

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1**
(Relationship between Transformation Leadership and Decision – Making
Behavior of the School Administrators in Narathiwat Educational Service
Area 1)

วีระยุทธ สวนกุล^{1*}, วิชัย รัตนากิรณวร² และประยูร เทพนวล³

Weerayut Suankool^{1*}, Wichai Ratanakiranaworn and Prayoon Thepnuan³

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารศึกษา คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate students Educational Administration Faculty of Liberal Arts and Educational,
Hatyai University

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารศึกษา คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{2,3} Asst. Prof. Dr., Educational Administration Faculty of Liberal Arts and Educational,
Hatyai University

* Corresponding author, E-mail: WeerayutS@gsb.or.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 149 โรงเรียน แบ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 329 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ .920 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 อยู่ในระดับ มาก

2) ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการตัดสินใจ

Abstract

This research were to 1) the transformational leadership of school's administrators in Narathiwat Educational Service Area 1, 2) the decision – making behavior of school's administrators in Narathiwat Educational Service Area 1 , and 3) the relationship between transformational leadership and decision – making behavior of school's administrators in Narathiwat Educational Service Area 1. The sample used for this research were 149 school in Narathiwat Educational Service Area 1. administrators and teachers , totally 329 respondents Stratified random sampling the sample in this study. Instrument measurement was through questionnaire with the excellent reliability of .920. Data analysis were done through several techniques as percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation.

The major findings of the research were as follow :

1. The transformational leadership of school's administrators in Narathiwat Educational Service Area 1 as a whole and as an individual aspect, was at a high level.
2. The decision – making behavior of school's administrators in Narathiwat Educational Service Area 1 as a whole and as an individual aspect, was at a high level.
3. There were positive relationship between transformational leadership and decision - making behavior of school's administrators in Narathiwat Educational Service Area 1 at .01 level of significance.

Keywords: transformational leadership, decision – making behavior

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ส่งผลให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างรากฐานในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เตรียมและนำคนไทยให้ก้าวสู่สังคมยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้เท่าทันโลก รัฐจึงกำหนดนโยบายเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ควบคู่กับโอกาส



และความเสมอภาคที่คนไทยทุกคนพึงได้รับ มุ่งเน้นที่จะปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทุกส่วนในสังคมสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐาน โดยยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ ปฏิรูประบบราชการ และการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองท้องถิ่นและสถานศึกษา จัดระบบมาตรฐานและการประกันคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมเต็มศักยภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 20)

ในองค์กรทางการศึกษา สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานระดับล่างสุดที่มีความสำคัญและเป็นแนวหน้าในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ การปฏิรูปการศึกษาในฐานะ “ผู้นำ” ได้รับการกระจายอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ และต้องรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รวมทั้งรับการตรวจสอบจากชุมชนอย่างใกล้ชิด ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาตามความหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายความว่า บุคลากรทางวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน หลักการปฏิรูปการศึกษาตามแนวเจตจำนงของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำความคิดสร้างสรรค์มาเป็นเครื่องมือ กล้าคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือประเพณีเดิม รู้จักสร้างสรรค์ช่องทางให้คนกลุ่มต่าง ๆ ในท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมบริหารการศึกษา ระดมทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากทุกด้าน นำสื่อและเทคโนโลยีช่วยครูในการพัฒนาการสอน จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หลักสูตร บริการวิชาการแก่สังคม สร้างเครือข่ายหรือช่องทางให้ผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและจัดกิจกรรมที่ทันต่อสถานการณ์บ้านเมือง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ นำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งพร้อมกับสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เป็นวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และจูงใจให้คนที่เกี่ยวข้องพร้อมร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์หรือทิศทางการศึกษาทั้งในเชิงลึกกว้างและไกล ควบคู่ไปกับการเรียนรู้เครื่องมือและใช้ปัจจัยที่มีอยู่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาของตน ซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและการประกันคุณภาพของสถานศึกษากำกับด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) องค์กร



