

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา สมมุติฐานการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ประจำปีการศึกษา 2554 จกdโรงเรียน 473 โรง มีผู้บริหารจำนวน 473 คน และครูจำนวน 5,735 คน รวมประชากรทั้งหมด 6,208 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 362 คน จาก 362 โรง

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ (\bar{x}), Standard Deviation และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และรายด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทุกด้านอยู่ระดับสูงที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ทิศทางลบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือข้อขัดแย้ง ได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. สรุปจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา โดยภาพรวมอยู่ระดับสูงที่สุด ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทำให้เกิดมุมมองหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆทำให้เกิดการกระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่การแห่งตน (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเอง ของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 3-4; อ้างถึงใน Bass & Avolio. 1990) นอกจากนี้สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538: 50) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบาย มโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น และอธิบายไว้ว่า ผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชื่นชมไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่ต้น เมื่อกระทำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะจูงใจผู้ตามโดย ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมาย วิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว แต่จะอุทิศตนเพื่อทีมงานและองค์การ ยกย่องความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass ได้ระบุองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการคือ 1) ความเสนาหา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึก ด้านอารมณ์ ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้เอง 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ ของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งคอยให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง และทฤษฎีของ Bass ที่ได้ปรับปรุงใหม่ (ธวัชชัย หอมยามเย็น อ้างถึงใน Bass & Avolio. 1990) จึงเพิ่มพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีก 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราญรัตน์ จันทมล (2548) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย

เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับ “ปานกลาง” สอดคล้องกับ มัชฌิมา อินทสมิต (2549) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการพัฒนาครู เพื่อให้ครูนำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้ครู เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learned person) แล้วยังส่งผลให้โรงเรียนก้าวสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning community school) และเมื่อใดที่โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเอง ไปสู่ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้ย่อมส่งผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิผลทางโรงเรียนซึ่งสามารถ วัดได้จากผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน

2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แม้ว่าภาพรวมของค่าเฉลี่ยจะมีผลอยู่ระดับสูงที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสามารถแสดงให้ผู้ร่วมงาน รัก เลื่อมใส ไว้วางใจ ยอมรับ ในความสามารถของผู้บริหารเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงาน และข้อ 8 ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานขณะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ อาจให้ เหตุผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็น ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการ ทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความ พยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ของกลุ่ม จูงใจให้ ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม กระทรวงศึกษาศึกษา (2550: 8-9) และยูคัล และ กัลยาณี พรหมทอง (2546: 56, อ้างถึง Yukl 1999: 317) กล่าวว่า การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (formal authority) หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ และมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขา เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด แต่ในความแตกต่างรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 12 ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ในการทำงานอยู่เสมอ อาจให้เหตุผลได้ว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ซึ่ง ญัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ(2550: 26, อ้างถึง Bass & Avolio. 1990) กล่าวว่า การจูงใจด้านแรงดลใจ (Inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายาม สูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

นอกจากนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 11 ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ

อาจให้เหตุผลได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534: 9-10) กล่าวว่า การดลใจ (Inspiration) มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความเสนาหา ผู้นำจะดลใจผู้ตามโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้

4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีผลอยู่ระดับสูงที่สุด แต่ในความแตกต่างรายข้อ พบว่าระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 24 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของงาน อาจให้เหตุผลได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่ง บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 16) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครุคิดสิ่งใหม่ ยั่วยุให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น โดยมีเหตุผลสนับสนุน

นอกจากนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 29 ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ อาจให้เหตุผลได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยจะมีผลอยู่ระดับสูงที่สุด แต่ในความแตกต่างรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 31 ผู้บริหารดูแลผู้ร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง ข้อ 32 ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกเรื่องด้วยความสนใจ และข้อ 39 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในสัดส่วนที่เท่ากัน อาจให้ เหตุผลได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่ง บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 16) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารให้ความสนใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิดทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาครูให้พัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยเหลือชี้แนะการทำงาน เมื่อครูต้องการ และกระตุ้น ปลุกเร้า และยกระดับความต้องการของครูให้มีระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543: 28) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ

ของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

6. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับต่ำ ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนอกจากจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านสติปัญญาแล้วยังมีปัจจัยทางด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม แรงจูงใจ (อะแนสตาซี 1961: 142) ตามที่ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 30-36) พบว่าองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาและวิเคราะห์การวิจัยจำนวน 5 เรื่อง สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ อัตราการเลื่อนชั้นและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับครู ประกอบด้วย วุฒิและประสบการณ์ในการสอน ทักษะคติของครูต่อนักเรียน การใช้เวลาของครู เทคนิคในการสอน 2) องค์ประกอบเกี่ยวกับนักเรียน ประกอบด้วย เพศของนักเรียน การมาเรียนของนักเรียน พื้นความรู้เดิม 3) องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน สภาพทางภูมิศาสตร์ ระยะทางจากบ้านถึงโรงเรียน อัตราส่วนของครูต่อห้องเรียน อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน สังกัดของโรงเรียน 4) องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้ปกครอง ประกอบด้วย อาชีพของผู้ปกครอง ทักษะคติต่อการศึกษาและอนาคตของบุตร สภาพเศรษฐกิจทางบ้าน ความอบอุ่นในครอบครัว 5) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับชุมชน ประกอบด้วย สาธารณูปโภค ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549) ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนบางละมุง อ. บางละมุง จ. ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มี 4 ประการ คือ ปัจจัยหลักด้านโรงเรียน ด้านชุมชน ด้านครอบครัว และด้านนักเรียน และปัจจัยหลักด้านนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยหลักด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความประพฤติ กีฬาและสุขภาพร่างกาย ความขยันหมั่นเพียรและความตั้งใจเรียน การหารายได้พิเศษ ความกตัญญูและคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะของนักเรียน การค้นคว้าเพิ่มเติมและอุปกรณ์เสริมความรู้ (เช่น อินเทอร์เน็ต) ระดับความสามารถและผลการเรียน พื้นฐานการศึกษา ทักษะคติและความคาดหวังของนักเรียน ส่วนปัจจัยที่เหลือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรวมถึงการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

เอี่ยมพร หลินเจริญ (2552) ได้กล่าวว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวนักเรียน พบว่านักเรียนไม่กระหนักรู้ความสำคัญของการสอบ O-NET พื้นฐานความรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางครอบครัว สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ปัจจัยด้านครู ที่ภาระงานของครูมีมาก คุณวุฒิของครูไม่ตรงตามสาระการสอน ครูไม่ครบตามกลุ่มสาระ การเข้าถึงข้อมูลของครู ปัจจัยด้านผู้บริหารจะเน้นบริหารจัดการในด้านวิชาการให้มีความทั่วถึง โดยไม่เน้นเป็นตัวบุคคล เพื่อให้ O-NET สูงเพียงอย่างเดียว ปัจจัยด้านข้อสอบระดับความยากง่ายของข้อสอบ ในการออกข้อสอบแต่ละครั้ง ช่วงเวลาในการสอบและแจ้งผลการสอบที่ล่าช้า ทำให้ผู้บริหารและครูให้ข้อมูลย้อนกลับกับนักเรียนเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาได้ทันทั่วทั้ง

จะเห็นได้ว่าจากปัจจัยด้านตัวนักเรียน ตัวผู้สอน ผู้บริหาร แล้ว ปัจจัยด้านตัวข้อสอบ นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คะแนนสอบ O-NET ของนักเรียนต่ำ ไม่ว่าจะเป็นระดับความยากง่ายของข้อสอบที่พบว่ามีความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าข้อสอบ O-NET มีความยากง่ายแตกต่างกันไป วิชาที่นักเรียนส่วนใหญ่คิดว่ายากมากคือวิชาภาษาอังกฤษ และวิชาคณิตศาสตร์ รวมถึงข้อสอบที่ออกในแนวคิดวิเคราะห์ซึ่งผู้สอนมีความคิดเห็นว่าค่อนข้างยากเกินกว่าที่นักเรียนจะสามารถทำได้ นอกจากนี้ปัจจัยด้านช่วงเวลาในการสอบและการแจ้งผลการสอบที่ล่าช้าเกินไปไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สามารถจะนำไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนต่อไปได้

อุทุมพร จามรมาน (2551) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่คะแนน O-NET ต่ำว่า “ครูบางส่วน ได้ให้ข้อมูลว่า เนื่องจากเด็กไม่ตั้งใจสอบ เพราะคะแนนไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษาต่อ นอกจากนี้การออกข้อสอบส่วนใหญ่จะเป็นการคิดวิเคราะห์ ขณะที่เด็กจะคุ้นเคยกับการสอบแบบเลือกตอบมากกว่า รวมทั้งเรื่องคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน ที่ยังไม่พร้อมทั้งในเรื่องของครู และสื่อการเรียนการสอน ซึ่งเรื่องเหล่านี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องเร่งแก้ไข และในการวัดและประเมินผลการเรียนควรใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลแบบอื่นๆ เช่น การทดสอบภาคปฏิบัติ การทดสอบแบบอัตนัย เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมการประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับการศึกษา ”

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีหลายประการแต่ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่พบผลการศึกษาที่ชัดเจน ว่าการบริหารจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยคิดว่าการบริหารมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ทั้งนี้ น่าจะมีการส่งผ่านไปทางการบริหารวิชาการ การเรียนการสอน และครูผู้สอนซึ่งต้องมีการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดทุกด้าน ดังนั้นควรมีวิธีการรักษาไว้ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการกระตุ้นให้ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำในการหาวิธีการที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นโดยใช้ศักยภาพการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านตัวครู ด้านตัวผู้เรียน เพื่อให้ทราบทิศทางการส่งผลที่ชัดเจนว่าจะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยใดบ้าง

2.2 มีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับโรงเรียนที่สามารถทำคะแนน O-NET สูงกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา ว่ามีปัจจัยส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้าง

