจตคติ "สามารถทำได้" ("Can do" Attitude) ซึ่งเป็นที่คาดหวังสำหรับผลการกระทำที่พึงปรารถนา ครูอาจจะแสดงออกถึงการปฏิบัติในระดับที่สูงกว่าเมื่อมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ในการทำงาน นอกจากนี้ครูผู้ซึ่งได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ซึ่งพบว่า งานที่ทำนั้นมีความหมาย และผู้ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำมากกว่าจะสามารถตัดสินใจที่สัมพันธ์กับงานได้ดีกว่า ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อาจจะนำไปสู่ผลของการกระทำในระดับที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโซเมช (Somech, 2005, p. 238) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูได้ให้คุณประโยชน์อย่างมากมาย ได้แก่ การเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การปรับปรุงการปฏิบัติการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และเพิ่มความเข้มข้นให้กับแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจของครู ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสวีทแลนด์ และฮอย (Sweetland & Hoy, 2000, pp. 721-722, 724) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของโรงเรียนและผลลัพธ์ทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูจะทำให้มีคุณภาพการสอนและการเรียนรู้สูงด้วย และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ และการศึกษาของวิลสัน (Wilson, 2000, p. 8 cited in McGuigan, 2005, p. 55) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ผลการศึกษาพบว่า ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมากขึ้นก็ยิ่งจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานได้ดีมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูมีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียนในการพัฒนาประสิทธิภาพของครู (Teachers' Effectiveness) ได้แก่ การศึกษาของเบลส และเบลส; โครว์และเพาเดอร์; แมคเสนและฮิป; ไรซ์ และชไนเดอร์; วอล และไรน์ฮาร์ท; และวิลสัน และบลัส (Blasé & Blasé, 1996; Crow & Pounder, 2000; Madsen & Hipp, 1999; Rice & Schneider, 1994; Wall & Rinchart, 1998; Wilson & Cooligan, 1996 cited in Somech, 2005, p. 257) เป็นต้น

4. การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม มีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมนั้นเป็นการรับรู้ร่วมกันของคณะครูในโรงเรียนว่าคณะครูทั้งหมดในโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้ ซึ่งการรับรู้ร่วมกันดังกล่าวได้กลายเป็นบรรทัดฐานของโรงเรียนที่ทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนมีความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพในการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม เมื่อครูทุกคนรับรู้ว่าคณะครูทั้งหมดมีความสามารถในระดับสูงจึงเป็นแรงจูงใจให้คณะครูมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนทุกคนบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น ดังที่ก๊อดดาร์ดและก๊อดดาร์ด (Goddard & Goddard, 2001, p. 809) ได้ให้แนวคิดว่าการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมนั้นหมายถึง การรับรู้ของคณะครูในโรงเรียนว่าคณะครูทั้งหมดสามารถที่จะจัดระบบและบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามที่ต้องการและมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อนักเรียน ซึ่งก๊อดดาร์ดและก๊อดดาร์ด (Goddard & Goddard, 2001, p. 810) ได้ให้เหตุผลตามทฤษฎีการรับรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ว่า การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองและของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการทำงานของครู การกระทำเหล่านี้จะถูกตัดสินโดยกลุ่มซึ่งมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งบรรทัดฐานเหล่านี้เกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในภาพรวมของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ โคลแมน (Coleman, 1985, 1987, 1990 cited in Goddard & Goddard, 2001, p. 810) ที่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บรรทัดฐานของกลุ่มได้มีการพัฒนาไปสู่การอนุญาตให้สมาชิกของกลุ่มสามารถควบคุมบางสิ่งบางอย่างต่อการกระทำของสมาชิกคนอื่น เมื่อการกระทำเหล่านั้นมีผลต่อกลุ่ม กล่าวคือ ถ้าการกระทำของครูไม่มีความสอดคล้องกับความเชื่อร่วมกันของกลุ่ม การกระทำของครูคนนั้นก็จะถูกลงโทษทางสังคมโดยสมาชิกของกลุ่ม นอกจากนี้ โคลแมนยังได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ความรุนแรงของการลงโทษทางสังคมที่มีต่อผู้ที่ฝ่าฝืน

บรรทัดฐานของกลุ่มจะเท่ากับความมากน้อยของผลที่เกิดจากการฝ่าฝืนบรรทัดฐานของกลุ่ม ดังนั้นถ้าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความเชื่อว่าคณะครูทั้งหมดในโรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการสอนนักเรียนได้ก็จะทำให้บรรทัดฐานในเชิงพฤติกรรมนี้เป็นแรงผลักดันให้ครูมีความอดทนต่อความพยายามในการจัดการเรียนการสอนเพื่อทำให้นักเรียนบรรลุความสำเร็จในระดับสูงและยิ่งไปกว่านั้นแรงผลักดันดังกล่าวยังทำหน้าที่ลงโทษทางสังคมกับผู้ที่แสดงออกไม่สอดคล้องกับบรรทัดฐานของกลุ่มในทำนองเดียวกัน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวข้างต้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของก๊อดดาร์ด, ฮอย และวูล์ฟอล์ค ฮอย (Goddard, Hoy, & Woolfolk-Hoy, 2000 b, pp. 22-23) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในภาพรวมของคณะครูได้ปรุงแต่งสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นบรรทัดฐานของโรงเรียนจึงมีอิทธิพลที่แข็งแกร่งต่อพฤติกรรมของครู และส่งผลต่อมาที่พฤติกรรมของนักเรียนตามลำดับ ซึ่งก๊อดดาร์ด, ฮอย และวูล์ฟอล์ค ฮอย ได้อธิบายตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ว่า เมื่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมอยู่ในระดับที่สูง คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อว่าพวกเขาสามารถที่จะเข้าถึงนักเรียน และสามารถเอาชนะต่ออิทธิพลภายนอกที่เป็นเชิงลบได้ ความเชื่อเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมดังกล่าวนี จะทำให้ครูมีความอดทนต่อความพยายาม มีการวางแผนมากขึ้นกว่าเดิม มีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และอาการท้อแท้ที่เกิดขึ้นบ้างในบางครั้งหรือความล้มเหลวไม่สามารถทำให้พวกเขาหมดกำลังใจได้ เมื่อเป็นเช่นนี้การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมที่อยู่ในระดับสูงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล แต่ยังมีอิทธิพลต่อรูปแบบของความเชื่อที่มีอยู่ร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียน นอกจากนี้อิทธิพลของบรรทัดฐานของกลุ่มจะทำให้ครูซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำเฉลี่ยของกลุ่มอาจจะมีแนวโน้มที่เพิ่มความพยายามของตนเองเพื่อให้สามารถเข้าร่วมกับกลุ่มคณะครูที่มีการรับรู้ความสามารถในภาพรวมที่อยู่ในระดับสูง เมื่อเป็นเช่นนี้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูก็จะเป็นสิ่งที่สะท้อนกลับไปสู่การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมซึ่งเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม จากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นจึงเป็นการยืนยันคำกล่าวของก๊อดดาร์ด และก๊อดดาร์ด (Goddard & Goddard, 2001, p. 808) ที่ระบุว่า มากกว่ายี่สิบปีที่ผ่านมา นักวิจัยหลายคนได้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมของครูอย่างมีนัยสำคัญซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของนักการศึกษาหลายคน ได้แก่ แบนดูรา (Bandura, 1993) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีอิทธิพลมากกว่า

สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียน สอดคล้องกับก๊อดดาร์ด, ฮอย และวูล์ฟอล์ก ฮอย (Goddard, Hoy & Woolfolk-Hoy, 2000 b, pp. 26-27) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทั้งในวิชาคณิตศาสตร์และวิชาการอ่าน และเมื่อมีการควบคุมตัวแปรสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก็ยังคงพบว่า การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับฮอย, สวีทแลนด์ และสมิทธิ (Hoy, Sweetland & Smith, 2002) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับก๊อดดาร์ด, โลเกอร์โฟ และฮอย (Goddard, LoGerfo & Hoy, 2004, pp. 403-425) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีอำนาจในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในวิชาการอ่าน การเขียน และสังคมศึกษา แม้จะมีการควบคุมตัวแปรทางด้านประชากร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเดิม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานดังกล่าว ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู และการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมในระดับที่สูงมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการได้ด้วยตนเอง และผู้บริหารการศึกษาระดับสูงสามารถกำหนดเป็นนโยบายในการที่จะพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เช่น การอบรม การสัมมนา และการลาศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเลือกศึกษาเฉพาะ โรงเรียนที่เปิดทำการสอน ในระดับประถมศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างและควรมี เพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่มีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. หลังจากการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปศึกษาเชิงคุณภาพ เฉพาะรายกรณีเพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนแต่ละแห่ง

3. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลที่นำมาศึกษานั้นมีทั้งข้อมูลระดับโรงเรียน ห้องเรียน และบุคคล ซึ่งข้อมูลที่มีระดับแตกต่างกันอาจทำให้มีผลต่อตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นจึงควรนำการวิเคราะห์หุระดับ (Hierarchical Linear Model: HLM) มาใช้ศึกษาด้วยก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์เส้นทางต่อไป