มหาชนเฉพาะกิจ. 2544: 2-13) ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง แนวคิดที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการวางแผน และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change leader) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคคลในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548: 72) อย่างไรก็ตามด้วยสภาพการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลายมีสถานศึกษาหลายประเภท หลายสังกัด ทำให้การดำเนินงานไม่มีเอกภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: จ) และรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบกับจังหวัดชายแดนใต้ยังมีสภาพที่ต่างจากพื้นที่อื่น อันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ปัญหาความยากจนของประชาชน ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้แม้ว่าสภาวะการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ ภาวะผู้นำทางการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน อำนาจการตัดสินใจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนในบางกรณี จะมีผลไปถึงชุมชนในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งในชุมชน ดังนั้นผู้บริหารต้องคำนึงอยู่เสมอว่า การบริหารโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจเป็นสำคัญ ผู้บริหารกับการตัดสินใจจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก โดยถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นเครื่องมือชี้หรือเป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงานของบุคลากร หากผู้บริหารขาดประสบการณ์ในการทำงาน อาจจะทำให้เกิดผลทั้งแง่บวกและแง่ลบได้ (ธรรมรส โชติบุญชร.2540: 224) จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ว่าในกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการตัดสินใจที่สัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ผลการวิจัยนี้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่เน้นความสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio) ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะ 4 ด้าน คือ

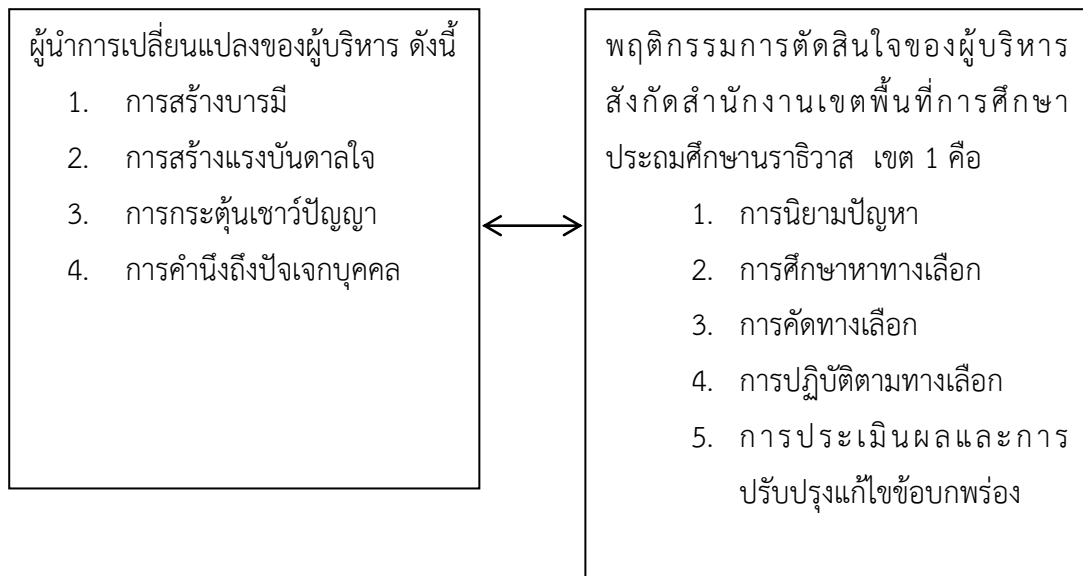
1. การสร้างบารมี (Charisma or Idealized Influence: II or CI)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM)
3. การกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

ในส่วนของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของคอฟแมน (Kaufman) 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การนิยามปัญหา เป็นเรื่องของการสร้างความมั่นใจ ความแน่ใจ
2. การศึกษาหาทางเลือก เป็นการศึกษาค้นหาทางเลือกที่แตกต่างมาใช้ในการแก้ปัญหา
3. การคัดเลือกที่จะนำไปแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจ
4. การปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจ
5. การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นขั้นตอนสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและ

ประเมินผล

สามารถสรุปเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 แบ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 143 คน ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 2,158 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,301 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (อ้างใน พรหมณี ลีกิจวัฒน์.2553: 150) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 20 คน ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 309 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 329 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .920 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 อันดับ สร้างตามทฤษฎีของบาสและอโวลีโอ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของอภิวรรณา

แก้วเล็ก (2542 : 109 – 115) เพื่อวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของประกอบคุณารักษ์ (2526 : 78) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 อันดับ โดยสร้างตามทฤษฎีของคอฟแมน (Kaufman) จำนวน 41 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลา 3 เดือน (มิถุนายน - สิงหาคม 2558) โดยตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถาม จำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยวิธีการหาค่าใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลผล ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์เฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551: 77)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ซึ่งเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
การสร้างบารมี	3.91	0.92	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.94	0.61	มาก
การกระตุ้นชาวปัญญา	3.82	0.58	มาก
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.78	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	3.86	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.94$) การสร้างบารมี ($\bar{x} = 3.91$) การกระตุ้นชาวปัญญา ($\bar{x} = 3.82$) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.78$)

