

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียน

เป็นรายโรงเรียน

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2548 ที่เปิดทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 3,103 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2548 ที่เปิดทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 175 โรงเรียน ซึ่งคัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษา เป็นชั้นในการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษาละ 1 โรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน ตามเกณฑ์การสุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์พหุระดับของ เบอร์สไตน์ ยุง - ชัง คิม และดีแลนส์เชียร์ (Burstein, Kyung-Sung & Delandshere, 1989, p. 247) แล้วคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 9 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน รวม 175 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม ๆ ละ 1 คน โรงเรียนละ 8 คน รวม 1,400 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,575 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาขึ้น โดยใช้เทคนิคการวัดเจตคติของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) ที่มีระดับน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ แล้วหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าครรชนี IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ลงความเห็นและทำการคัดเลือกข้อความที่มีค่าครรชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป สร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นผู้บริหารจำนวน 80 คน และครูจำนวน 100 คน นำผล

การทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับแล้วคัดเลือกข้อที่ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไปสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ครั้งที่สองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นผู้บริหารจำนวน 80 คน และครูจำนวน 100 คน นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) จำนวน 3 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 1) สำหรับผู้บริหาร วัดตัวแปรต้นระดับโรงเรียน 6 ตัวแปร เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหาร เป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ มีค่า Cronbach's α ตั้งแต่ .714 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .601 ถึง .918 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับที่ 2) สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วัดตัวแปรต้นระดับครู 6 ตัวแปร เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 24 ข้อ มีค่า Cronbach's α ตั้งแต่ .714 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .636 ถึง .877 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920

3. แบบประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน (ฉบับที่ 3) สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วัดตัวแปรตามที่เป็นประสิทธิผลของโรงเรียน เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนักเรียนตามการรับรู้ของครูในด้านต่าง ๆ 12 ประเด็น จำนวน 23 ข้อ มีค่า Cronbach's α ตั้งแต่ .714 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .724 ถึง .922 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .947

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางพัสดุไปรษณีย์ด่วนพิเศษ โดยติดตามผลการทางโทรศัพท์เป็นระยะๆ พร้อมทั้งติดต่อขอความร่วมมือจากรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ ให้ช่วยดำเนินการรวบรวมข้อมูลซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทั้ง 175 โรงเรียน จำนวน 1,575 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ตอบแล้วจากโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยตรวจให้คะแนนแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป HLM (Hierarchical Linear Model) แล้วแปลผลและนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปได้ต่อไปดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 จากฐานคะแนน 5 โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำที่สุดเท่ากับ 1.99 โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงที่สุดเท่ากับ 5.00

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ตัวแปรระดับครู และตัวแปรระดับโรงเรียน สรุปได้ต่อไปดังนี้

2.1 ตัวแปรระดับครู พบว่า

2.1.1 ตัวแปรระดับครูทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 53.42

2.1.2 เจตคติของครูที่มีต่อโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า

2.2.1 ตัวแปรระดับโรงเรียนทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหาร เป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 39.27

2.2.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า

3.1 ตัวแปรระดับโรงเรียนทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหาร เป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครูได้ร้อยละ 55.83

3.2 ตัวแปรระดับโรงเรียนทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหาร เป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนของครูได้ร้อยละ 75.00

3.3 ตัวแปรระดับโรงเรียนทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพของผู้บริหาร เป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของจำนวนชั่วโมงสอนของครูต่อสัปดาห์ ได้ร้อยละ 70.59

3.4 ตัวแปรระดับโรงเรียนทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพของผู้บริหาร เป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติของครูต่อโรงเรียนได้ร้อยละ 31.71

3.5 ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิผลการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย กล่าวคือ มีตัวแปรต้นทั้งระดับครูและระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นระดับครู พบว่า มีตัวแปรต้นระดับครูจำนวน 2 ตัวแปร คือ เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นระดับโรงเรียน พบว่า มีตัวแปรต้นระดับโรงเรียนจำนวน 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ บรรยากาศในการทำงาน และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครู พบว่า มีตัวแปรต้นระดับโรงเรียนจำนวน 2 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครู คือ ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิผลการสอนของครู และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครู

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง นับตั้งแต่การปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา มีการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนในการจัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพเป็นรายบุคคลและ มีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยประเมินผลการพัฒนาคุณลักษณะในทุก ๆ ด้านของผู้เรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมกันนี้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาของชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 4-9) นอกจากนี้ยังได้นำระบบงานและโครงการต่าง ๆ เข้ามาพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่นำมาใช้ดำเนินการในทุกโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้โรงเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือชุมชน มีการทำงานร่วมกันโดยผ่านกระบวนการทำงานที่มีระบบ มีเอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบหรือรับการประเมินได้ มุ่งเน้นในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม ความประพฤติ สุขภาพพลานามัย ทุนการศึกษา และกิจกรรมที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาผู้เรียน คือ กิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อประสานความร่วมมือกันระหว่างครู ผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชนในการช่วยกันดูแล แก้ไข และพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีเป้าหมายว่านักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึงและตรงตามสภาพปัญหา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี นักเรียนรู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และเรียนรู้อย่างมีความสุข (กรมสามัญศึกษา, 2544, หน้า 1-3) สำหรับโครงการสำคัญที่นำมาดำเนินการในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนที่เป็นโครงการระดับชาติ ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญและมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ได้แก่ โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นทักษะความสามารถ และทักษะในการคิดระดับสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์การคิดเชิง สังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น และทักษะในการจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมของนักเรียน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ รักการอ่านและการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ สืบสาน

วิถีวัฒนธรรมไทยอย่างมั่นใจในตนเอง พัฒนาครูให้มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับนักเรียน มีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ พัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนขั้นดี มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเอกลักษณ์อันโดดเด่นเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม โดยผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 2-3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาในทุกด้านให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

ปัจจัยที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้นทุกโรงเรียน คือ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ที่โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกที่ทุกโรงเรียนจะต้องรับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (สมศ., 2547, หน้า 3, 29-31) ผลจากการดำเนินงานของโรงเรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 หลักสูตรสถานศึกษา ระบบงาน และโครงการที่รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมอบหมายจึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นดังนั้นผลการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับสูง

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่าตัวแปรทั้งสองระดับ ได้แก่ ตัวแปรระดับครู และตัวแปรระดับโรงเรียนสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ โดยตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียนสามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ใกล้เคียงกัน ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครู นอกจากนี้ประสพการณ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสพการณ์ในการสอนของครู ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

3.1 เจตคติต่อโรงเรียน เป็นตัวแปรต้นระดับครูที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากครูมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูง ในทางกลับกัน หากครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อโรงเรียนก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลต่ำ

เจตคติเป็นคุณลักษณะภายในเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดี หรือความรู้สึกที่ไม่ดี หรือความรู้สึกเฉย ๆ ต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมถึงเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย ซึ่งซาเวอร์ (Shaver, 1977, p. 168) กล่าวว่า เจตคติเป็นจิตลักษณะของบุคคลประเภทหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่าเจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างต่อบุคคล สิ่งของ หรือสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูจึงเป็นแรงขับเคลื่อนในจิตใจของครูแต่ละคนให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูโดยเฉพาะในรูปของความรัก ความศรัทธา ยกย่อง เชิดชู ภาวภูมิใจในความเป็นครู ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่และพัฒนางานในหน้าที่ของครูอย่างเต็มตามศักยภาพ ในทำนองเดียวกันเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นแรงขับเคลื่อนในจิตใจของครูแต่ละคนให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยเฉพาะ ในรูปของความรักความผูกพัน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ร่มรื่น สวยงามน่าอยู่ เป็นที่ยอมรับ ยกย่องของชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีมาเกี่ยวข้อง มีความรู้สึกที่โรงเรียนของเราน่าอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำงานอยู่ในโรงเรียนแล้วมีความสุข และมีการพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการพัฒนากระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานของตนเองและหมู่คณะอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านไปด้วยกัน รวมทั้งเกิดความรู้สึกว่างานของครูเป็นงานที่สร้างสรรค์ ทำทนายและพัฒนาความสามารถของครู

การที่บุคคลจะเกิดเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ นั้น มีองค์ประกอบหลายประการซึ่ง แม็คกราย (McGurie, 1969, pp. 155-156) และชาเวอร์ (Shaver, 1977, pp. 168-170) กล่าวว่า เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Evaluation Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อต่อสิ่งเหล่านั้นว่าดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกทางอารมณ์ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งเหล่านั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์บุคคลก็จะรู้สึกชอบ พอใจ หรือมีความรู้สึกทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้ารู้ว่าสิ่งใดไม่มีโทษบุคคลก็จะรู้สึกไม่ชอบ ไม่พอใจ เกลียด หรือมีความรู้สึกทางลบต่อสิ่งนั้น 3) การมุ่งกระทำหรือความพร้อมกระทำ (Behavioral Intention Component) เป็น ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงนี้จะเกิดขึ้นโดยอาศัยจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลและลักษณะของสถานการณ์ต่าง ๆ มาประกอบด้วย

นอกจากนี้ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, หน้า 5-9) ได้กล่าวว่า นอกจากองค์ประกอบแล้วเจตคดียังมีลักษณะที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ 1) ทิศทาง (Direction) หมายถึง เจตคติจะมีทิศทาง 2 ทิศทาง ได้แก่ ทิศทางในทางบวก คือ ดี ชอบ เห็นด้วย และทิศทางในทางลบ คือ เลว เกลียด ไม่เห็นด้วย และ 2) ปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือความรุนแรงของระดับเจตคติ เช่น อาจจะมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งรุนแรงมาก กล่าวคือ รักมาก ชอบมาก เกลียดมาก กลัวมาก และอาจมีเจตคติต่ออีกสิ่งหนึ่งในลักษณะตรงกันข้ามหรือเบี่ยงเบนขึ้นขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือความผูกพันที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น หรือเรื่องนั้น ดังนั้นการที่ครูจะมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อวิชาชีพครู และต่อโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับการที่ครูได้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู และต่อโรงเรียนทั้งในทางบวกและทางลบมากน้อยเพียงใดแล้วประเมินว่าข้อมูลด้านใดน่าเชื่อถือ มีคุณค่า มีประโยชน์มากกว่ากันเพื่อปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่มีต่อวิชาชีพครู และต่อโรงเรียนไปในทิศทางที่ต้องการและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกนั้น ถ้าครูเกิดความรู้สึกต่อวิชาชีพครู และต่อโรงเรียนในทางที่ดีก็จะทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านผู้เรียนส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น และโรงเรียนก็จะได้รับความร่วมมั่งร่วมใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาจากครูในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้า ร่มรื่นสวยงามน่าอยู่ เป็นที่ยอมรับ ของชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มาเยี่ยมเยียนทำให้ได้รับความ

ร่วมแรงใจร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียนจากทุกฝ่ายทำให้การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 172) ที่พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อสภาพงาน คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและสถานที่ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่สูง และมีพฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ได้ และสุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูด้านเจตคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด รวมทั้ง ประดับ ชัยพลกัญ (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงกันข้ามหากครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพครูหรือมีเจตคติที่ไม่ดีต่อ โรงเรียนแล้วจะส่งผลทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตียร์ (Steers, 1977) พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Porter & Steers, 1973, pp. 151-176) พอร์เตอร์ แครมพอน และสมิธ (Porter, Crampon & Smith, 1976, pp. 87-98) เลธัม และเย็ค (Latham & Yaki, 1975, pp. 824-845) ล็อก คาร์ทเลดจ์ และเนียร์ (Locke, Cartledge & Knerr, 1970, pp. 135-158) ที่พบว่า องค์กรใดมีสมาชิกที่มีเจตคติทางลบต่อองค์กรจะทำให้สมาชิกกลุ่มนั้นมีความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรน้อย และจะทำให้มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับต่ำ เป็นเหตุให้ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำส่งผลทำให้ประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ

3.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นตัวแปรต้นระดับครูตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการต่ำก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลต่ำลงข้อค้นพบนี้สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ในการจัดการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528) ได้จัดลำดับให้งานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งในการบริหารงานในโรงเรียน งานวิชาการเป็นงานหลัก และเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดของโรงเรียนในการให้บริการแก่ผู้เรียน ดังนั้นการดำเนินการในโรงเรียนจะต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้นเป็นงานสนับสนุนที่จะช่วยส่งเสริมการงานวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย นอกจากนี้ สมิธและคณะ (Smith, et al., 1961, p. 170 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2527, หน้า 13) และ

สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ (2527, หน้า 6) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาโดยตรง และเป็นงานที่ส่งผลต่อตัวนักเรียนโดยตรง ได้แก่ งานการสอน งานสร้างและพัฒนาหลักสูตร งานสร้าง จัดหาและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผลการศึกษา งานกิจกรรมนักเรียน รวมทั้งงานส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะและความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงให้แก่เรียนอีกด้วย ดังนั้นในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงจึงต้องเป็นการบริหารจัดการที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โดยการให้เวลาและความสำคัญกับงานวิชาการเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าความสำคัญของการบริหารงานวิชาการจะอยู่ที่หลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร การนำสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนก็ตาม แต่การจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นไปตามจุดประสงค์และบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับครูและผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยทั้งครูและผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะสามารถบริหารงานวิชาการได้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร แบบเรียน คู่มือครู แผนการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนด้านอื่น ๆ อีกด้วย และต้องมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีความก้าวหน้าและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญู สาร (2519, หน้า 22) พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2526, หน้า 13-21) สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ (2527, หน้า 7-8) อ้อม ประนอม (2528, หน้า 17) สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2529, หน้า, 42) และอาคม จันทสุนทร (2529, หน้า, 19-21) ที่กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไว้ว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง คือ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและทักษะในการสร้าง การนำไปใช้ การประเมินผล แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วิธีการ รูปแบบ กระบวนการ วิธีการและเทคนิคในการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา และการประเมินโครงการต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ กระบวนการเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีการแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่แสดงถึงความสามารถ

ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของครูในการบริหารจัดการทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ครูคนอื่น ๆ และครูในโรงเรียนอื่นเกิดความศรัทธา เชื่อถือและดำเนินการตามแนวทาง วิธีการ และกระบวนการที่ได้นำเสนอ สามารถแก้ไขปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูคนอื่น ๆ ให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดีอีกด้วย รวมทั้งพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากโรงเรียนใดครูส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นต่ำลงด้วย และผลการวิจัยของ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน องค์ประกอบด้านครู สภาพแวดล้อมที่บ้าน และสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน เป็นสภาพความสัมพันธ์ของครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่แสดงออกถึงความร่วมแรงร่วมใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความสามัคคีของผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการทำกิจกรรมร่วมกัน สวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน นั่นคือ โรงเรียนที่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทุกคน รวมทั้งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ปกครองและชุมชนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนย่อมทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับแนวความคิดของ มอร์ติเมอร์ แซมมอนส์ อีคอบ สตอลล์ และเลวิส (Mortimore, Sammons, Ecob, Stoll & Lawis, 1988, pp. 391-401) ที่ได้สรุปจากการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและสรุปปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น คือ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือและให้ความเชื่อถือโรงเรียน มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอนที่ดี และรุตเตอร์ (Rutter, 1980, pp. 39-40) ได้สรุปว่าองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี ครูและนักเรียนได้รับการดูแลและสนับสนุนที่ดี รวมทั้งแนวความคิดของแคมป์เบลล์ (Campbell, 1977, pp 37-41) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูตามที่
ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจและแรงจูงใจของครู หมายถึง เจตนาารมณ์ และความต้องการ
ที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ความสามัคคีกลมเกลียว
หมายถึง ระดับของความร่วมแรงร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของครู นักเรียน และบุคลากรใน
โรงเรียน ที่ส่งผลทำให้ประสบกับความสำเร็จร่วมกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย จริงใจ เต็มใจ
รวมทั้งมีความมุ่งมั่น มานะพยายามอย่างเต็มที่เหมือน ๆ กัน และงานวิจัยของ แมน และลอว์เรนซ์
(Mann & Lawrence, 1983 cited in Mann, 1989, p. 77) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนปัจจัยหนึ่ง คือ บรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อและอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากร
ทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศใน
การทำงานที่ดีของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนส่งผลทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น
บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวความคิดของ
เรย์โนลด์ และแพคเกอร์ (Reynolds & Packer, 1993, pp. 177-178) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรภาคเอกชนในการนำเสนอ
ผลผลิตของโรงเรียน ศักยภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง
ศักยภาพในการแสวงหาแหล่งสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในท้องถิ่น ศักยภาพในการสร้างทีมงานได้
ทันเวลาสอดคล้องกับปัจจัยที่มีจำกัด และศักยภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน
กับนักเรียนโดยการสำรวจแนวโน้มของความคิดเห็นและความต้องการในอนาคตของนักเรียน และ
แนวความคิดของ เมอร์ฟี (Murphy, 1993, pp. 165-169) ที่ได้นำเสนอปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และ
มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความร่วมมือและการยอมรับของชุมชน หมายถึง ชุมชน
ให้ความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับในผลงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน
พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ
โรงเรียน รวมทั้งแนวคิดของ เรย์โนลด์ และคณะ (Reynolds et al., 1994, p. 12) ที่ได้นำเสนอ
แนวความคิดเกี่ยวกับ 5 องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง
การศึกษา ซึ่งการมีบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นกันเองของครูและบุคลากรทุกคนใน
โรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้
เรย์โนลด์ และคณะ (Reynolds et al., 1996, pp. 43-45) ได้นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงอีกแนวคิดหนึ่ง ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม จัดสภาพแวดล้อมของ
ศูนย์ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นโรงเรียนของชุมชน ผู้ปกครองช่วยดูแลการศึกษาของนักเรียนที่
บ้าน มีบรรยากาศที่สบาย สบายใจ ให้ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มาติดต่องาน

จากเหตุผล แนวคิดและหลักการ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษารวบรวม สรุปและนำเสนอ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน กล่าวคือ หากโรงเรียนใดเสริมสร้างและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี โรงเรียนนั้นก็จะมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น และหากโรงเรียนใดมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี โรงเรียนนั้นจะมีประสิทธิภาพของโรงเรียนต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโบเวอร์ (Bower, 1987) ที่พบว่า การมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในรัฐจอร์เจีย และเบนเลย์ (Bentley, 1988, p. 2608) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 115-118) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และอภิชาติ บัวทอง (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้ง ฮอนเนอร์ (Homer, 1984) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าตัวแปรด้านความสามัคคีของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.4 ประสิทธิภาพของผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการเป็นผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวแปรต้นระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพในการสอน คือ อายุราชการของครูหรือระยะเวลาที่ครูปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นตัวแปรระดับครูของครู โดยโรงเรียนที่ผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูงหรือมีระยะเวลาในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมาก ครูในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพสูง คือ มีอายุราชการมากหรือมีระยะเวลาที่ครูปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนมาก และโรงเรียนที่ผู้บริหารมีประสิทธิภาพน้อยหรือมีระยะเวลาในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนน้อย ครูในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพน้อย คือ มีอายุราชการน้อยหรือมีระยะเวลาที่ครูปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนน้อย ซึ่งข้อค้นพบนี้สามารถอภิปรายโดยอ้างอิงขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนทั้งหมดของโรงเรียน โดยขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อจัดสรรงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา (คณะกรรมการข้าราชการครู, 2545) ซึ่งทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีครูเป็นจำนวนมากย่อมมีครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนสูงอยู่เป็นจำนวนมากกว่าโรงเรียนที่มีครู

จำนวนน้อยกว่าเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากครุมีค่านิยมประการหนึ่ง คือ ขอย้ายเข้ามาสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่เพราะในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูจะได้สอนตรงตามวิชาเอก สอนน้อยรายวิชา มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย มีงบประมาณเพียงพอ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างครบถ้วนและเกณฑ์ในการพิจารณาการขอย้ายของครูที่สำคัญคืออายุราชการซึ่งเป็นประสบการณ์ในการสอนของครูนั่นเอง ส่งผลให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีครูที่มีประสบการณ์ในการสอนสูง ในทำนองเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนก็มีเป้าหมายที่แสดงความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ คือ การได้เลื่อนและแต่งตั้งโยกย้ายเข้าไปเป็นผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันซึ่งแสดงถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอำนาจบารมีที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และประการสำคัญ คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีโอกาสที่จะได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นถึงระดับผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ได้มากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากมีปริมาณงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบสูง และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่มากกว่ารวมทั้งมีความพร้อมทางด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนและการสร้างผลงานทั้งทางด้านการบริหารและด้านวิชาการเพื่อขอรับการประเมินให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น รวมทั้งมีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากที่สามารถให้ความร่วมมือช่วยเหลือทั้งในการปฏิบัติหน้าที่และในการสร้างผลงานทั้งด้านการบริหารและด้านวิชาการเพื่อขอรับการประเมินให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ซึ่งหมายถึงการได้รับค่าตอบแทนในอัตราสูงทั้งจากเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินค่าตอบแทนตามวิทยฐานะ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นแรงจูงใจในระดับสูงที่ส่งผลให้ผู้บริหารพยายามเข้าไปเป็นผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ และเกณฑ์ในการพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ระบบอาวุโส คือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นประสบการณ์ของผู้บริหารนั่นเอง

ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงจึงบริหารงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนสูงก็จะปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่เช่นกัน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยก็จะบริหารงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยก็จะปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กเช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูง และมีครูที่มีประสบการณ์ในการสอนสูงเช่นเดียวกัน และในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และมีครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยเช่นเดียวกัน ซึ่งมีความสอดคล้องและ

สนับสนุนผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพในการสอนของครู

3.5 บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน เป็นสภาพความสัมพันธ์ของครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่แสดงออกถึงความร่วมแรงร่วมใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความสามัคคีของผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการทำกิจกรรมร่วมกัน สวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน สำหรับวุฒิการศึกษา คือ ระดับการศึกษาสูงสุดของครู ซึ่งในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี คือ ระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงานของครูในโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครู หมายความว่า โรงเรียนที่ครูมีวุฒิทางการศึกษาสูงเป็นส่วนใหญ่จะมีบรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยดีนัก และโรงเรียนที่ครูมีวุฒิทางการศึกษาในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่จะมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ข้อค้นพบนี้สามารถอธิบายโดยอ้างอิงขนาดของโรงเรียนได้ดังนี้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูเป็นจำนวนมากดังนั้นมีโอกาสที่ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงจึงมีมากกว่าในโรงเรียนเล็กที่มีครูจำนวนน้อยเพราะว่าการอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดเกณฑ์ไว้ไม่เกินร้อยละ 5 ของจำนวนครูทั้งหมด ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และจากการสังเคราะห์งานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529) ได้พบข้อมูลเบื้องต้นว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาครูมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีในอัตราส่วนที่สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งในปัจจุบันครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในอัตราที่สูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งในภาคปกติและภาคพิเศษส่งผลให้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวนมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี

จากการศึกษาของมอญค์ (Monk, 1986, p. 24) เกี่ยวกับประโยชน์ที่เกิดจากการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ข้อสรุปข้อหนึ่ง คือ โรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และจากผลการศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว จำนวน 14 โรงเรียน ของเวห์ลาจ (Wehlage, 1989, p. 144) ได้ข้อสรุปว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กควรมีนักเรียนไม่เกิน 500 คน เป็นขนาดที่ง่ายต่อการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แต่ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารและการจัดการเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับครู ระหว่างครูกับนักเรียน และ

ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน แสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถดำเนินการจัดสภาพบรรยากาศในการทำงานของครูและการเรียนของนักเรียนที่ดีได้ดีกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกอตท์เฟรดสัน (Gottfredson, 1985, p. 41) ที่ได้ศึกษาผลที่เกิดจากขนาดของโรงเรียนที่ทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบของโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับนักเรียนในด้านการสื่อสารได้น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การบริหารและการจัดการในการดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้จะปฏิบัติได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูจะรู้สึกสูญเสียความเชื่อมั่นในการบริหารและเกิดความรู้สึกว่าการดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพ และชาห์ (Schein, 1985, p. 59) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถนำไปสู่พฤติกรรมของความแตกแยกในการบริหารได้ง่าย เกิดความล้มเหลวในการจัดการเรียนการสอน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางกายภาพของผู้เรียนทำได้ยาก ผลการวิจัย หลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดสร้างและมีสภาพบรรยากาศในการทำงานของครูและการเรียนของนักเรียนที่ดี ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพบรรยากาศในการทำงานของครูและการเรียนของนักเรียนที่ไม่ดีนักและจัดสร้างสภาพบรรยากาศในการทำงานของครูและการเรียนของนักเรียนที่ดีได้ยาก และในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสนับสนุนและสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิจัยที่พบว่าบรรยากาศในการทำงานของครูในโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยที่ได้ข้อค้นพบว่าตัวแปรระดับครู ได้แก่ เจตคติของครูที่มีต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามลำดับนั้น กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นพัฒนาเจตคติของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และเสริมประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้ออกมาเป็นนโยบาย และแผนงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาสามารถนำมาดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน และวิธีการประเมินผลที่ชัดเจน

1.2 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่ได้ข้อค้นพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ในระดับนโยบายควรกำกับดูแลให้โรงเรียนมีวิธีการและกระบวนการ

ในการสร้างบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามัคคี ความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น

1.3 จากข้อค้นพบว่าประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพในการสอนของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ควรมีนโยบายพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาสูงขึ้น โดยร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนสูงให้อยู่ในโรงเรียนทุกขนาด โดยสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนในโรงเรียนที่ใกล้บ้าน กำหนดเขตพื้นที่บริการในการรับนักเรียนของโรงเรียนในระดับต่าง ๆ ไว้ให้ชัดเจน

1.4 ผลการวิจัยที่ได้ข้อค้นพบว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครูนั้น ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนากระบวนกรศึกษาของครูให้สูงขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เจตคติและบุคลิกภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

2.1 ผลการวิจัยที่ได้ข้อค้นพบว่าตัวแปรระดับครู ได้แก่ เจตคติของครูที่มีต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นพัฒนาเจตคติ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และเสริมประสิทธิภาพในการสอนของครูนั้น ในการบริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาให้นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายให้ชัดเจน

2.2 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่ได้ข้อค้นพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ในระดับนโยบายควรกำกับดูแลให้โรงเรียนมีวิธีการและกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสามัคคี ความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้นนั้น ในระดับโรงเรียนให้สร้างกระบวนการกำหนดแผนปฏิบัติการและเป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนให้ชัดเจนเป็นระบบ เป็นรูปธรรมที่สามารถดำเนินการได้จริง

2.3 จากข้อค้นพบว่าประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น โรงเรียนขนาดเล็กควรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาสูงขึ้น โดยร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขอรับการสนับสนุน

2.4 จากข้อค้นพบว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาของครูนั้น ให้สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนายกระดับความรู้ ความสามารถและระดับการศึกษาของครูให้สูงขึ้น พัฒนาวิทยฐานะ เจตคติในการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งทุกคนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการบริหารจัดการตามบทบาทและหน้าที่

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

3.1 สำหรับนักวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์พหุระดับนอกจากจะศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) แล้วยังสามารถศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอยของการวิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) และยังสามารถแบ่งระดับของตัวแปรต้นออกเป็นสองระดับ สามระดับ หรือมากกว่าสามระดับได้ตามลักษณะของข้อมูลและตามความสนใจของผู้วิจัย โดยใช้เนื้อหาสาระที่เป็นตัวแปรตาม ตามที่ผู้วิจัยสนใจ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นต้น

3.2 สำหรับนักวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนนอกจากจะศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level Analysis) แล้วยังสามารถศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) วิธีการวิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) เป็นต้น