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
การนิยามปัญหา	3.80	0.77	มาก
การศึกษาหาทางเลือก	3.84	0.67	มาก
การคัดทางเลือก	3.78	0.66	มาก
การปฏิบัติตามทางเลือก	3.85	0.59	มาก
การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง	3.82	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	3.86	0.53	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่าโดยรวมพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติตามทางเลือก ($\bar{x} = 3.85$) การศึกษาหาทางเลือก ($\bar{x} = 3.84$) การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ($\bar{x} = 3.82$) การนิยามปัญหา ($\bar{x} = 3.80$) และการตัดทางเลือก ($\bar{x} = 3.78$)

ผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จำแนกตามรายชื่อ

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{xy}
X ₁	.372**	.532**	.543**	.526**	.501**	.566**
X ₂	.396**	.547**	.540**	.597**	.553**	.611**
X ₃	.493**	.666**	.668**	.666**	.655**	.721**
X ₄	.384**	.532**	.530**	.540**	.521**	.576**
X _{xy}	.477**	.659**	.660**	.674**	.646**	.716**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวม (X_{xy}) และจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี (X₁) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) การกระตุ้นชาวปัญญา (X₃) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X₄) กับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวม (Y_{xy}) และจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ การนิยามปัญหา (Y₁) การศึกษาหาทางเลือก (Y₂) การตัดทางเลือก (Y₃) การปฏิบัติตามทางเลือก (Y₄) การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Y₅) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา (X₃) กับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y_{xy}) มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด (ค่าความสัมพันธ์ = .917) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี (X₁) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_{xy}) กับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y_{xy}) (ค่าความสัมพันธ์ = .716) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา (X₃) กับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดทางเลือก (Y₃) (ค่าความสัมพันธ์ = .668) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X₄) กับพฤติกรรม



การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิยามปัญหา (Y_1) มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด (ค่าความสัมพันธ์ = .384)

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คือ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การสร้างบารมี การกระตุ้นเขาวัวปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่มุ่งใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดแบบส (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบบส กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี(Charisma) แบบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์นและบาสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกันและสอดคล้องกับแนวความคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 62) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าคล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมควร ไกรพน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการสร้างบารมี และด้านกากระตุ้นเขาวัวปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นการปฏิบัติตามทางเลือกสูงสุด รองลงมา



ได้แก่ การศึกษาหาทางเลือก การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง การนิยามปัญหา และการคัดทางเลือก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันการจัดการศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เน้นให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และส่งผลอย่างยั่งยืนต่อการพัฒนาประเทศ โดยยึดเงื่อนไขอันเป็นหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำและผู้บริหารขององค์กร ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กร จึงต้องใช้การตัดสินใจสั่งการปฏิบัติตามทางเลือกที่เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการบริหารโดยเฉพาะการบริหารระดับสูง งานจะบรรลุเป้าหมายโดยถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับมติของหัวหน้าหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็น แนวคิด ข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสอดคล้องกับ แฮมฟิล กริฟฟิธ และ เฟรดเดอริคสัน (Hamphill, Griffiths and fredericson) ซึ่งให้เห็นว่า การตัดสินใจที่มีเหตุผลหรือมีประสิทธิภาพ ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบพฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นลักษณะบางอย่างในองค์กรได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในบางครั้งการตัดสินใจของผู้บริหารต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความพร้อมของบุคลากร เพราะบางครั้งผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ต้องการให้มีการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารโดยพร่ำเพรื่องานบางอย่างต้องอยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหาร เพราะหากเกิดความผิดพลาด ผู้ที่ต้องรับผิดชอบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือผู้บริหารนั่นเอง บางหน่วยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมุ่งการทำงานเป็นทีม บริหารงานตามสายงานบังคับบัญชา คำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มักจะพบว่าหน่วยงานนั้นจะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศแบบนี้ เป็นบรรยากาศที่ช่วยเสริมพลังแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก และในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารที่รวบอำนาจการตัดสินใจไว้แต่เพียงผู้เดียว ไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน จะเป็นบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยกลุ่มสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้มากกว่าบุคคลเดียว โดยเฉพาะการอภิปรายกลุ่มจะช่วยเพิ่มคือการระดมความคิดสร้างสรรค์ให้มากขึ้น ทำให้ผลที่เกิดตามมาคือการดำเนินงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง เดฟลิน (Devlin) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับเจตคติที่ดีต่อการทำงานของครู-อาจารย์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาจารย์ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับเจตคติที่ดีต่อ งานใน 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กร นั่นคือ เมื่อครู - อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาก็จะมีมากด้วย และพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงานกล่าวคือ เมื่อครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ความเครียดต่างๆในงานก็ลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการตัดสินใจบริหารงานทุกอย่างใน



สถานศึกษา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องมีการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาชั้นสูง จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้มีพฤติกรรมในการใช้กระบวนการตัดสินใจได้ถูกต้องขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ ได้เสนอแนะว่า การจัดให้มีการพัฒนาหรือฝึกอบรมทางการบริหารแก่ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนดังเช่นที่ปฏิบัติกันอยู่ ยังมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และการให้ความรู้แก่ผู้บริหารเรื่องกระบวนการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะช่วยให้ผู้บริหารลดความเสี่ยงต่อการผิดพลาดที่เกิดตามมาจากการตัดสินใจได้ อีกประการหนึ่ง การกำหนดวาระของการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็น เพื่อหลีกเลี่ยงความเคยชิน ความจำเจ ซ้ำซาก และเป็นการเปลี่ยนสถานการณ์ในการบริหารงานในสถานศึกษาแห่งใหม่ให้ผู้บริหาร ด้วยสาเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านในระดับมากทุกด้าน โดยโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นเขาวัวปัญญา กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีค่าความสัมพันธ์มาก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิยามปัญหา มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาอันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานนั้น ๆ และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การกระตุ้นเขาวัวปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นการใช้เขาวัวปัญญา สร้างความตระหนักในปัญหา สร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ มียุทธศาสตร์การคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่



ทำทนายองค์กร ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมองสภาพปัญหาเป็นสิ่งที่ทำทนายและเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานศึกษาพัฒนาให้เกิดแก่ผู้บริหาร และครู ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นการเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของครูและบุคลากรแต่ละคน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สูงขึ้นนอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการติดต่อสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับฟังครูและบุคลากร จะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ทำทนายความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยให้ครูและบุคลากรก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยครูและบุคลากรไม่รู้สึกรู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหารสถานศึกษา

2. จากการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่าพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นการคัดเลือกและชั้นการนิยามปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความมั่นใจ ความแน่ใจ โดยการค้นหาสาเหตุเหล่านั้นว่าเกิดจากอะไรและทำความเข้าใจกับตัวปัญหา หรือความพยายามแยกตัวปัญหาที่แท้จริงออกมาให้ได้ จากนั้นควรคัดเลือกแนวปฏิบัติที่นำมาแก้ปัญหาได้โดยเฉพาะหรือหาแนวทางปฏิบัติสำหรับปัญหาที่แท้จริง เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารจะต้องทำการตัดสินใจ เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เป็นรายด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการคัดเลือกปัญหา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ความพอใจในสภาพงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โดยนำสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เนื่องจากภาวะผู้นำแต่ละด้านมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ย่อมจะได้ผลดีและส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารงานให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่
2. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และนำผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธรรมรส โชติคุณุชร. (2540). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. ในประมวลสารประชุมวิชาการและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, 224. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น,
- ประกอบ คุณารักษ์. (2526). *การจัดทำโครงการและการประเมินผลเชิงระบบ*. นครปฐม : โรงพิมพ์
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2553). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์พริ้นติ้งเฮาส์.
- สมควร ไกรพน. (2546). *แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). *ภาวะผู้นำ*. ในประมวลสารประชุมวิชาการและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8, 60. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *แนวทางการคำนวณต้นทุน/ค่าใช้จ่ายผลผลิต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2548). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. ในการบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี. กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนมีเดีย จำกัด.
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น.(2544). *กรมการปกครอง. แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ อสารักษาดินแดน.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) องค์การมหาชนเฉพาะกิจ. (2544) *การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2542). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ.