

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 5

หนึ่งฤทัย มะลิทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2560

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 5

หนึ่งฤทัย มะลิทอง

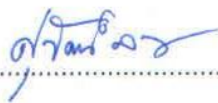
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 5 เสนอโดย นางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิจัยและนวัตกรรม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ ลาวันย์วิสุทธิ์)

วันที่ 4 เดือน เมษายน พ.ศ. 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มัศยกร เลาสวัสดิ์กุล)



กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.วสัน ปุ่นผล)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล
ชื่อนักศึกษา	หนึ่งฤทัย มะลิทอง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 354 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.894 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภายหลัง โดยใช้สูตรของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	School Administrators' Decision Making as Perceived by School Administrators and Teachers under Lop Buri Secondary Educational Service Area Office 5
Thesis Advisors	Asst. Prof. Dr. Chalemchai Hankla Dr. Phatsayakorn Laosawatkul
Name	Nuengruethai Malitong
Program	Educational Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study school administrators' decision making as perceived by school administrators and teachers under Lop Buri Secondary Educational Service Area Office 5; and 2) compare the school administrators' decision making when classified by the respondents' work position, educational level, academic standing, and school size. The sample, drawn by stratified random sampling, included 354 school administrators and teachers under Lop Buri Secondary Educational Service Area Office 5, during the academic year 2016. The research instrument was a questionnaire with the a reliability value of 0.894. Data were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and the Scheffe's method.

Findings were as follows:

1. Overall, the school administrators' decision making as perceived by the respondents was at a high level.
2. There were no significant differences in the school administrators' decision making when classified by the respondents' work position, educational level, academic standing, and school size.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ ความกรุณา ความใส่ใจ และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญซึ่ง ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร.อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ อาจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบ ความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ ประธานสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และ ดร.วสัน ปันผล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในส่วนของคุณข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสาร งานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

หนึ่งฤทัย มะลิทอง

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความรู้เกี่ยวกับสถานศึกษา.....	9
ความหมายของสถานศึกษา.....	9
ความสำคัญของสถานศึกษา.....	10
บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา.....	11
ความรู้เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ.....	18
ความหมายของการตัดสินใจ.....	18
ความสำคัญของการตัดสินใจ.....	21
ประเภทของการตัดสินใจ.....	22
กระบวนการตัดสินใจ.....	26
รูปแบบของการตัดสินใจ.....	32

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	38
การตัดสินใจแบบมีเหตุผล.....	38
การตัดสินใจทางบริหาร.....	41
การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป.....	44
การตัดสินใจแบบผสมผสาน.....	46
การตัดสินใจแบบถึงขยะ.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
งานวิจัยในประเทศ.....	51
งานวิจัยต่างประเทศ.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	62
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	84
สมมติฐานการวิจัย.....	84
วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
สรุปผล.....	86
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	92

	หน้า
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	114
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	116
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือใน การวิจัย.....	127
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัย.....	129
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	131

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตาราง 3 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล.....	72
ตาราง 4 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจทางบริหาร.....	73
ตาราง 5 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป.....	74
ตาราง 6 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน.....	75
ตาราง 7 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ.....	76
ตาราง 8 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวม.....	77
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	78
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78

ตาราง 11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน.....	79
ตาราง 12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทยฐานะ.....	80
ตาราง 13	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการตัดสินใจ แบบมีเหตุผล.....	81
ตาราง 14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา....	81
ตาราง 15	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้าน การตัดสินใจแบบผสมผสาน.....	83

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเมื่อโลกได้เปลี่ยนแปลงมาสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เสมือนกับว่าโลกหมุนเร็วขึ้น เนื่องจากข้อมูลข่าวสารส่งถึงผู้บริโภคได้ง่าย บุคคลที่ขาดข้อมูล ด้อยข้อมูลและขาดปัญญา ในการเชื่อมโยงความรู้ มักเกิดความสับสนและหลงผิดในข้อมูล เกิดความเข้าใจผิด ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างขาดสติและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับธรรมชาติของสังคมทุนนิยมเอื้ออำนวยให้ผู้ที่มีความรู้สูงกว่ามีความได้เปรียบผู้ที่ด้อยกว่า ปัญหาสังคม ในรูปแบบต่างๆ จึงเกิดขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ จนทำให้นักวิชาการประเมินค่าว่าในโลกยุคโลกาภิวัตน์อาจทำให้เปลี่ยนรูปแบบของภัยคุกคามโลกเป็นสงครามความเชื่อและวัฒนธรรม ซึ่งปรากฏการณ์นี้ได้เกิดขึ้นในสังคมไทยและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในประเทศ ได้หากไม่มีมาตรการแก้ไขที่ถูกต้องและทันกาล สาเหตุของปัญหาต่างๆ ของประเทศ เกิดจากการที่สถานการณ์โลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน การแก้ปัญหาต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วด้วยปัญญา ด้วยการให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถและมีวินัยในการสร้างชาติ ทั้งระดับผู้นำและประชาชนทั่วไป (รุ่งชัชดา เวหะชาติ, 2550, หน้า 23)

ผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการ ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี (วิเชียร วิทยอดม, 2548, หน้า 1) นอกจากนี้ผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแต่ผู้บริหารเป็นผู้รักษาความมั่นคงขององค์กร ผู้นำเปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กัน คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญและลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แต่หากผู้นำเป็นคนดีมีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทุกประการ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551, หน้า 52)

การที่สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน เป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผล เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนไทยโดยคุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาด้วยวิธี การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคน และสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ (จิระ งอกศิลป์, 2550, หน้า 3) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้การศึกษาสร้างคน และสร้างความรู้สู่สังคมแห่งคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24)

การตัดสินใจถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะทุกหน่วยงานองค์การจะเป็นไป ในทิศทางใดขึ้นอยู่กับหัวหน้าหน่วยงาน องค์การจะเป็นไป ในทิศทางใดขึ้นอยู่กับ หัวหน้าหน่วยงาน องค์การเป็นหลักในการตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่างานการตัดสินใจเป็นงานที่ กระจายอยู่ทั่วทุกองค์การบริหารเป็นกิจกรรมพื้นฐานการบริหารทุกสิ่งทุกอย่าง การบริหาร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจทำอะไร (พิภักดิ์ ชันติพันธ์, 2551, หน้า 9) ดังนั้น การที่จะให้เลือก แนวทางที่เหมาะสมในการบริหารงานได้ โดยผู้บริหารแต่ละคนอาจจะใช้รูปแบบการตัดสินใจที่ แตกต่างกัน ตามแนวคิดของเวลส์ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการตัดสินใจไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่ การ ตัดสินใจแบบมีเหตุผล คือ การตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์การ ความพึงพอใจใน ทางเลือกจะเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึง อาจจะเป็นมาตรฐานความพึงพอใจขั้นต่ำ ซึ่งการตัดสินใจ ทางการบริหารที่เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มากกว่าทางเลือกที่ประโยชน์สูงสุด การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป คือ กลยุทธ์การ เปรียบเทียบข้อจำกัดอย่างต่อเนื่อง มีจุดกำเนิดมาจากข้อจำกัดของตัวการตัดสินใจทางการ บริหารที่แม้จะมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติมากก็ตาม แต่ในบางกรณีที่ไม่อาจกำหนดทางเลือก ให้ชัดเจนและไม่สามารถคาดหมายที่จะได้รับได้ ซึ่งการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เพราะ รูปแบบเดียวเป็นไปได้ในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เมื่อเรื่องที่ตัดสินใจมีความหลากหลาย สับสน ไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูง การตัดสินใจแบบผสมผสาน คือ กลยุทธ์แห่งการ ปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยผู้บริหารในกรณีที่มีข้อมูลเพียงบางส่วนและไม่มีเวลาที่จะศึกษา ข้อมูลมาได้เพียงพอกับการตัดสินใจให้ทันเวลา ซึ่งสังเคราะห์และประยุกต์การตัดสินใจทางการ บริหารและรูปแบบ การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปเข้าด้วยกัน และการตัดสินใจแบบถึงขยะ คือ การตัดสินใจในองค์การที่มีความสับสน เพื่อช่วยให้องค์การที่สับสน วุ่นวาย ขาดระเบียบ และขาดความชัดเจนในเรื่องที่จะต้องตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจอาจไม่ทราบว่าอะไรเกิดขึ้นใน

องค์การที่ต้องการตัดสินใจ จนกว่าปัญหาจะไปพ้องกับประสบการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมีมาก่อน หากการตัดสินใจของผู้บริหารสอดคล้องกับปัญหาขององค์การปัญหานั้นๆ ก็จะหมดไป

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติ การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพของการบริหารองค์การ การตัดสินใจ เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องตัดสินใจอยู่เสมอ และจะต้องกระทำด้วยความรอบคอบ นักบริหารที่ตัดสินใจไม่ได้หรือขาดทักษะในการตัดสินใจ ย่อมทำให้หน่วยงานเจริญได้ยาก ดังนั้นนักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและจะต้องเป็นนักปฏิบัติที่มีพื้นฐานการวิเคราะห์และตัดสินใจที่เป็นนักวางแผนอยู่ในตัวด้วย (หวน พินธุพันธ์, 2548, หน้า 66) ในการบริหารและการจัดการทางการศึกษาจะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับกรณีปัจจัยสั่งการ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องตัดสินใจทุกเรื่องภายในองค์การ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อมหมายถึงอนาคตขององค์การ เพราะงานด้านการตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่กระจายอยู่ทั่วไปในการบริหารองค์การ การบริหารรวมถึงการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การจะต้องมีการตัดสินใจอย่างถูกต้องในกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการไปจึงจะมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 158)

ซึ่งการบริหารสถานศึกษาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้นด้วยการให้เขาเหล่านั้นรับผิดชอบในการตัดสินใจในเรื่องงบประมาณ บุคลากรและหลักสูตร นอกจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องหลักดังกล่าวของครู ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนแล้วการบริหารสถานศึกษาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานยังเพิ่มประสิทธิภาพของบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับเด็กด้วย จึงเห็นได้ว่า การตัดสินใจ ได้นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นอย่างมากทีเดียว (หวน พินธุพันธ์, 2548, หน้า 66) ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจ คือการปฏิบัติงานด้วยการบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้นั้นผู้บริหารต้องอาศัยขั้นตอนของกระบวนการบริหารโดยมีการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการบริหารซึ่งเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการจัดองค์การ ขั้นตอนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ขั้นตอนการอำนวยการและขั้นตอนการควบคุม และไม่ว่าผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนใดก็ตาม ก็ต้องเกี่ยวข้องกับวิธีการเลือกปฏิบัติจากทางเลือกต่างๆ อยู่เสมอ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นในการบริหารองค์การที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน นอกจากนี้ภิญโญ ภูศรี (2558) ยังกล่าวว่า ความสามารถในการทำงานหรือการบริหารงาน นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติแล้วสิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารก็คือ การตัดสินใจ (decision making)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเสริมสร้างสนับสนุน หรือปรับปรุงการนำแบบภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสมอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตรต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย ใช้เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 หรือหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปพัฒนาปรับปรุงการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,068 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 124 คน และ ครู 2,944 คน (ศูนย์ปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่าง จึงใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือมีความคลาดเคลื่อน 0.05 (สุริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129 -130) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนแบบตามขนาดของผู้บริหารและครูของแต่ละสถานศึกษา จากการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกันมาก ข้อมูลที่ได้ไม่เป็นตัวแทนข้อมูลที่ดี ผู้วิจัยจึงขอปรับเปลี่ยนจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นสัดส่วนใหม่เพื่อความเหมาะสมของข้อมูล ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน และครูผู้สอน ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.1 ตำแหน่งหน้าที่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 ปี – 19 ปี
- 3) 20 ปี – 29 ปี
- 4) 30 ปี ขึ้นไป

2.1.4 วิทยฐานะ

- 1) ยังไม่มีวิทยฐานะ
- 2) ชำนาญการ
- 3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.1.5 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวน ไม่เกิน 500 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 500 – 1000 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวน 1,001 – 1,500คน)
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนจำนวน 1,501 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล

2.2.2 การตัดสินใจทางบริหาร

2.2.3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

2.2.4 การตัดสินใจแบบผสมผสาน

2.2.5 การตัดสินใจแบบถ่วงชั่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการใช้เหตุผลในการพิจารณาหรือประเมิน เพื่อให้สอดคล้องกับทางเลือกที่เลือก และเป้าหมายขององค์การ

2. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาหรือประเมินของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาหรือประเมินของผู้บริหารที่มีเหตุผลผู้ที่ตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น วิจัยและระบุปัญหา สร้างทางเลือกมีการการประเมินและเลือกทางเลือกเหล่านั้น ยอมรับนำทางเลือกที่เลือกไปสู่การปฏิบัติ เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ดี เพราะมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเองโดยมุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่าความพึงพอใจ เชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวส่วนผู้ร่วมงานเป็นผู้ปฏิบัติไม่ถามความเห็นหรือขอข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ

2.2 การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาหรือประเมินของผู้บริหารที่มีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ดำเนินการตัดสินใจโดยนำข้อจำกัดต่าง ๆ มาเป็นกรอบและเกณฑ์ในการค้นหาทางเลือกการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยที่ผู้บริหารจะบอกถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับอันเนื่องมาจากการตัดสินใจ บอกถึงผลเสียที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับหากไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บริหาร มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นด้วยต่อการตัดสินใจของตนและเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนจะเกิดผลดีได้นั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาหรือประเมินของผู้บริหารในการค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้จากเงื่อนไขและปัญหาที่เกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดทางเลือกมาทางหนึ่งทางเลือก วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้ม และดำเนินการเลือกทางเลือกของการตัดสินใจ แบบที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยที่ผู้บริหารคิดว่าการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ปัญหาอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษาลดลง จะไม่ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง แต่จะมอบหมายให้คณะครูกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตัดสินใจโดยจะเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อร่วมกันตัดสินใจด้วยในการดำเนินงานผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต

2.4 การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาหรือประเมินของผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลมากกว่าหนึ่งแหล่งขึ้นไป ทั้งด้านกรอบนโยบายและขององค์การ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นแนวคิดทฤษฎี ประสบการณ์ องค์ความรู้ รวมทั้งพร้อมขยายเวลาใน

การตัดสินใจและทางเลือกการตัดสินใจที่ตรงข้าม โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายให้คณะครูทำหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องใดแล้ว ผู้บริหารจะทำตามข้อตกลงของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้ว และได้นำเสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่มโดยมุ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา

2.5 การตัดสินใจแบบถ่วงชั่ง หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาหรือประเมินของผู้บริหารที่ทำให้เกิดการเกิดความสับสน วุ่นวาย ขาดระเบียบ และขาดความชัดเจนในเรื่องที่จะต้องตัดสินใจ โดยที่

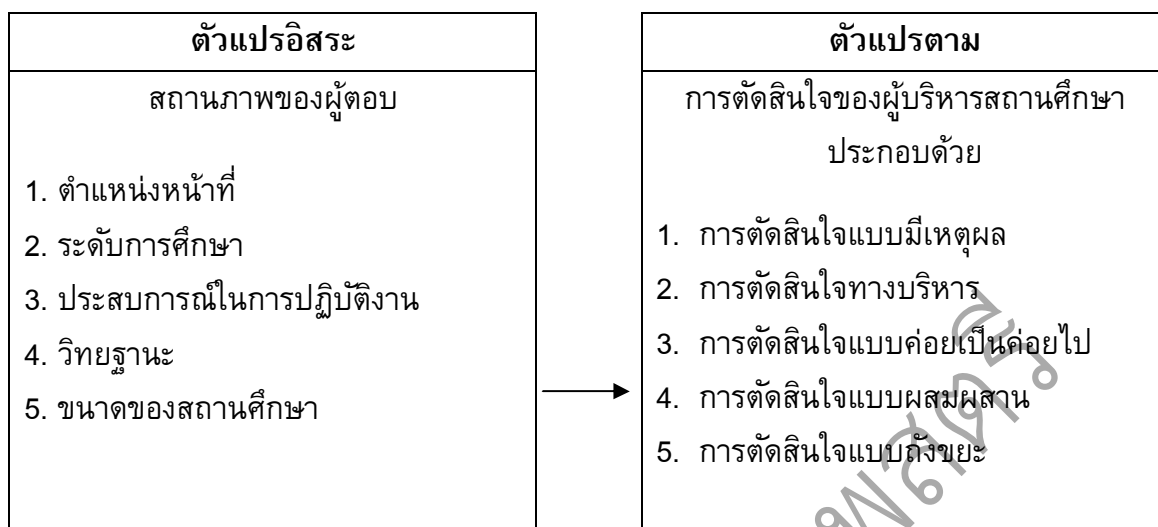
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 5

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 5

5. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็น การแสดงออกทางด้านความเชื่อและความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกหรือไม่ก็ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 5 ครั้งนี้ใช้ผู้วิจัยนำเอาแนวคิดรูปแบบการตัดสินใจของภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่คณะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จึงเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา
 - 1.4 ความรู้เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
 - 2.1 ความหมายของการตัดสินใจ
 - 2.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ
 - 2.3 ประเภทของการตัดสินใจ
 - 2.4 กระบวนการตัดสินใจ
 - 2.5 รูปแบบของการตัดสินใจ
3. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล
 - 3.2 การตัดสินใจทางบริหาร
 - 3.3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป
 - 3.4 การตัดสินใจแบบผสมผสาน
 - 3.5 การตัดสินใจแบบถึงขยะ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความรู้เกี่ยวกับสถานศึกษา

1. ความหมายของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ, และจิราภรณ์ จันทรสุพัฒน์ (2544, หน้า 7) กล่าวว่าสถานศึกษา หมายถึง สถานที่พัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน

มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (มาตรา 4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 18) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานการศึกษาอื่นๆ

ยงยุทธ สายตรง (2547, หน้า 5) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาเป็นแหล่งของการแสวงหาความรู้ที่มีหลักสูตรเป็นของตนเอง คือหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้าน สถานศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนรู้ทั้งมวลเป็นประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

2. ความสำคัญของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ, และจิราภรณ์ จันทรสุพนธ์ (2544, หน้า 1) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยหลักหลายอย่างด้วยกัน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ปรับระบบโครงสร้างให้และกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่นำไปสู่การปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาไว้หลายประการ ทั้งโครงสร้างระบบบริหาร การบริหารบุคลากร แนวทางและรูปแบบปฏิรูปการเรียนการสอน หลักสูตรระบบการประกันคุณภาพ ฯลฯ การปฏิรูปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 จะเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างของระบบการศึกษาใหม่ ทั้งที่ระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษาแต่ส่วนที่สำคัญที่สุดก็คือ ในระดับหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการเรียนการสอนที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด เป็นที่ที่มีกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งเป็นกิจกรรมหลักทางการศึกษาเกิดขึ้น ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ สถานศึกษาจะมีบทบาทและภารกิจใหม่หลายประการทั้งการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องมีบทบาทในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ทำให้บทบาทหน้าที่และภารกิจของสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไป และตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมตัวให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ การบริหารและจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านการงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ในขณะเดียวกันสถานศึกษาในประเทศไทยมีคุณภาพแตกต่างกันมาก ข้อกำหนดเหล่านี้ทำให้ภารกิจ โครงสร้างและอัตรากำลังของสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 244) กล่าวว่า การศึกษาในระบบโรงเรียนนั้นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ โรงเรียน หรือสถานศึกษา เพราะกิจกรรมการศึกษาที่แท้จริงหรือการเรียนการสอนนั้นเกิดขึ้นที่โรงเรียน การศึกษาในอดีตได้เน้นการปรับปรุงหน่วยงานที่มีอำนาจเหนือกว่าสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเรียนการสอนน้อยมาก การปรับปรุงคุณภาพการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น จุดที่ต้องพัฒนาคือโรงเรียนหรือสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งเป็นกิจกรรมหลักทางการศึกษาเกิดขึ้น ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งมีบทบาทในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนด้วย

3. บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

ยงยุทธ สายตรง (2547, หน้า 12) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ไว้ 6 ประการดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 5) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 6) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บวร เทศารินทร์ (2550, หน้า 19) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 1) จัดการนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป 2) จัดตั้ง รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ 3) พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน 4) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ 5) กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ 6) ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ 7) จัดระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา และ 8) ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน

ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษา (2550, หน้า 56) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น 12 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์และจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนสำนักงานเขตและของกระทรวงศึกษาธิการ 2) วางระเบียบ ออกประกาศและข้อบังคับของสถานศึกษา 3) ประสานกับสำนักงานเขต และร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิให้การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 4) จัดการเรียนการสอนและจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียน 5) ขอจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณสถานศึกษา 6) วางระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา 7) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบการพัฒนาและดำเนินการ

ทางวินัยกับครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 8) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น 9) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา 10) ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น 11) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด และพิจารณาและเสนอออกความคิดเห็นในเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา หรือสถานศึกษา และ 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการ จัดการเรียนการสอนและจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียน ให้ไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

4. ความรู้เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สุนีย์ บุญทิม (2542, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ, และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์ (2544, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในองค์กรธุรกิจมักเรียกบุคคลนี้ว่า ผู้จัดการ แต่ในองค์กรของรัฐมักเรียกว่า ผู้บริหาร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่

การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ให้ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

เจลิม ศรีผดุง (2539, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในเรื่องการแปลงนโยบายของรัฐบาล การกำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงานเป็นผู้ตัดสินใจนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้งานในการบริหารงานและการปฏิบัติราชการ เป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้การบริหารงานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะไม่ว่าจะคำพูด แนวความคิด หรือการตัดสินใจ ย่อมเป็นผลกระทบต่องค์การและบุคคลภายในองค์กรและบุคคลรอบข้างที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่จะเชื่อถือคำพูดและแนวคิดของผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น หากผู้บริหารเป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบแล้ว ผลเสียย่อมเกิดกับประเทศชาติโดยรวม

รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 278) กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเวลาอยู่ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย

จราพร พุฒคำ (2545, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของชาติ ตามนโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อรัฐสภา รวมทั้งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรมสามัญศึกษา ซึ่งได้มีนโยบายด้านการบริหารการศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักการและจุดหมายของหลักสูตรในระดับการศึกษาที่รับผิดชอบโดยให้สนองตอบต่อความต้องการของบุคคลท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ ลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้งานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p.79) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางแผนนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษา และกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน ธุรการต่างๆ

เดวิส, และโทมัส (Davis, & Thomas, 1999, p.43) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาว่า บทบาทหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องสามารถบริหารจัดการศึกษาโดยคำนึงเสมอว่าการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิต เพราะจะสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียนและสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และในขณะเดียวกัน

โรนัลด์ (Ronald, 2003, p.245) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาว่า บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ และด้านความสามารถในการบริหาร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

4.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 32) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ดูแล ใฝ่ระวังและจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามเป้าหมาย ปฏิบัติตามคำสั่งและควบคุมบุคคลากรและทรัพยากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ เป็นผู้นำด้านวิชาการ เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา

กาญจนา บุญส่ง, และคนอื่นๆ (2544, หน้า 52) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญและความสนใจมีดังนี้ 1) การเป็นผู้นำและผู้ประสานงานระหว่างบุคคลากรต่างๆ ในโรงเรียน รวมทั้งต้องมีการประสานงานระหว่างครูโรงเรียน และชุมชนด้วย 2) การเป็นผู้นำชุมชน โดยมุ่งพัฒนาชุมชนที่สถานศึกษาเป็นสมาชิกอยู่ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยกระบวนการจัดการศึกษา บทบาทและภารกิจของโรงเรียนจึงไม่ได้จำกัดเพียงแต่กิจกรรมภายในรั้วโรงเรียนเท่านั้น แต่ต้องก้าวสู่ชุมชนที่สถานศึกษานั้นเป็นสมาชิกอยู่ บทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบทบาทเชิงรุก ในการลงไปพัฒนาชุมชน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการคัดสรรบุคคลให้กับองค์กรต่างๆ ของชุมชน เลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีประโยชน์มาส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนนับตั้งแต่การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ดูแลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ตลอดจนการจัดการเรียนการสอน

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 13-14) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทใหญ่ๆ 3 บทบาท ทั้งนี้ เป็นผลจากการศึกษาของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg) ที่พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมาเป็น 3 บทบาทใหญ่ ดังนี้ 1) บทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและฐานะตำแหน่งแบบทางการของผู้บริหารเองเป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเสมือน “ศูนย์รวมประสาท” (nerve center) ขององค์การ โดยแสดงออกเป็นบทบาทย่อยต่างๆ คือ 1.1) การเป็นสื่อลักษณะขององค์การ 1.2) การเป็นผู้นำองค์การ และ 1.3) ผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ 2) บทบาทเชิงสารสนเทศ (informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้คือ 2.1) การเป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงาน 2.2) การเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคคลภายในองค์การ และ 2.3) การเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ 3) บทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นนักตัดสินใจ โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้คือ 3.1) เป็นผู้ตัดสินใจแบบผู้ประกอบการ ที่มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การอยู่เสมอ 3.2) เป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ และ 3.3) เป็นผู้ตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่างๆ ขององค์การ และ 3.4) เป็นผู้ตัดสินใจในการเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์การอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อองค์การ

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 22-23) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนมีบทบาทหน้าที่ 9 ประการ ดังนี้ 1) เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐรวมถึงกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 3) เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) บริหารกิจการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ และของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือของหน่วยงาน 5) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งควบคุม ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ 6) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือหน่วยงานในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานได้รับมอบ 7) จัดทำรายงานกิจการประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาหรือหน่วยงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา 8) อนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 25) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่พัฒนาไปสู่ความเป็นโรงเรียนในสภาพนั้น โดยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ประสบความสำเร็จ จะต้องสร้างจิตสำนึกความเป็นชุมชน จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ การสร้างความมีพันธะผูกพัน และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและการมุ่งสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 25) กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้านหลัก คือ 1) การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) การบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลายฝ่าย รวมทั้ง ผู้ปกครอง องค์กรของรัฐและเอกชน ตลอดจนชุมชนและสมาคมในสังคม

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 112-113) ได้รวบรวมแนวคิดของ ลี, ไบร, และสมิท (Lee, Bryk, & Smit) ซึ่งเสนอบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในสถานศึกษาไว้ 3 ประการ 1) การบริหาร (administration) ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาและการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการและการให้การนิเทศในการพัฒนาวิชาชีพ 2) การไกล่เกลี่ย (mediation) ได้แก่ การช่วยสื่อสารกับผู้ให้การสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก และยังช่วยเป็นกันชนให้กับครูอันเนื่องจากความวุ่นวายของสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำ (leadership) ได้แก่ การทำให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และการแนะนำให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนการสอน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 251-252) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารชั้นเรียน การดูแล รักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การดูแลสุขภาพของนักเรียน และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ คือ

1. บริหารกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย กำหนดข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

2. ประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากรการเงินพัสดุ สถานที่ ทรัพย์สิน ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการสถานศึกษา หรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ ของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

มาเลอร์ (Marler, 1973, p.194) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงานให้การนิเทศ และวางแผนการศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีลักษณะความเป็นผู้นำ ทั้งทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพ 3) มีความเป็นกันเองกับนักเรียน และเข้าใจปัญหาของนักเรียน 4) ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด 5) วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนทั่วไป และ 6) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครู และช่วยเหลือครู

เคนเนทส์, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1) ด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กร อันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และ 3) การตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

เนเชวิช (Knezevick, 2002, p.27) ได้กล่าวว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษาได้แก่ 1) นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น 3) จัดหาทรัพยากรต่างๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ 4) ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน 5) ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร 6) กำกับดูแลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์ 7) สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร 8) ประเมินคุณภาพและ

ประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 9) ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง และ 10) รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

กอร์ตัน (Gorton, 2003, p.71) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ 1) เป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา 3) เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือการสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และสภาพสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน 5) เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด และ 6) เป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตาม และเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

1. ความหมายของการตัดสินใจ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

จิตยาพร เสมอใจ, และมัทนียา สมมิ (2546, หน้า 23) กล่าวถึง การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ซึ่งผู้บริโภคมักจะต้องตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ของสินค้าและบริการซึ่งประโยชน์ที่ลูกค้าจะเลือกสินค้าหรือบริการตามข้อมูลของข้อจำกัดสถานการณ์ การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญและอยู่ภายในจิตใจของผู้บริโภค

ซึ่งคนเราจะมีรูปแบบและขั้นตอนในการตัดสินใจของสินค้าและบริการทุกประเภทในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ความจริงอาจจะตัดสินใจได้ทันที ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับคุณภาพสินค้า ขนาด สีสัน จากการยอมรับของสังคม จิตวิทยาหรือขึ้นอยู่กับเวลา

ทิพวัลย์ ศรีจันทร์, และคนอื่นๆ (2546, หน้า 99) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 49) กล่าวถึง การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในแนวทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางเลือกขึ้นไป

วิทยา ด้านดำรงกุล (2546, หน้า 111) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคที่เผชิญหน้า การวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ พร้อมทั้งทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคนั้นๆ

อรชร มณีสงฆ์, จำเียร บุญมาก, มานพ ชุ่มอุ้น, และพงศ์เทพ เต็มสงวนวงศ์ (2548, หน้า 58) กล่าวถึง การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาตกลงซึ่งขาดเลือกทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือก ในอันที่ให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใดๆ หรือหมายถึงการตกลงใจเลือกข้อยุติ ข้อขัดแย้ง ข้อถกเถียง เพื่อให้การกระทำไปในทางใดทางหนึ่งที่ได้มีการพิจารณาเลือกหรือตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

นิโรจน์ ผาสุกดี (2549, หน้า 23) กล่าวถึง การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดจากหลายทางเลือก ให้ได้ประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ ภารกิจของนักบริหารที่จะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อคัดเลือกแนวทางในการดำเนินงานขององค์การภายใต้ความรู้ ประสบการณ์และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในการพิจารณาคัดเลือกนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายองค์การ

ภากรดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 159) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารองค์การจะเห็นว่าการตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อภาวะการณ์เป็นผู้นำในการบริหารงานอย่างมาก ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน เพราะผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้งในวันหนึ่งๆ บางครั้งก็มีความสำคัญถึงขั้นของการอยู่รอดหรือไม่ของหน่วยงาน บางครั้งก็เป็นเหตุให้กระทบกระเทือนถึงการทำงานของบุคคลอื่นๆ และยิ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจะต้องเกี่ยวพันกับการตัดสินใจตลอดเวลา ผลของการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

นฤมล เรืองนิติกุล (2551, หน้า 20) กล่าวถึง การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริโภคที่ทำการตัดสินใจเลือกจากทางเลือกต่างๆ โดยทางเลือกที่เลือกนั้นถือว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับผู้บริโภค

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2552, ย่อหน้า 4) กล่าวถึง การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากการเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่ซึ่งผู้บริโภคมักจะตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ ของสินค้าและบริการอยู่เสมอในชีวิตประจำวัน โดยที่เลือกสินค้าและบริการตามข้อมูลและข้อจำกัดของสถานการณ์ การตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญและอยู่ภายในจิตใจของผู้บริโภค ซึ่งถ้าหากการตัดสินใจสามารถทำความเข้าใจและเข้าถึงจิตใจของผู้บริโภคการวางแผนการกระจายสินค้าและสร้างความยอมรับของผู้บริโภคก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน (2552, หน้า 155) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการในการเลือกตัวเลือกต่างๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะตัวเลือกเหล่านั้นมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการเปลี่ยนแปลงองค์การ การตัดสินใจ ช่วยทำให้การบริหารงานดีขึ้น การวางแผนในองค์การ การจัดทีมงาน การสั่งงาน การให้ความร่วมมือ และการควบคุม ล้วนแต่เกี่ยวกับการตัดสินใจทั้งสิ้น ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับมีการตัดสินใจไปตามลำดับขั้น การตัดสินใจจะส่งผลกระทบต่อครูอาจารย์และนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ เนื่องจากมีเรื่องที่จะต้องตัดสินใจมากมายที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ นอกจากนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผลจากการตัดสินใจนั้นๆ ด้วย คุณค่าของการตัดสินใจจึงเป็นเกณฑ์ประการหนึ่งของการประเมินประสิทธิผลของผู้บริหาร

วรรัตน์ เขียวไพร (2553, หน้า 76) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดปัญหาและหาโอกาสในการแก้ปัญหา การทำการตัดสินใจรวมถึงความพยายามทั้งก่อนและหลังการเลือก ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเภท กระบวนการตัดสินใจ และเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจ

แฮริสัน (Harrison, 1991, p. 25) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นขบวนการประเมินผลที่เกี่ยวกับทางเลือกหรือตัวเลือกที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การคาดคะเนผลที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติต่างๆ บังคับให้ผู้ตัดสินใจตัวเลือกทางปฏิบัติที่จะส่งผลการบรรลุเป้าหมายมากที่สุด

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 300) ให้ความหมายว่า หากยังมิได้มีการนำการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจนั้นก็เป็นเพียงความตั้งใจที่ดีและหากมีการนำไปปฏิบัติก็จะถือว่าการตัดสินใจ

มอนด์ (Moody, 1993, p.4) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อใดถึงจะตัดสินใจว่าควรหยุด

หาข้อเท็จจริง ข้อยุติ จะแปรเปลี่ยนไปตามปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริง เกี่ยวพันกับการใช้จ่ายและใช้เวลา

สโดโรว์ (Sdorow, 1993, p. 369) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นวิธีคิด แก้ปัญหาแบบหนึ่ง ซึ่งบุคคลพยายามเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุด จากตัวเลือกหลายๆตัว

จอร์, และดีสัน (Gore, & Dyson, 1996, p.77) ให้ความหมายของการตัดสินใจ หมายถึงการเลือกปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เซฟแมน, และคานุก (Schiffman, & Kanuk, 1996, p.555) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกกิจกรรมจากสองทางเลือกขึ้นไป

คินิค, และวิลเลียม (Kinicki, & Williams, 1999, p.105) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ คือการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งในหลายๆทางเลือกที่มีอยู่

เลฟล็อก, และไรท์ (Lovelock, & Wright, 1999, p. 54) กล่าวถึง การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำของบุคคลในการที่เลือกทางเลือกที่มีอยู่หลายๆ ทางเลือก โดยตรงรวบรวม และประเมินข้อมูลและสิ่งประกอบอื่นๆ ที่สำคัญ โดยทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถตอบสนองเป้าหมายตามต้องการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกระทั่งนำผล การตัดสินใจไปปฏิบัติ

ไซทามล์, และบิทเนอร์ (Zeithaml, & Bitner, 2004, p. 12) กล่าวถึงการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลใช้กระบวนการทางความคิดในการเลือกระหว่างทางเลือกต่างๆ เพื่อ ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เป็นปัญหา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาหรือ ประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับเลือกทางเลือกวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ

2. ความสำคัญของการตัดสินใจ

พิกิต ชันติพันธ์ (2551, หน้า 9) กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นสิ่ง ที่ทุกคนจะต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆรอบด้านตลอดเวลา ปัญหาบางอย่างจะเป็นปัญหาที่สำคัญ และปัญหาบางอย่างอาจเป็นปัญหาที่ไม่สำคัญ แต่ปัญหาเหล่านั้นต่างต้องการการตัดสินใจทั้งสิ้น

อำนาจ นาไชย (2542, หน้า 31) กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจไว้ว่ามี ความสำคัญอย่างมากที่ทุกคนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ย่อมนำไปสู่ การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สถิต กองคำ (2542, หน้า 115-118) กล่าวว่า ความสำคัญของการตัดสินใจเพื่อ แก้ปัญหาใดๆ ต้องเริ่มต้นด้วยการพิจารณาถึงปัญหาที่แท้จริงเสียก่อนว่าเป็นอย่างไร โดยทำ การวิเคราะห์และค้นหารายละเอียดต่างๆของปัญหา ในทางปฏิบัติเป็นเรื่องที่ยากที่สุดที่จะ ตัดสินใจ

กุลชลี ไชยนันตา (2543, หน้า 130) กล่าวว่า ความสำคัญของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ จากทางเลือก

หลายๆทางโดยที่ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ได้ประโยชน์สูงสุด การตัดสินใจเป็นหน้าที่ที่จำเป็น เพราะทรัพยากรมีจำกัดและมนุษย์มีความต้องการไม่จำกัด จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์และความพอใจจากการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ซซวาล พิชสงษ์ (2543, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญเพราะการดำเนินการที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ใดๆ มักจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และความจำเป็น การตัดสินใจจึงเป็นอีกขั้นหนึ่งที่จะลำดับการเลือกสรรวิธีทางที่เหมาะสมที่สุด โดยเชื่อมั่นว่าจะเป็นวิธีทางที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจ คือการปฏิบัติงานด้วยการบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้นั้นผู้บริหารต้องอาศัยขั้นตอนของกระบวนการบริหารโดยมีการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการบริหารซึ่งเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการจัดองค์การ ขั้นตอนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ขั้นตอนการอำนวยการและขั้นตอนการควบคุม และไม่ว่าผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนใดก็ตาม ก็ต้องเกี่ยวข้องกับวิธีการเลือกปฏิบัติจากทางเลือกต่างๆ อยู่เสมอการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นในการบริหารองค์การที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1986, p.185) กล่าวว่า ความสำคัญของการตัดสินใจเป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์และคิดทางเลือกต่างๆ โดยอาศัยเหตุผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับทางเลือกเหล่านั้น

ไซมอน (Simon, 1977, p.64) กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจคือหัวใจสำคัญของการเลือกที่เรียนให้บุตรหลาน การตัดสินใจเป็นงานที่กระจายอยู่ทั่วทุกองค์กร ทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับตัดสินใจเป็นกระบวนการจัดการอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามสถานการณ์ การตัดสินใจที่ดีต้องแสดงให้เห็นว่าผลของการตัดสินใจนั้นเป็นที่ยอมรับและสามารถแก้ปัญหาได้

3. ประเภทของการตัดสินใจ

ประยูร ศรีประสาธน์, และคนอื่นๆ (2545, หน้า 273-274) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้หลายแนวทางขึ้นอยู่กับ

1. ระดับของความสำคัญ คือ การตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญเป็นการให้อำนาจแก่ฝ่ายจัดการที่จะทำการตัดสินใจ
2. ความถี่ของการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ทำบ่อย จะเป็นเสมือนเครื่องจักรที่ควบคุมการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยทั่วไปผู้ที่ตัดสินใจจะคุ้นเคยกับเรื่องที่ตัดสินใจ การเลือกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ เป็นการตัดสินใจจากโปรแกรม
3. การตัดสินใจที่มีโครงสร้างและการตัดสินใจที่ไม่มีโครงสร้าง การตัดสินใจที่มีโครงสร้างจะเกิดจากวิธีการดำเนินงานที่เฉพาะหรือมีกฎเกณฑ์ ส่วนการตัดสินใจแบบไม่มี

โครงสร้าง ผู้ตัดสินใจจะมีอิสระและไม่มีแบบแผน ผู้ตัดสินใจอาจต้องใช้ความคิดเป็นของตนเอง ยากต่อการตัดสินใจ อาจทำให้่งว่าการแก้ปัญหาอย่างไรจึงจะถูกต้องและมักจะตัดสินใจภายใต้แรงกดดันบางอย่าง ซึ่งการตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้างจะต้องใช้ยุทธวิธีในการตัดสินใจ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, และ ไพบุลย์ เกียรติโกมล (2545, หน้า 130-131) ได้จำแนกประเภทการตัดสินใจเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเป็นกิจวัตร โดยการตัดสินใจประเภทนี้จะมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้อย่างแน่นอน ปกติการตัดสินใจในลักษณะนี้มักจะกระทำในระดับปฏิบัติการ

2. แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำ ไม่อาจจะวางแผนไว้อีกล่วงหน้าและมักจะเกี่ยวกับปัจจัยหลากหลาย ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับอนาคต การตัดสินใจแบบนี้จะต้องวิเคราะห์แนวโน้มจากสิ่งแวดล้อมประกอบ

3. แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจทั้ง 2 แบบ ข้างต้น โดยส่วนหนึ่งของปัญหาจะต้องสามารถนำหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการแก้ปัญหา มาประยุกต์ได้ ในขณะที่ส่วนที่เหลือของปัญหาจะต้องอาศัยการประเมินผลและการตัดสินใจจากผู้ที่ทำ

ทิววัลย์ ศรีจันทร์, และคนอื่นๆ (2546, หน้า 111) ได้แบ่งการตัดสินใจไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน คือการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจทราบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างถูกต้องแน่นอน แต่เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับสภาวะการณ์นั้น และต้องหาทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัดต่างๆของปัญหานั้น

2. ภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน คือการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่ทราบล่วงหน้าว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตมากน้อยเพียงใด แต่พอจะมีข้อมูลที่สามารถหาความน่าจะเป็นของเหตุการณ์เหล่านั้นได้ ความน่าจะเป็นดังกล่าวอาจได้จากประสบการณ์ในอดีตหรือข้อมูลทางสถิติ

กมล สุรินทร์ธรรม (2545, หน้า 45) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้เป็น 4 ประเภทคือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของงาน

2. แผนรายปีบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กระบวนการและกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การลงมือปฏิบัติงาน การเลือกวิธีปฏิบัติงานใหญ่ หรืองานย่อยๆ ต่างๆ ตลอดจนการตัดสินใจทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลของการทำงาน หรือผลิตผลที่สำเร็จจากการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวกับความน่าพอใจและการดำเนินงานต่อจากนั้น

บุตรี จารุโรจน์ (2549, หน้า 106) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การตัดสินใจที่เป็นระบบ คือ การตัดสินใจที่กระทำเป็นประจำและมีขั้นตอนที่แน่นอน ซึ่งจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติไว้แน่นอน

2. การตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบ คือ การตัดสินใจที่ไม่ได้ทำเป็นประจำ หรือเป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เนื่องเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้เตรียมตัวมาก่อน ทำให้ไม่มีโครงสร้างในการตัดสินใจที่แน่นอนและมีความซับซ้อน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 287) ได้แบ่งการตัดสินใจเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การตัดสินใจภายใต้สภาวะแน่นอน ได้แก่ การตัดสินใจที่มีข้อมูลสมบูรณ์แน่นอนเกือบทั้งหมด ทำให้สามารถกำหนดได้ว่า สภาพการณ์ใดจะเกิดขึ้น และเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ผู้ตัดสินใจจะต้องพยายามเลือกทางเลือกที่ให้ผลประโยชน์สูงสุด

2. ภายใต้สภาวะไม่แน่นอน ได้แก่ การตัดสินใจที่ปราศจากข้อมูลประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถทราบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้ไม่สามารถเลือกทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด ผู้ตัดสินใจอาจต้องมีการใช้ดุลยพินิจจะพิจารณาณประกอบการตัดสินใจ ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจจึงขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของผู้ตัดสินใจ

3. ภายใต้สภาวะเสี่ยง ได้แก่ การตัดสินใจตามข้อมูลที่พอมีอยู่บ้าง แต่ไม่สมบูรณ์ โดยข้อมูลที่มีอยู่เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นที่ช่วยให้ผู้ตัดสินใจคาดเดาความน่าจะเป็นที่อาจจะเกิดขึ้นได้เท่านั้น แม้ผู้ตัดสินใจอาจทราบถึงผลลัพธ์ของทางเลือกต่างๆ แต่โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ตามทางเลือกนั้นอาจแตกต่างออกไป เนื่องจากข้อมูลหรือปัจจัยบางอย่าง ผู้ตัดสินใจไม่ทราบอย่างชัดเจนนั่นเอง

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 159) ได้ศึกษาการแบ่งประเภทของการตัดสินใจของ ดร็คเกอร์ (Drucker) ซึ่งมีความเห็นว่า โดยแท้จริงแล้วการตัดสินใจมี 2 ประเภทเท่านั้น คือ

1. การตัดสินใจที่มีการจัดเตรียมการหรือโครงการล่วงหน้า (generic decision)

2. การตัดสินใจที่ไม่มีโอกาสเตรียมการล่วงหน้า (unique decision) และ

ศึกษาการแบ่งประเภทของการตัดสินใจของ เซเลนยี (Zeleny, 1982) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจออกเป็น 2 วิธี คือ

1. การตัดสินใจที่มุ่งผลลัพธ์ หมายถึง การตัดสินใจที่เกิดจากแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้งานที่คาดหวังโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของงาน ระยะเวลาในการทำงาน ตลอดจนผลงานที่คาดว่าจะได้รับเป็นประการสำคัญโดยอาศัยข้อมูลบางประการที่จะช่วยให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. การตัดสินใจที่มุ่งกระบวนการ หมายถึง การตัดสินใจที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนเป็นสำคัญ เป็นการตัดสินใจภายใต้การยอมรับ และความพึงพอใจอันเกิดจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

วัยพจน์ ปัญญา (2553, หน้า 23) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ 3 ประเภทคือ

1. การตัดสินใจภายในสถานการณ์ที่แน่นอน เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจทราบแน่นอนว่าสถานการณ์ใดจะเกิดขึ้นและจะทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์นั้น

2. ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจทราบแต่เพียงว่ามีสถานการณ์ใดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังตัดสินใจที่อาจเกิดขึ้นได้บ้าง โดยไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นของแต่ละสถานการณ์ได้โดยพิจารณาในเชิงจิตพิสัย หรืออาศัยข้อมูลจากการทดลองที่เคยทำมาแล้วหรืออาศัยข้อสันนิษฐานจากตัวอย่าง

3. ภายใต้ความเสี่ยง เป็นการตัดสินใจที่นอกจากผู้ตัดสินใจจะทราบว่ามีความเสี่ยงใดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังตัดสินใจเกิดขึ้นบ้างแล้วยังทราบถึงความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นของแต่ละสถานการณ์ด้วย

มัวร์เฮด, และกริฟฟิน (Moorhead, & Griffin, 1995, pp. 481-483) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจที่มีการวางแผนไว้ คือ การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งจนกระทั่งสามารถตั้งกฎเพื่อการตัดสินใจ นั่นคือข้อมูลที่บอกผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกที่จะเลือกบนพื้นฐานของสถานการณ์ที่จะต้องตัดสินใจ

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้มีการวางแผนไว้ เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อย และไม่มีข้อกำหนดกฎของการตัดสินใจวินิจฉัยไว้ก่อน การตัดสินใจประเภทนี้โดยทั่วไปมักจะต้องการการแก้ปัญหา โดยการแก้ปัญหาเป็นการตัดสินใจซึ่งมีลักษณะพิเศษและต้องการการพัฒนาและประเมินผลทางเลือกโดยมิได้มีกฎ เพื่อการตัดสินใจเป็นเครื่องช่วย การตัดสินใจประเภทนี้ต้องการพิจารณาตัดสินใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คินิค, และ วิลเลียม (Kinicki, & William, 1999, pp.105-106) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การตัดสินใจที่เป็นระบบ คือ การตัดสินใจที่กระทำเป็นประจำและมีขั้นตอนที่แน่นอน ซึ่งจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติไว้แน่นอน อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่เป็นระบบเป็นเรื่องยากและซับซ้อน แต่ถ้าโครงสร้างประกอบต่างๆมาวิเคราะห์อย่างดีแล้ว ก็สามารถนำมาตัดสินใจแบบเป็นระบบได้

2. ที่ไม่เป็นระบบ คือ การตัดสินใจที่ไม่ได้ทำเป็นประจำ หรือเป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เนื่องเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้เตรียมตัวมาก่อน ทำให้ไม่มีโครงสร้างในการตัดสินใจที่แน่นอนและมีความซับซ้อน

เซอร์โต (Certo, 2007, p. 102) กล่าวว่า การตัดสินใจมีหลายประเภทซึ่งสามารถแบ่งประเภทของการตัดสินใจได้หลายวิธี เช่น แบ่งแยกออกตามระยะเวลาที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ หรือแบ่งแยกออกตามสัดส่วนของอำนาจหน้าที่ แต่ในทางปฏิบัติมักแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. การตัดสินใจตามโครงสร้างการทำงานตามปกติ หมายถึงการตัดสินใจในกิจวัตรที่ปฏิบัติเป็นประจำซ้ำๆ กันทุกวันตามกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติตามปกติ
2. การตัดสินใจที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างการทำงานตามปกติ หมายถึงการตัดสินใจครั้งเดียวแบบไม่ซ้ำซ้อนและไม่เป็นไปตามโครงสร้างการทำงานตามปกติ ซึ่งตรงกันข้ามกับการตัดสินใจในวิธีแรก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตัดสินใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การตัดสินใจที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าโดยมีการวางแผนอย่างรอบคอบและการตัดสินใจที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า

4. กระบวนการตัดสินใจ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า174-177) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เป็น 5 ขั้นตอน

1. กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา ควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อเตรียมการดำเนินการในขั้นต่อไป
2. ค้นหารวบรวมและกลั่นกรองข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ในการตัดสินใจใดๆ ก็ตาม ไม่ควรตัดสินใจในเรื่องที่ยังไม่ทราบข้อมูลทั้งหมด เพราะจะทำให้เกิดการผิดพลาดได้ การรวบรวมค้นหาข้อมูลทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การแจกแบบสอบถาม การทำรายงานพิเศษ การบันทึกข้อมูล
3. กำหนดทางเลือก เมื่อได้ทราบปัญหาและข้อมูลต่างๆ อย่างละเอียดก็หาแนวทางเลือกในการตัดสินใจ ซึ่งควรพิจารณาหลักการพื้นฐานก่อน
4. ประเมินทางเลือก ได้เลือกทางเลือกไว้หลายทางตามขั้นตอนที่ 3 แล้วทางเลือกแต่ละทางจะมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาที่ต่างกัน แต่จะมีทางเลือกเดียวที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดที่จะต้องมีการพิจารณา

5. ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งมีขั้นตอนย่อยสรุปได้ดังนี้

5.1 การตีกรอบ หมายถึง การให้นิยามว่า อะไรคือสิ่งที่ต้องตัดสินใจและกำหนดไว้เบื้องต้นว่าเป็นสิ่งที่ทำให้แยกทางเลือกหนึ่งให้สูงกว่าทางเลือกอื่นๆ ที่มีอยู่

5.2 การรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า182-183) ได้เสนอแนวทางในการหาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ คือ

1. การหาข้อเท็จจริง ได้แก่ การพบปัญหา ศึกษาหาสาเหตุของปัญหา กำหนดขอบเขตปัญหา วิเคราะห์ผลกระทบจากปัญหาและพิจารณารูปแบบของปัญหาให้มีความชัดเจน

2. การหาข้อมูลจากบุคคล คือ การหาข้อมูลจากผู้เก็บข้อมูลซึ่งมีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การเตรียมการเก็บข้อมูล มีการชี้แจงวัตถุประสงค์และการกำหนดระยะเวลาที่เพียงพอ

3. การประเมินจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ข้อมูลทางกฎหมาย ข้อมูลทางสังคมขนบธรรมเนียมประเพณีและสภาพแวดล้อมทางสังคม

4. การจัดระบบข้อมูล เป็นการแบ่งเป็นหมวดหมู่โดยการวิเคราะห์อย่างละเอียด และนำเสนอการแบ่งข้อมูลนี้จะเป็นประเภทเอกสารและได้รับจากบุคคลอื่นก็ได้

ทิพวัลย์ ศรีจันทร์, และคนอื่นๆ (2546, หน้า 101) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นแล้วนำข้อมูลข่าวสารมาทำการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ยิ่งได้ข้อมูลมากเท่าไรยิ่งดี เพราะจะทำให้การตัดสินใจถูกต้องไม่ผิดพลาด ซึ่งจะทำได้สามารถกำหนดปัญหาได้อย่างถ่องแท้

2. คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะต้องกำหนดกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจด้วย

3. การพิจารณาแนวทางหรือเปรียบเทียบเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติและรวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการวิเคราะห์และประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้นๆ ควรพิจารณาหาทางเลือกไว้หลายๆ ทาง

4. เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้หลายๆ ทาง กำหนดทางเลือกโดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

5. ตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติวินิจฉัยเปรียบเทียบเพื่อจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกต่างๆ ภายใต้เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์

6. พิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดและวัดผลการปฏิบัติโดยนำไปเปรียบเทียบกับการคาดคะเนที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น

พจณี รัตนมณี (2547, หน้า 10) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจของเกอร์เลทว่า เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงวงจรกระบวนการตัดสินใจโดยเริ่มจากจุดหมายหรือวัตถุประสงค์และที่ต้องการจะตัดสินใจโดยพิจารณาข้อมูลที่ได้รับและพยายามนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการเลือกพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือก สำหรับการทำนายผลอาจจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดจะขึ้นอยู่กับสิ่งสองประการคือ ข้อมูลที่รวบรวมได้และน้ำหนักในการคาดคะเนอย่างเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2547, หน้า 15-16) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจควรมี 9 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นสืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
2. ขั้นพิจารณา นโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องตัดสินใจตลอดจนเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
3. ขั้นพิจารณาปัญหาที่จะต้องตัดสินใจให้แน่ชัดว่าจะต้องตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอะไรหรือวัตถุประสงค์อะไร
4. ขั้นพิจารณาหาทางเลือก
5. ขั้นพิจารณาผลดีและผลเสียที่จะเกิดจากทางเลือกแต่ละทางอย่างละเอียดและเปรียบเทียบกัน
6. ตัดสินใจเลือกทางที่เห็นว่าเป็นผลดีที่สุด
7. ขั้นสั่งการตามที่ได้ตัดสินใจเลือกนั้น
8. วางแผนปฏิบัติเพื่อกำหนดวิธีปฏิบัติให้บรรลุตามการตัดสินใจนั้น
9. การติดตามผลการปฏิบัติงาน

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 48) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบดั้งเดิมของฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel) มีลำดับขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ขั้นกำหนดปัญหา
2. ขั้นกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
3. ขั้นค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้
4. ขั้นพิจารณาทางเลือกในแต่ละทางเลือก
5. ขั้นประเมินทางเลือกที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
6. ขั้นเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
7. ขั้นการตัดสินใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 230) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจเป็นหลักของการวางแผน การนำกระบวนการไปสู่การตัดสินใจเป็นความคิด ได้แก่

1. การกำหนดข้อสมมติ
2. การกำหนดทางเลือก
3. การประเมินทางเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4. การเลือกทางเลือกหรือการตัดสินใจนั่นเอง

วิเชียร วิทยอดม (2550, หน้า 69) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลที่ยอมรับกันทั่วโลกมีอยู่ 6 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. ให้คำจำกัดความประเด็นของปัญหา คือ ต้องเข้าใจประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลักของปัญหาอย่างถ่องแท้และสร้างสรรค์ ที่สำคัญที่สุดต้องกล่าวยอมรับว่าปัญหาในโลกของ

ความจริงนั้น มีความสลับซับซ้อน และต้องพยายามหลีกเลี่ยงสมมติฐานที่ไม่ถูกต้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดความลำเอียง พอใจในทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งโดยเฉพาะ

2. กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ทั้งนี้ เพราะว่าทางเลือกนั้นมีอยู่หลายทางด้วยกัน แต่ละทางเลือกก็มีจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกัน และแต่ละคนก็มีระดับความพึงพอใจที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมไม่เหมือนกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจจะเป็นตัวชี้ว่ามีความพอใจในทางเลือกไหน

3. วิจัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจเนื่องจากคนแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องมีการวิจัยเปรียบเทียบลำดับความสำคัญของเกณฑ์หรือปัจจัยต่างๆที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความพึงพอใจของแต่ละคนว่าแตกต่างกันอย่างไรโดยใช้เหตุผล ถ้าให้ความสำคัญโดยปราศจากการเปรียบเทียบแล้ว เหตุผลก็จะไม่เกิด แต่ความลำเอียงจะเข้ามาแทนที่

4. กำหนดทางเลือก เป็นการระบุถึงแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการตัดสินใจ เวลาคือตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการกำหนดทางเลือก การตัดสินใจที่ชาญฉลาดจะไม่ใช้เวลามากเกินไปในการแสวงหาทางเลือก

5. วิจัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่างๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจในแต่ละเกณฑ์ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากต้องใช้ความสามารถในการวิจัย คาดการณ์ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีความถูกต้องสมบูรณ์และแม่นยำ

6. คำนวณทางเลือกที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญเป็นเกณฑ์ หากได้ด้วยการนำเอาลำดับความสำคัญของแต่ละทางเลือกมาคูณกับลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์หรือปัจจัยแล้วนำผลคูณนั้นมารวมกัน ซึ่งจะเป็นค่าลำดับความสำคัญรวมทางเลือกที่มีค่าสำคัญรวมสูงสุดหรือนำหนักสูงสุดควรจะได้รับเลือก

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2551, หน้า 22) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจมีการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าประกอบด้วยขั้นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดปัญหา
2. การกำหนดสิ่งเร้าปัญหา
3. การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การพัฒนาทางเลือก
5. การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด
6. การดำเนินการตัดสินใจ

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 178) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจเป็นเรื่องของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ค้นหา รวบรวมข้อมูลและสถิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและทันต่อเหตุการณ์

2. วิเคราะห์และประเมินข้อมูล เพื่อความเป็นไปได้ในการตัดสินใจ
 3. อย่างมองอะไรด้านเดียว ผู้นำต้องมองการณ์ไกล มองกว้าง มองลึก นึกถึงอนาคตเป็นที่ตั้ง
 4. ต้องมีความกล้าและมีใจป้ำกล้าที่จะได้กล้าที่จะเสีย ตามโอกาสหรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น
 5. เลือกจังหวะการตัดสินใจที่เหมาะสม บางครั้งน้ำขึ้นต้องรีบตัก ธุรกิจหรือการค้าคือสงคราม
 6. การตัดสินใจสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเทศะ เมื่อมีอุปสรรคมาขวาง ก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเป็นไปได้ ถือว่ามีการยืดหยุ่นได้
 7. ต้องมีการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพสูงสุด
 8. ต้องมีการติดตามและประเมินผลการตัดสินใจ เพื่อจะสามารถใช้เป็นแนวทางในโอกาสต่อไป
- พีฟเนอร์ (Piffner, 1980, p.125) ได้แบ่งกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 9 ขั้นตอน คือ

1. การยอมรับรู้ถึงปัญหา
 2. การรวบรวมข้อมูล
 3. การแยกประเภทและวิเคราะห์ข้อมูล
 4. การเตรียมนารายงานของวิธีหลายๆวิธีจะบรรลุเป้าหมาย
 5. การระบุถึงวิธีแก้ปัญหา
 6. การประเมินผลวิธีแก้ปัญหาเพื่อเลือก
 7. การตัดสินใจ
 8. การปฏิบัติการให้เป็นไปตามการตัดสินใจ
 9. การแสวงหาข้อติชมเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติให้เป็นไปตามการตัดสินใจ
- ลินด์บลอม (Lindblom, 1988, p. 13) แบ่งกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ระบุปัญหาให้ชัดเจน
2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของจุดมุ่งหมาย
3. พิจารณารูปแบบที่เป็นไปได้เพื่อใช้แก้ปัญหาจุดมุ่งหมายแต่ละข้อ
4. ประเมินผลดีและผลเสียของวิธีปฏิบัติแต่ละวิธี
5. เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด

ฮิลล์ (Hill, 1990, p. 22) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจ ว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา ด้วยการรวบรวมข้อมูลและสรุปด้วยวิธีการ ทั้งการศึกษาเอกสาร และสอบถามและพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยประการต่างๆ
2. ระบุทางเลือก ด้วยการกำหนดขอบเขตทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการทำรายการทางเลือกต่างๆ
3. การประมาณค่าทางเลือก ด้วยการพิจารณาผลระยะสั้นและระยะยาว ระบุความเสี่ยง ระบุค่าตอบแทน เป็นต้น
4. นำเทคนิคต่างๆ เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจ ด้วยการนำแนวความคิดรูปแบบ และเทคนิคต่างๆ เช่น ทฤษฎีเกมส์ แผนการจัดการตัดสินใจ มาช่วยการตัดสินใจ
5. การตัดสินใจด้วยการเลือกที่เหมาะสมที่สุดทางเลือกเดียว
6. การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน การมอบความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การติดตามและประสาน การดำเนินการ

แฮร์ริสัน (Harrison, 1991, p.24) แบ่งกระบวนการตัดสินใจ เป็น 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการแก้ไขปัญหาไว้
2. ค้นหาทางเลือกต่างๆ
3. เปรียบเทียบและประเมินผลทางเลือกในการแก้ปัญหา
4. กระทำการเลือกทางแก้ปัญหา
5. ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
6. ติดตามและควบคุมผลการตัดสินใจทางเลือกนั้น

พลันเกต, และแอ็ดเนอร์ (Plunkett, & Attner, 1994, p.162) ขั้นตอนของ กระบวนการตัดสินใจ มีอยู่หลายแบบ ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การระบุปัญหา เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการ ในขั้นต่อไป
2. การระบุข้อจำกัดของปัจจัย เมื่อสามารถระบุปัญหาได้อย่างถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่างๆ ขององค์การ โดยพิจารณาจากทรัพยากรซึ่งเป็น องค์ประกอบของกระบวนการผลิต ได้แก่ กำลังคน เงินทุน เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวก อื่นๆ รวมทั้งเวลา มักเป็นปัจจัยที่พบอยู่เสมอ การรู้ถึงข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดขอบเขตในการพัฒนาทางเลือกให้แคบลงได้
3. การพัฒนาทางเลือก ขั้นตอนต่อไปผู้บริหารควรทำการพัฒนาทางเลือกต่างๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด

4. การวิเคราะห์ทางเลือก เมื่อผู้บริหารได้ทำการพัฒนาทางเลือกต่างๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบและควรวิเคราะห์ทางเลือก

5. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เมื่อผู้บริหารได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่างๆ แล้ว ผู้บริหารควรเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสียต่อเนื่องในภายหลังให้น้อยที่สุดและให้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่บางครั้งผู้บริหารอาจตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบประนีประนอมโดยพิจารณาองค์ประกอบที่ดีที่สุดของแต่ละทางเลือกนำมาผสมผสานกัน

6. การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ เมื่อผู้บริหารได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การสร้างระบบการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ผู้บริหารแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจใหม่ได้โดยได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p. 317) ได้กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์และจำกัดขอบเขตของปัญหา
2. รวบรวมและวิเคราะห์หาข้อเท็จจริง
3. พัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหา
4. ประเมินผลจากทางเลือกข้อที่ 3 เพื่อเลือกทางที่ช่วยให้แก้ปัญหาได้
5. เลือกวิธีการที่ดีที่สุด
6. วิเคราะห์ผลที่ได้จากการตัดสินใจ
7. ขั้นการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน อาจจัดได้ว่าอยู่ในกระบวนการของการตัดสินใจที่อาศัยเหตุผลและความเหมาะสมเป็นหลัก เป็นกระบวนการแบบห่วงสัมพันธ์ของกิจกรรมสำคัญที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน 5 ขั้นตอน คือ กำหนดปัญหา กำหนดทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือก ตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติ

5. รูปแบบของการตัดสินใจ

จุมพล หนีมพานิช (2545, หน้า 23 – 24) กล่าวว่า รูปแบบของการตัดสินใจแบ่งออกเป็น 2 แบบดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก (spontaneous decision making) การตัดสินใจแบบนี้ไม่มีหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวแต่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่จะทำการตัดสินใจ

2. การตัดสินใจโดยใช้หลักการเหตุผล เป็นการตัดสินใจที่มีหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่แน่นอนมีขึ้นขึ้นอยู่กับความรู้สึนึกคิดของผู้ตัดสินใจ การตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลได้จำแนกการตัดสินใจออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1 การตัดสินใจที่ได้เตรียมกันมาก่อนล่วงหน้า (programmed decision making) เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเป็นประจำหรือเกิดขึ้นซ้ำซากจนสามารถกำหนดวิธีการและความหมายของผลการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

2.2 การตัดสินใจที่ไม่ได้เตรียมล่วงหน้ามาก่อน (non – programmed decision making) เป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้เตรียมวิธีไว้ล่วงหน้าเป็นการตัดสินใจในกรณีที่เกิดเหตุการณ์หรือปัญหา โดยขึ้นอยู่กับดุลพินิจ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจของผู้ตัดสินใจ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 8-9) ได้เสนอรูปแบบเกี่ยวกับการตัดสินใจ 2 แบบ คือ

1. การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว (individual decision-making) ใช้สำหรับการตัดสินใจในเรื่องง่ายๆ ที่ผู้ทำการตัดสินใจได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว หรือเรื่องเร่งด่วนฉุกเฉินที่ไม่มีเวลาพอสำหรับการปรึกษาหารือกับบุคคลอื่น

2. การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล (group decision-making) เป็นการตัดสินใจโดยให้ผู้ที่ทำหน้าที่ จะต้องปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจนั้น ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลการตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลนี้เหมาะสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือเรื่องที่ผู้บริหารไม่มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอหรือยังขาดประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ หรือไม่มี ความชำนาญทางด้านนั้นอย่างเพียงพอ จึงจำเป็นต้องฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีความรู้และ ประสบการณ์แล้วประมวลความส่วนต่าง คิดเห็นเหล่านั้นมาเพื่อกำหนดการตัดสินใจ กลุ่ม บุคคลดังกล่าว อาจได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าๆ ของหน่วยงาน คณะกรรมการ เจาะกิจ ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกัน

นันทา ผลบุญ (2550, หน้า 36) กล่าวว่า โดยปกติแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารมักจะต้อง ทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์หรือสภาวะการณ์ต่างกัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือ การควบคุมของผู้นำ แต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างยิ่ง จึงต้องนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ สถานการณ์หรือสถานการณ์ของการตัดสินใจ สามารถแบ่งได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

1. การตัดสินใจภายใต้ความแน่นอน (decision-making under certainty) คือ การตัดสินใจที่ทราบผลลัพธ์การตัดสินใจล่วงหน้าอย่างแน่นอนแล้วว่า ถ้าเลือกทางเลือกอย่างใด อย่างหนึ่ง ผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ลักษณะของการตัดสินใจประเภทนี้ คือ

1.1 ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ และทราบถึงผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก

1.2 ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นแน่นอนคือเกือบไม่มีการเสี่ยงใดๆ เลย

1.3 การตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงที่สุด

2. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง (decision-making under risk) คือ การตัดสินใจที่ทราบผลลัพธ์ของการตัดสินใจน้อยกว่าการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน แต่พอจะคาดคะเนความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่จะเกิดขึ้น (probability) ลักษณะสำคัญของการตัดสินใจประเภทนี้ ได้แก่

2.1 ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจไม่เพียงพอ

2.2 การตัดสินใจอยู่ภายใต้ความเสี่ยงคือผู้ตัดสินใจจะต้องคาดคะเนถึงโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ร่วมด้วย

2.3 การตัดสินใจจะพิจารณาเลือกทางเลือกที่ผลตอบแทนสูงสุด และโอกาสที่จะเกิดขึ้นของทางเลือกด้วย

3. การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน (decision-making under uncertainty) คือ การตัดสินใจที่ไม่สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์และโอกาส หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นได้เลย การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนจะมีลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้ คือ

3.1 ผู้ตัดสินใจไม่ทราบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือก เพราะไม่มีข้อมูลที่จะใช้ประกอบในการตัดสินใจ

3.2 ผู้ตัดสินใจไม่ทราบถึงโอกาสที่จะเป็นไปได้

3.3 มีสถานะนอกบังคับ (state of nature) หรือตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ หรือตัวแปรที่ผู้ตัดสินใจไม่อาจคาดการณ์ได้ แต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกิดขึ้น เช่น ภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรือง หรือซบเซา ภาวะเงินเฟ้อ การเมือง แรงงาน การแข่งขันจากภายนอกประเทศ กฎหมาย การค้า วัฒนธรรมของผู้บริโภค ที่เปลี่ยนไป เป็นต้น การตัดสินใจแบบนี้ ผู้นำต้องอาศัยประสบการณ์ความเชื่อมั่นและลงสัจจมาคาดการณ์โอกาสที่จะเป็นไปได้ แล้วจึงทำการตัดสินใจการตัดสินใจแบบนี้จะเกิดขึ้นได้น้อยมากในยุคของการสื่อสารและระบบข้อมูลสารสนเทศเจริญก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่เหมือนในปัจจุบัน ยกเว้นในกรณีที่มีเวลามาเป็นตัวกำหนดให้ต้องทำการตัดสินใจเท่านั้น

อนุชัย โหมตประดิษฐ์ (2547, หน้า 51) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การตัดสินใจเมื่อผู้มีอำนาจเบี่ยงเบนมีคำสั่งหรือนโยบายให้ปฏิบัติ มีการตัดสินใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมายให้แล้วไม่อาจตัดสินใจได้ เสนอมาให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารเอง

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167) กล่าวว่า รูปแบบการตัดสินใจว่า มีหลักการและแนวทางสำคัญๆ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (the rational model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผลหรือเรียกว่า รูปแบบการตัดสินใจตามแนวตั้งเดิม เป็นรูปแบบที่เน้นกลยุทธ์ที่ให้ประโยชน์สูงสุด โดยยึดหลักความเป็นเหตุผลอย่างสมบูรณ์ ใช้วิธีการเสาะหาและวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมทั้งทางเลือกที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างสูงสุด มีกระบวนการตัดสินใจดังนี้

1.1 ระบุปัญหา

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1.3 ระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหมด

1.4 พิจารณาผลที่จะเกิดตามมาจากทางเลือกแต่ละอย่าง

1.5 ประเมินทางเลือกทั้งหมดว่ามีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่

1.6 การปฏิบัติตามการตัดสินใจและการประเมินผลการปฏิบัติ

รูปแบบการตัดสินใจแบบนี้ค่อนข้างเป็นอุดมคติ ซึ่งไม่มีการตัดสินใจใดที่หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ทั้งหมด จึงมีข้อจำกัดในการนำไปใช้

2. รูปแบบการตัดสินใจทางบริหาร (the administrative model)

การตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร ความพึงพอใจในทางเลือกจะเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึง อาจจะเป็นมาตรฐานความพึงพอใจขั้นต่ำ ซึ่ง ซีมอน (Simon, 1977) เป็นคนแรกที่เสนอรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด โดยการดำเนินการตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน

2.1 การตระหนักและระบุปัญหาที่ตัดสินใจ

2.2 วิเคราะห์ความยุ่งยากในสถานการณ์ที่จำเป็น

2.3 กำหนดเกณฑ์เพื่อแก้ปัญหา

2.4 พัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์การดำเนินงาน

2.5 วางแผนปฏิบัติเมื่อตัดสินใจแล้ว

3. รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (the incremental model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปหรือกลยุทธ์การเปรียบเทียบข้อจำกัดอย่างต่อเนื่อง มีจุดกำเนิดมาจากข้อจำกัดของตัวรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่แม้จะมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติมากก็ตาม แต่ในบางกรณีที่ไม่อาจกำหนดทางเลือกให้ชัดเจนและไม่สามารถคาดหมายผลที่จะได้รับ ดังนั้นการนำเสนอรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารมาใช้มีข้อจำกัดอยู่มาก ลินด์บลอม (Lindblom) ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปมีความหลากหลาย สับสน ไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูง มีกระบวนการ ดังนี้

3.1 กำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกจะเกิดขึ้นพร้อมกัน จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้แนวการวิเคราะห์ วิธีการ และจุดมุ่งหมาย

3.2 การตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจเห็นพ้องต้องกันโดยมาคำนึงถึงวัตถุประสงค์

3.3 จำนวนทางเลือกและผลที่ได้รับลดลงมาก จะเหลือเฉพาะการพิจารณาทางเลือกที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่

3.4 การวิเคราะห์ข้อจำกัดอยู่ที่ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เป็นอยู่กับทางเลือกที่เหมาะสม

3.5 เป็นวิธีใช้การเปรียบเทียบกับทางเลือกที่เป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้

4. รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน (the mixed scanning model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานหรือกลยุทธ์แห่งการปรับเปลี่ยน เกิดขึ้นเพื่อช่วยผู้บริหารในกรณีที่มีข้อมูลเพียงบางส่วนและไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาข้อมูลมาได้เพียงพอกับการตัดสินใจให้ทันเวลา เอทซियोนี (Etzioni, 1964) เสนอแนวคิดให้สังเคราะห์และประยุกต์รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารและรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปเข้าด้วยกัน ซึ่งรูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานมีกระบวนการดังนี้

4.1 การศึกษานโยบายอย่างกว้างๆ ขององค์การจะให้แนวทางในการใช้การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

4.2 การตัดสินใจที่ดีจะให้ผลการตัดสินใจเป็นที่น่าพึงพอใจและมีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ

4.3 การหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาจะจำกัดอยู่เฉพาะที่ใกล้เคียงกับปัญหา

4.4 การวิเคราะห์ทางเลือกจะจัดทำไปบนพื้นฐานความเชื่อว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่าข้อมูลสำคัญจะขาดหายไป

4.5 การเปรียบเทียบทางเลือกจะกระทำโดยนำเอาทฤษฎีและประสบการณ์มาผสมผสานกัน

5. รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ (the garbage can model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะหรือการตัดสินใจในองค์การที่มีความสับสน โทเฮน, และคนอื่นๆ (Cohen, et al., 1990) ได้เสนอแนวคิดเพื่อช่วยให้องค์การที่สับสน วุ่นวาย ขาดระเบียบ และขาดความชัดเจนในเรื่องที่จะต้องตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจอาจไม่ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นในองค์การที่ต้องการตัดสินใจ จนกว่าปัญหาจะไปพ้องกับประสบการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมีมาก่อน หากการตัดสินใจของผู้บริหารสอดคล้องกับปัญหาขององค์การ ปัญหานั้นๆ ก็จะหมดไป รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะมีกระบวนการดังนี้

5.1 วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาจุดที่เกิดความไม่พึงพอใจและต้องการความสนใจในการแก้ปัญหา

5.2 เสนอแนวคิดเพื่อใช้แก้ปัญหา ทุกๆ ปัญหาจะมีแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม

5.3 วิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์กร

5.4 ตัดสินใจเลือกทางเลือกในโอกาสหรือระยะเวลาที่องค์กรจะต้องทำการตัดสินใจ

วรรัตน์ เขียวไพร (2553, หน้า 79) กล่าวถึงรูปแบบการตัดสินใจ ว่าเป็นรูปแบบของการตัดสินใจของบุคคลและกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะของรูปแบบรวม 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการตัดสินใจของบุคคล ผู้บริหารจะมีรูปแบบการตัดสินใจแบบใดจะขึ้นอยู่กับลักษณะ 2 ลักษณะ คือ 1) วิธีการคิดของผู้บริหาร (way of thinking) เป็นผู้ใช้เหตุผลหรือเป็นผู้ใช้สัญชาตญาณ 2) ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจสถานการณ์ที่กำกวมไม่ชัดเจนได้มากหรือน้อย เพื่อนำลักษณะทั้ง 2 แบบมาพิจารณาร่วมกันจะได้รูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร 4 แบบ คือ

1.1 รูปแบบมีเหตุผลและทิศทาง (directive style) การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลลัพธ์ ตัดสินใจรวดเร็ว ดังนั้นจึงรับรู้ข้อมูลไม่มากนัก

1.2 รูปแบบวิเคราะห์ (analytic style) การตัดสินใจมีการวิเคราะห์สถานการณ์ ประเมินโอกาส และความเสี่ยงก่อนจึงทำการตัดสินใจแก้ปัญหา

1.3 รูปแบบแนวคิด (conceptual style) การตัดสินใจใช้ประสบการณ์ มองทางเลือกและผลของทางเลือกหลายทาง เน้นการมองระยะยาว

1.4 รูปแบบพฤติกรรม (behavioral style) การตัดสินใจจะพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับคน จึงเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. รูปแบบการตัดสินใจของกลุ่ม กลุ่มมีรูปแบบการตัดสินใจ 3 รูปแบบ ดังนี้

2.1 การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนแสดงความคิดเห็น และหลอมรวมเป็นข้อคิดเห็นของกลุ่ม โดยไม่วิจารณ์โจมตีซึ่งกันและกัน

2.2 เทคนิคเดลฟาย (delphi technique) เป็นการรวบรวมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถาม ทำการสรุปผลมาจากแบบสอบถาม และนำผลสรุปนี้ไปประชุมกับผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อตัดสินใจครั้งสุดท้าย

2.3 เทคนิคกลุ่มนอมินอล (nominal group technique) เป็นการรวบรวมบุคลากรจากต่างแผนก ต่างระดับ เพื่อเสนอข้อคิดเห็นในการประชุม จากนั้นจึงสรุปเป็นมติการตัดสินใจของกลุ่ม

บาร์นาร์ด (Barnard, 1966, p. 185) ได้แบ่งการตัดสินใจ ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจโดยมีคำสั่งของผู้มีอำนาจเบื่องบน (intermediary decision) มักจะเกี่ยวกับการตีความ คำสั่ง หรือข้อเสนอแนะ

2. การตัดสินใจโดยผู้โต้แย้งกับบัญชาเสนอแนะขึ้นมา (appellate decision) เป็นการตัดสินใจตามเรื่องที่ได้บังคับบัญชาเสนอมา

3. การตัดสินใจที่มาจากผู้บริหารริเริ่มขึ้นมา (creative decision)

ไซมอน (Simon, 1977, pp. 45-49) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจของผู้บริหารจะพิจารณาได้จากรูปแบบที่แตกต่างกัน 2 แบบ คือ

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (programmed decision) เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติหรือนโยบาย (policy) ซึ่งเป็นไปในลักษณะงานประจำ การตัดสินใจประเภทนี้ทำได้ง่าย ๆ โดยอาศัยกฎระเบียบที่มีอยู่

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดล่วงหน้า (non - programmed decision) เป็นการตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากงานประจำ หรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ใหม่ที่จะต้องใช้ความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ และดุลยพินิจในการแก้ปัญหา การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ จะแสดงให้เห็นประสิทธิภาพของผู้บริหาร เพราะเป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้องจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากรูปแบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า รูปแบบของการตัดสินใจนี้เป็นการอธิบายทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้ประกอบการตัดสินใจทุกรูปแบบของการตัดสินใจ รวมทั้งมโนทัศน์ของการตัดสินใจเป็นพฤติกรรมที่เป็นเหตุเป็นผลกัน การที่จะตัดสินใจใช้รูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ของแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้เลือกรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด และจากรูปแบบของการตัดสินใจของผู้บริหารที่กล่าวมาทั้งหมด สำหรับการศึกษา เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การตัดสินใจแบบมีเหตุผล การตัดสินใจทางบริหาร การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป การตัดสินใจแบบผสมผสาน และการตัดสินใจแบบถึงขยะ

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การตัดสินใจแบบมีเหตุผล

1.1 ความหมายของการตัดสินใจแบบมีเหตุผล

สาริณี ไกรสังเกต (2544, หน้า 21) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเองแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจเองโดยจะใช้ข้อมูลที่มีอยู่

กมล สุรินธรรม (2545, หน้า 45) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาปัญหาเอง โดยการเป็นผู้หาทางแก้ไขปัญหามากมาย ทาง แล้วเลือก

ตัดสินใจทางที่เห็นว่าดีที่สุดจากนั้นก็แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อดำเนินการต่อไป ผู้บริหารแบบนี้อาจจะคำนึงถึงหรือไม่คำนึงถึงผู้บังคับบัญชาว่าจะมีความรู้สึกอย่างไรต่อการตัดสินใจของเขาแต่สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บริหารประเภทนี้จะไม่เปิดโอกาสให้แก่ผู้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแต่ประการใด วิธีการที่จะทำให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติก็คือ การใช้อำนาจบังคับ

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 87) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาปัญหาเอง โดยการหาหาแก้ปัญหาไว้มากมาย ทางแล้วตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เห็นว่าน่าจะให้ผลดีที่สุด จากนั้นก็แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อปฏิบัติต่อไป ผู้บริหารแบบนี้อาจจะคำนึงถึงหรือไม่คำนึงถึงว่าผู้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกอย่างไรต่อการตัดสินใจของเขาแต่สิ่งสำคัญก็คือผู้บริหารประเภทนี้จะไม่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ประการใด

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง ผู้บริหารอาจเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ก่อให้เกิดผลการตัดสินใจที่ดี เนื่องจากมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบอย่างเพียงพอและได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการตัดสินใจแบบมีเหตุผลในแต่ละขั้นตอน

วัยพจน์ ปัญญะ (2553, หน้า 23) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบกรณีนี้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการตัดสินใจของตนเอง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา โดยแจ้งให้ทราบและปฏิบัติ

แทนเนนบวม, และชมิทท์ (Tannenbaum, & Schmidt, 1973, p. 164) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยตนเองโดยไม่ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หลังจากนั้นจึงแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลผู้ที่ตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น วิจัยฉัยและระบุปัญหา สร้างทางเลือกมีการประเมินและเลือกทางเลือกเหล่านั้น ยอมรับนำทางเลือกที่เลือกไปสู่การปฏิบัติ เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ดี เพราะมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ

1.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบมีเหตุผล

อนงค์ แสงแก้ว (2548, หน้า 75) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารวางแผนและควบคุมการประเมินหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของครูด้วยตนเอง 2) ผู้บริหารเป็นผู้จัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณและการใช้จ่ายเงินของ

สถานศึกษา 3) ผู้บริหารเป็นผู้แต่งตั้งบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ต่างๆ ในสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนในการบำรุงรักษา ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 69) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ประกอบด้วย 1) เมื่อมีปัญหาใดๆ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบภายหลัง 2) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่าความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารจะพิจารณาปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยตนเอง 4) ผู้บริหารจะหาแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง 5) ผู้บริหารจะไม่ถามความเห็นหรือขอข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ 6) ผู้บริหารเชื่อมั่นความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับมติตัดสินใจของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ร่วมงานเป็นผู้ปฏิบัติ และ 7) ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

ปราชญา กล้าผจญ, และพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, หน้า 20) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจแบบมีเหตุผลประกอบด้วย 1) ชักนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้คล้อยตามความคิดเห็นของ ท่านให้มากที่สุด 2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนงานร่วมกัน 3) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและท่านนำมาประกอบการพิจารณาในการวางแผน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ประกอบด้วย

1. ผู้ตัดสินใจต้องนำความเข้าใจกับสถานการณ์ มีการกำหนดจุดหมาย คัดแยกประเด็นปัญหาที่น่าสนใจ จัดอันดับของความจำเป็นในการตัดสินใจ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ดูความเหมาะสมสอดคล้อง ข้อจำกัดเรื่องของเวลางบประมาณ

2. วินิจฉัยและระบุปัญหา ผู้ตัดสินใจจะต้องหลีกเลี่ยงคำตอบแบบเดิมทบทวนพิจารณาซ้ำๆ จำกัด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องดูความเกี่ยวพันองค์รวมของประเด็นที่ตัดสินใจ เช่น ความเกี่ยวพันอุปสรรค ข้อจำกัด อาการที่แสดงออก

3. สร้างทางเลือก ผู้ตัดสินใจจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลโดยการนำสู่การอภิปรายระดมสมอง พิจารณาข้อดีข้อเสีย ความน่าจะเป็นไปได้ แนวโน้มต่างๆ แปลงเป็นสารสนเทศเพื่อสร้างทางเลือกตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์

4. ประเมินและเลือกทางเลือก ผู้ตัดสินใจจะต้องจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกผสมผสานหลักทฤษฎีและความพึงพอใจ ศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกเปรียบเทียบทางเลือก

5. ยอมรับนำไปปฏิบัติ ผู้ตัดสินใจเมื่อเลือกทางเลือกแล้วนำสู่การปฏิบัติโดยมีการสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขต กำกับดูแล ระยะเวลาของการปฏิบัติ

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2551, หน้า 22) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ประกอบด้วย 1) สิ่งงานได้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ 2) การออกคำสั่งควรมีความละเอียดสมบูรณ์ เข้าใจง่าย กระชับรัดกุม ไม่ทำให้พนักงานสับสน 3) คำสั่งไม่ขัดแย้งกับคำสั่งเดิม สนับสนุนต่อเป้าหมายของงาน 4) หากเป็นงานสั่งงานใหม่ควรให้คำแนะนำ เทคนิควิธีการสอนงาน 5) การสั่งงานควรมีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการปฏิบัติ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ จัดหาผลประโยชน์ หรือค่าตอบแทนให้ตามสมควร 6) ยินดีต่อข้อซักถามของพนักงานให้คำปรึกษาให้การช่วยเหลือ เมื่อพนักงานเผชิญปัญหาอุปสรรคจากการทำงาน และ 7) ผู้ออกคำสั่งควรรับผิดชอบต่อผลสำเร็จหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง แล้วแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ 2) ผู้บริหารจะตัดสินใจโดยมุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่าความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารจะพิจารณาปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยตนเอง 4) ผู้บริหารจะหาแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง 5) ผู้บริหารจะไม่ถามความเห็นหรือขอข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ และ 6) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ร่วมงานเป็นผู้ปฏิบัติ

2. การตัดสินใจทางบริหาร

2.1 ความหมายของการตัดสินใจทางบริหาร

สารินี ไกรสังเกต (2544, หน้า 21) กล่าวว่า การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง ผู้บริหารได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วทำการตัดสินใจโดยผู้บริหารจะบอกผู้ใต้บังคับบัญชาว่า เป็นปัญหาอะไรที่ต้องการข้อมูลจากพวกเขาบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเห็นได้อย่างชัดเจน คือ การจัดหาข้อมูลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ใช่เป็นการสร้างหรือประเมินทางเลือกของการตัดสินใจ

กมล สุรินทร์ธรรม (2545, หน้า 30) กล่าวว่า การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเป็นไปตามรูปแบบที่ 1 แต่แตกต่างออกไป ก็คือ แทนที่จะประกาศ หรือแจ้งผลการตัดสินใจของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงก็จะเปลี่ยนเป็นการใช้ศิลปะในการเกลี้ยกล่อมผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อน เหตุที่เกลี้ยกล่อมก็เพราะตระหนักว่าอาจจะมี การต่อต้านเกิดขึ้น และพยายามลดการต่อต้านโดยชี้ให้เห็นว่าถ้ากระทำตามที่เขตัดสินใจแล้วจะเกิดประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 87) กล่าวว่า การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง ผู้บริหารชักชวนให้ยอมรับการตัดสินใจ ในกรณีที่การตัดสินใจเหมือนกัน แทนที่จะแจ้งการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทราบก็เปลี่ยนมาเป็นการใช้ศิลปะในการเกลี้ยกล่อมให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับการตัดสินใจนั้น เหตุผลที่เกลี้ยกล่อมเพราะสำนึกว่า อาจจะมีการต่อต้านเกิดขึ้นและพยายามลดการต่อต้านโดยชี้ให้เห็นว่า ถ้ากระทำดังนี้ตัดสินใจแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อองค์กรอย่างไร

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวว่า การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง การตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์การ ความพึงพอใจในทางเลือกจะเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึง อาจจะเป็นมาตรฐานความพึงพอใจขั้นต่ำ ซึ่งการตัดสินใจทางบริหารที่เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าทางเลือกที่ประโยชน์สูงสุด

วัยพจน์ ปัญญา (2553, หน้า 36) กล่าวว่า การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง ผู้บริหารตัดสินใจเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจของตนเอง เมื่อตัดสินใจด้วยตนเองแล้วก็เกลี้ยกล่อมให้ยอมรับเพื่อลดการต่อต้าน โดยชี้ให้เห็นว่าจะมีผลดีต่อองค์การ

เทนเนนบวม, และชมิทท์ (Tannenbaum, & Schmidt, 1973, p. 164) กล่าวว่า การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยตนเอง โดยไม่ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นจึงพูดกระตุ้นเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับผลการตัดสินใจของตนเอง แล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบหรือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง การตัดสินใจโดยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ภายหลังการตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจโดยนำข้อจำกัดต่าง ๆ มาเป็นกรอบและเกณฑ์ในการค้นหาทางเลือก การตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

2.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจทางบริหาร

อนงค์ แสงแก้ว (2548, หน้า 77) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจทางบริหาร ประกอบด้วย 1) เมื่อผู้บริหารตัดสินใจไปแล้วมักจะเกิดความกังวลว่าอาจจะถูกต่อต้านจากเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารจะบอกถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับอันเนื่องมาจากการตัดสินใจของผู้บริหาร 3) ผู้บริหารจะบอกถึงผลเสียที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับหากไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บริหาร 4) ผู้บริหารจะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาหากไม่เห็นด้วยหรือต่อต้านการตัดสินใจของผู้บริหาร 5) ผู้บริหารจะมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เห็นด้วยต่อการตัดสินใจของตน 6) ผู้บริหารมักจะเลือกใช้วิธีการประชุมและชี้แจง และ 7) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนเองจะเกิดผลดีได้นั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยก่อน

พิมพ์รภัส รัตนวิชัย (2550, หน้า 88) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจทางบริหาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารกำหนดรายละเอียดการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของคณะครูในสถานศึกษาแล้วแจ้งให้ครูทราบ 2) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาแล้วอธิบายให้ครูยอมรับ 3) ผู้บริหารพิจารณาความคิดเห็นความชอบ

ของบุคลากรในสถานศึกษาแล้วชี้แจงให้ยอมรับ และ 4) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและอธิบายให้ครูเข้าใจ

จิระ หงส์ดารมภ์ (2550, ย่อหน้า 1) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจทางบริหาร ประกอบด้วย 1) เป็นผู้วางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้วยตัวท่าน 2) ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และ 3) สอบถามความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและท่านนำมาพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินงาน

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวว่า กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจทางบริหาร จะถูกต้องตามวิถีทางการดำเนินการของผู้บริหารได้มากกว่าแนวคิดพื้นฐานของการตัดสินใจ ดังนี้

1. รูปแบบการตัดสินใจแบบการบริหาร เป็นกระบวนการที่แก้ไขปัญหาในองค์การบางอย่างแต่อาจจะสร้างปัญหาอื่นตามมา
2. การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เป็นเหตุผลมีใช้อาศัยคุณธรรมความดีของผู้บริหาร
3. กระบวนการตัดสินใจมีรูปแบบการปฏิบัติงานทั่วๆ ไปซึ่งใช้มากในการบริหารและจัดการในทุกงานและหน้าที่
4. การตัดสินใจจะให้ไปทางใดขึ้นอยู่กับคุณค่าของผลที่ได้ในการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจจะพิจารณาเลือกคุณค่าหรือประโยชน์ที่จะได้รับการตัดสินใจ
5. การบริหารจัดการเป็นกระบวนการตัดสินใจโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การและเป็นการพัฒนาคนทั้งระบบ
6. กระบวนการตัดสินใจเกิดขึ้นในองค์การที่มีความสลับซับซ้อนองค์การที่มีขนาดใหญ่ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีที่มีการตัดสินใจที่เป็นระบบ

ไซมอน (Simon, 1995, p. 214) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจทางบริหาร ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

1. การตระหนักและระบุปัญหาที่จะตัดสินใจ
2. วิเคราะห์ความยุ่งยากในสถานการณ์ที่จำเป็น
3. กำหนดเกณฑ์เพื่อแก้ปัญหา
4. พัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์การดำเนินงาน
5. วางแผนปฏิบัติเมื่อตัดสินใจแล้ว

สรุปได้ว่า การตัดสินใจทางบริหาร ประกอบด้วย 1) เมื่อผู้บริหารตัดสินใจไปแล้วมักจะเกิดความกังวลว่าอาจจะถูกต่อต้านจากผู้ร่วมงาน 2) ผู้บริหารจะบอกถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับอันเนื่องมาจากการตัดสินใจของผู้บริหาร 3) ผู้บริหารจะบอกถึงผลเสียที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับหากไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บริหาร 4) ผู้บริหารจะลงโทษ

ผู้ใต้บังคับบัญชาหากไม่เห็นด้วยหรือต่อต้านการตัดสินใจของผู้บริหาร 5) ผู้บริหารจะมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นด้วยต่อการตัดสินใจของตน 6) ผู้บริหารมักจะเลือกใช้วิธีการประชุมชี้แจงในที่ประชุม หากพบว่ามีผู้ต่อต้านการตัดสินใจของตน และ 7) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนจะเกิดผลดี ดังนั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย

3. การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

3.1 ความหมายของการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

กมล สุรินทร์ธรรม (2545, หน้า 30) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง ผู้บริหารจะมอบปัญหาให้แก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจโดยตัวเองอาจเป็นสมาชิกในกลุ่มด้วย อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะเป็นผู้อธิบายปัญหาและกำหนดขอบเขตของการตัดสินใจ

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 69) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง ผู้บริหารระบุปัญหาและขอบเขตและขอให้กลุ่มตัดสินใจเองการตัดสินใจแบบนี้ผู้บริหารมอบปัญหาและข้อจำกัดให้แก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำการตัดสินใจ โดยที่ตนเองอาจเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมพิจารณาตัดสินใจด้วย

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง กลยุทธ์การเปรียบเทียบข้อจำกัดอย่างต่อเนื่อง มีจุดกำเนิดมาจากข้อจำกัดของตัวการตัดสินใจทางการบริหารที่แม้จะมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติมากก็ตาม แต่ในบางกรณีที่ไม่อาจกำหนดทางเลือกให้ชัดเจนและไม่สามารถคาดหมายที่จะได้รับได้ ซึ่งการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เพราะรูปแบบเดียวเป็นไปได้ในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เมื่อเรื่องที่ต้องตัดสินใจมีความหลากหลาย ซับซ้อน ไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูง

วิทย์พนธ์ ปัญญา (2553, หน้า 46) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง ผู้บริหารที่ข้อจำกัดแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในขอบเขตนั้นๆ การตัดสินใจแบบนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามอบปัญหาและข้อจำกัดให้แก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำการตัดสินใจโดยที่ตนเองเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมตัดสินใจด้วย

เทนเนนบวม, และชมิทธ์ (Tannenbaum, & Schmidt, 1973, p. 164) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง ผู้บริหารจะเป็นผู้อธิบายปัญหาและกำหนดขอบเขตของการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปคิดตัดสินใจโดยผู้บริหารอาจเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมกันตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง การตัดสินใจโดยค่อยๆ ค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้จากเงื่อนไขและปัญหาที่เกิดขึ้น จัดความสำคัญของปัญหา กำหนดทางเลือกมากหนึ่งทางเลือก วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้ม และดำเนินการเลือกทางเลือกของการตัดสินใจ แบบที่ เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

อนงค์ แสงแก้ว (2548, หน้า 85) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปประกอบด้วย 1) ผู้บริหารคิดว่าการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ปัญหาอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษาลดลงได้ 2) ผู้บริหารเป็นผู้ชี้ข้อจำกัดในการตัดสินใจแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจโดยตนเองอาจเป็นสมาชิกกลุ่มด้วย 3) ผู้บริหารจะไม่ตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองแต่จะมอบหมายให้คณะครูกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตัดสินใจ 4) ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนร่วมกันตัดสินใจด้วย 5) ในการตัดสินใจและดำเนินงานผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต เช่นกำหนดงบประมาณให้แล้วมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 55) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปประกอบด้วย 1) ผู้บริหารแนะนำให้คำแนะนำแก่คณะครู และมอบหมายให้กำหนดโครงการเพื่อช่วยเหลือนักเรียนด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว 2) ผู้บริหารแนะนำคณะครูในการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการจัดการศึกษา 3) คณะครูร่วมกันจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร และ 4) คณะครูดำเนินการควบคุม ดูแล และ ความประพฤติและรักษาระเบียบวินัยของนักเรียนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 10) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ประกอบด้วย 1) สั่งการให้ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย 2) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเสนอข้อคิดเห็นในสิ่งที่ได้รับมอบหมายและ นำมาพิจารณาอีกครั้ง 3) เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความต้องการที่จะทำงานตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลตามขอบเขตของงานที่ได้กำหนดไว้ 4) เป็นผู้กำหนดเองตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ 5) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น และทำนนำ มาพิจารณากำหนดตามขอบเขตของงาน 6) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความเห็นและกำหนดตาม ข้อตกลงของกลุ่มในขอบเขตของงานที่ได้กำหนด

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวว่า กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นเรื่องที่จะตัดสินใจมีความหลากหลายไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูงมี ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกที่จะเกิดขึ้นพร้อมกัน จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้แนวทางการวิเคราะห์ วิธีการ และจุดมุ่งหมาย
2. การตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจเห็นพ้องต้องกันโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์
3. จำนวนทางเลือกและผลที่ได้รับลดลงมากจะเหลือเฉพาะการพิจารณาทางเลือกที่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่
4. การวิเคราะห์ข้อจำกัดอยู่ที่ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เป็นอยู่ กับทางเลือกที่เหมาะสม

5. เป็นวิธีที่ใช้การเปรียบเทียบกับทางเลือกที่เป็นรูปธรรมนำสู่การปฏิบัติได้
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารคิดว่าการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ปัญหาอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษาลดลงได้ 2) ผู้บริหารเป็นผู้ชี้ข้อจำกัดในการตัดสินใจแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจโดยตนเองอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้นด้วย 3) ผู้บริหารจะไม่ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง แต่จะมอบหมายให้คณะกรรมาธิการกลุ่มหนึ่งตัดสินใจ 4) ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อร่วมกันตัดสินใจด้วย และ 5) ในการตัดสินใจและการดำเนินงานผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต เช่น กำหนดงบประมาณให้ แล้วมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปตัดสินใจดำเนินการเอง

4. การตัดสินใจแบบผสมผสาน

4.1 ความหมายของการตัดสินใจแบบผสมผสาน

กมล สุรินทรรณ (2545, หน้า 40) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจทำภายในขอบเขต ที่กำหนดแบบนี้เป็นแบบที่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระมากขึ้น โดยกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาหลายๆ ทางเอง แต่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดว่ากลุ่มที่จะแก้ปัญหานั้นมีใครบ้าง เมื่อกลุ่มตัดสินใจแล้วอย่างไร ผู้บริหารก็ต้องยอมรับ

วิเชียร วิทย์อุดม (2549, หน้า 35) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง ผู้บริหารแบบนี้ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด โดยให้หาทางตัดสินใจแก้ปัญหาเองแต่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดว่าใครบ้างที่เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจอย่างไรแล้ว ผู้บริหารจะยอมรับการตัดสินใจนั้น

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง กลยุทธ์แห่งการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยผู้บริหารในกรณีที่มีข้อมูลเพียงบางส่วนและไม่มีเวลาที่จะศึกษาข้อมูลมาได้เพียงพอกับการตัดสินใจให้ทันเวลา ซึ่งสังเคราะห์และประยุกต์การตัดสินใจทางการบริหารและรูปแบบ การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปเข้าด้วยกัน

วิญญู ปัญญะ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตัดสินใจได้ภายในขอบเขตที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาต้องทำตาม

เทนเนนบอม, และชมิทท์ (Tannenbaum, & Schmidt, 1973, p. 164) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่หรือ ตัดสินใจได้ ภายในขอบเขตที่กำหนดโดยจะกำหนดกลุ่มจะแก้ปัญหามีใครบ้าง เมื่อกลุ่มตัดสินใจอย่างไร ทุกคนต้องปฏิบัติตาม โดยผู้บังคับบัญชาต้องทำตามด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารที่ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลมากกว่าหนึ่งแหล่งขึ้นไป ทั้งด้านกรอบนโยบายและขององค์การ ประเด็น

ปัญหาที่เกิดขึ้นแนวคิดทฤษฎี ประสบการณ์ องค์ความรู้ รวมทั้งพร้อมขยายเวลาในการตัดสินใจ และทางเลือกการตัดสินใจที่ตรงข้าม

4.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบผสมผสาน

อนงค์ แสงแก้ว (2548, หน้า 85) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายให้คณะครูทำหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องใด แล้วผู้บริหารจะทำตามข้อตกลงของกลุ่ม 2) เมื่อผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายให้คณะครูทำหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องใดแล้วผู้บริหารจะทำตามข้อตกลงของกลุ่ม 3) เมื่อกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้วจะได้นำเสนอผู้บริหาร ผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม 4) ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการตัดสินใจโดยนำเสนอแนะของแต่ละคนให้ผู้บังคับบัญชาทราบแล้วตัดสินใจ และ 6) ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามที่กลุ่มตัดสินใจวางแผน

วิเชียร วิทย์อุดม (2549, หน้า 53) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมอบให้คณะครูในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดการเชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่ครูและนักเรียน 2) ผู้บริหารมอบให้คณะครูในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่เหมาะสมและจำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษา 3) คณะครูร่วมกันเป็นผู้กำหนดงานมาตรฐานคุณภาพงานเกณฑ์การประเมินผลงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารมอบให้คณะครูร่วมกันดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสภานักเรียน กิจกรรมบ่มเพาะความคิด

สมคิด บางโม (2539, หน้า 55) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) เป็นผู้กำหนดเองตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้ 2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น และทำนํามาพิจารณา กำหนดตามขอบเขตของงาน 3) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความเห็นและกำหนดตามข้อตกลงของกลุ่มในขอบเขตของงานที่ได้กำหนดไว้ 4) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นและทำนํามาพิจารณาอนุญาต 5) แจ้งให้ทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้เนื่องจากเป็นนโยบายของโรงเรียน 6) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงเอง โดยให้อยู่ในขอบเขตที่กำหนดไว้และไม่เกิดผลเสียต่อโรงเรียน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบผสมผสาน ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการบริหารที่กำหนดนโยบายนั้น เป็นเพียงการตัดสินใจแบบเพิ่มขึ้นได้ชั่วคราวเท่านั้น
2. การตัดสินใจที่ดีจะได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจเป็นไปตามนโยบายและพันธกิจขององค์กร

3. การค้นหาทางเลือกที่มีข้อจำกัด ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพปัญหานั้นๆ

4. ข้อมูลสารสนเทศที่ขาดหายไป มีความจำเป็นต่อการนำมาใช้การวิเคราะห์
อย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบผสมผสาน ประกอบด้วย
1) ผู้บริหารจะระบุข้อผู้ได้บังคับบัญชาที่จะช่วยในการตัดสินใจแทนผู้บริหาร 2) เมื่อผู้บริหารเป็นผู้มอบหมายให้คณะครูทำหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องใดแล้ว ผู้บริหารจะทำตามข้อตกลงของกลุ่ม
3) เมื่อกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้ว
และได้นำเสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม 4) ผู้บริหารตัดสินใจโดย
มุ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา และ 5) ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชา
ปฏิบัติงานไปตามที่กลุ่มตัดสินใจวางแผนไว้อย่างอิสระ

5. การตัดสินใจแบบถึงขยะ

5.1 ความหมายของการตัดสินใจแบบถึงขยะ

สาริณี ไกรสังเกต (2544, หน้า 21) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง ผู้บริหารอภิปราย ปัญหาพร้อมกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองผู้บริหารจะบอกปัญหาให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคลขอความเห็นและคำแนะนำ จากพวกเขาโดยไม่ให้พวกเขารวมกลุ่ม แล้วผู้บริหาร ทำการตัดสินใจที่อาจจะสะท้อนหรือไม่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของผู้ได้บังคับบัญชา

วิเชียร วิทย์อุดม (2549, หน้า 88) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง ผู้บริหารแสดงความเห็นและให้ถามคำตอบแต่ไม่เปลี่ยนการตัดสินใจผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับโดยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบว่า ผู้บริหารคิดอย่างไรและมีความตั้งใจอย่างไร หลักจากได้อธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาแล้วก็ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้สอบถามปัญหาที่สงสัยกรณีเช่นนี้จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าใจมากขึ้นว่าผู้บริหารต้องการจะอย่างไร

กมล สุรินธรรม (2545) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง ผู้บริหารแบบนี้พยายามที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับโดยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ฟังความคิดเห็นของตนเองว่าคิดอย่างไร และมีความตั้งใจอย่างไรหลังจากที่ได้อธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาฟังแล้ว ก็ให้ผู้ได้บังคับบัญชาสอบถามได้ถึงปัญหาที่ยังสงสัย กรณีเช่นนี้ จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าใจมากขึ้นว่าผู้บริหารต้องการจะอย่างไร จึงจะสำเร็จผลได้

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 167-169) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง การตัดสินใจในองค์การที่มีความสับสน เพื่อช่วยให้องค์การที่สับสน วุ่นวาย ขาดระเบียบ และขาดความชัดเจนในเรื่องที่จะต้องตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจอาจไม่ทราบว่า มีอะไรเกิดขึ้นในองค์การที่ต้องการตัดสินใจ จนกว่าปัญหาจะไปพ้องกับประสบการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมีมาก่อน หากการตัดสินใจของผู้บริหารสอดคล้องกับปัญหาขององค์การปัญหานั้นๆ ก็จะหมดไป

วัยพจน์ ปัญญา (2553, หน้า 73) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง พยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับโดยให้โอกาสได้รับทราบว่าผู้บริหารคิดอย่างไร และมีความตั้งใจอย่างไร หลังจากอธิบายแล้วให้สอบถามปัญหาที่สงสัย

เทนเนนบวม, และชมิทท์ (Tannenbaum, & Schmidt, 1973, p. 164) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยตนเอง โดยไม่ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นจึงนำเสนอข้อตัดสินใจของตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้อยอมรับผลการตัดสินใจของตน

สรุปได้ว่า การตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถตัดสินใจที่ ทำให้องค์กรเกิดความสับสน วุ่นวาย ขาดระเบียบ และขาดความชัดเจนในเรื่องที่จะต้องตัดสินใจ

5.2 องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบถึงขยะ

องศ์ แสงแก้ว (2548, หน้า 79) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบ ถึงขยะ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารเป็นผู้จัดครูเข้าสอนประจำชั้นหรือประจำวิชาแล้วจึงขอความคิดเห็นจากครู
2. ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการใช้ทรัพยากร สิทธิทรัพย์ที่มีอยู่ในสถานศึกษา แล้วขอความคิดเห็นจากครู
3. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาคัดแย้งระหว่างครูในสถานศึกษาแล้วขอความคิดเห็นจากครู
4. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมของสถานศึกษาแล้วจึงขอความคิดเห็นจากครู

ปัญญา แก้วกีฏ (2545, หน้า 11) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบถึงขยะ ประกอบด้วย

1. มีการกำหนดแนวทางเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในโรงเรียน
2. สั่งการและกำหนดให้เป็นข้อปฏิบัติที่ผู้ใต้บังคับขาดต้องปฏิบัติตาม
3. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นและทำนนำมาพิจารณาในการกำหนดข้อปฏิบัติ
4. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดข้อปฏิบัติ โดยใช้ข้อคิดเห็น ของคนส่วนใหญ่ในกลุ่ม

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 167-169) กล่าวถึง องค์ประกอบของ การตัดสินใจแบบถึงขยะ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาจุดที่เกิดความไม่พอใจและความต้องการความสนใจในการแก้ไขปัญหา

2. เสนอแนวคิดเพื่อใช้แก้ปัญหาต่างๆ ปัญหา จะมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

3. วิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์การ
4. ตัดสินใจเลือกทางเลือกในโอกาส หรือระยะเวลาที่องค์การต้องทำการตัดสินใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 53) กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบถึงขยะประกอบด้วย

1. ผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา
2. แม้ผู้บริหารจะตัดสินใจมาแล้วแต่จะชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อน เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจอีกครั้ง
3. เมื่อตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปแล้วผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัยต่างๆ
4. ผู้บริหารจะอธิบายถึงความเครียด ความตั้งใจของตนในการตัดสินใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง
5. ผู้บริหารจะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแต่เรื่องการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ผู้บริหารจะรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิพากษ์วิจารณ์การตัดสินใจของผู้บริหารได้
7. ผู้บริหารต้องการเพียงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเหตุผลในการตัดสินใจของตนเองเท่านั้น
8. ผู้บริหารจะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจแม้จะมีผู้คัดค้านแต่ก็ยอมรับฟังเหตุผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการตัดสินใจแบบถึงขยะ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา 2) แม้ผู้บริหารจะตัดสินใจมาแล้วแต่จะชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง 3) เมื่อตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปแล้วผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัย 4) ผู้บริหารจะอธิบายถึงความคิด ความตั้งใจของตนในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง 5) ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแต่เรื่องการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ผู้บริหารจะรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว 6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิพากษ์วิจารณ์การตัดสินใจของผู้บริหารได้ 7) ผู้บริหารต้องการเพียงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเหตุผลในการตัดสินใจของตนเองเท่านั้น และ 9) ผู้บริหารจะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจแม้มีผู้คัดค้านแต่ก็ยอมรับฟังเหตุผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปราศรัย แก้วสว่าง (2546, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมของงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ชุมชน อยู่ในแบบ 5 คือ ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมของงานธุรการการเงินและพัสดุ อยู่ในแบบ 4 คือผู้บริหารหารือกับครูในโรงเรียนเป็นแบบกลุ่มแล้วตัดสินใจเอง 3) ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม และแต่ละงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 4) ผู้บริหารที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน น้อยกว่า 5 ปี กับ 5 ปีขึ้นไป มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมและแต่ละงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จารีย์ สุขมี (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาล เขตภูมิภาคตะวันตก ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเขตภูมิภาคตะวันตกและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพด้านเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และขนาดของโรงเรียนกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตภูมิภาคตะวันตก 46 โรงเรียน จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานตามขอบข่ายของการบริหาร 6 งาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละและการทดสอบไค – สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเขตภูมิภาคตะวันตก ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีการตัดสินใจ โดยแบบวิธีการกลุ่มในการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนงานบุคลากร งานธุรการ การเงิน บัญชีและพัสดุ และงานอาคารสถานที่ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพด้านเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และขนาดของโรงเรียนกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของ

ผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานกิจการนักเรียน และงานอาคารสถานที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริยะชาติชนบท (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 โดยส่วนใหญ่เป็นแบบ 5 คือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารประชุมอภิปรายปัญหา ประเมินทางเลือกร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน แล้วตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยส่วนใหญ่เป็นแบบ 5 ส่วน ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารมีพฤติกรรมการตัดสินใจ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบ 4 คือ ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน 2. เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 พบว่า โดยส่วนใหญ่ทุกด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป และทุกตัวแปร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ปัญหาและอุปสรรคในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 เมื่อเรียงลำดับค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย พบว่า 1) ขาดข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจ 2) ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ของทางราชการเป็นปัญหาต่อการตัดสินใจ และ 3) ระยะเวลาที่จะพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจมีจำกัด

พลอย วงศ์วิบูลย์ชัย (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบวิธีการตัดสินใจสั่งการในงานบริหารวิชาการระหว่างผู้บริหารหญิงและชายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารทั้งชายและหญิงส่วนใหญ่เลือกวิธีการตัดสินใจแบบผู้บริหารประชุมอภิปรายปัญหา ประเมินทางเลือกร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ทำการตัดสินใจให้ความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งสรุปได้ว่าวิธีการตัดสินใจในงานบริหารวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยเฉพาะงานบริหารวิชาการและยังสามารถบอกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงและชายว่า เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

พระครูโกวิทพนก (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในภาพรวมส่วนใหญ่ คือ งานวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรม

การตัดสินใจ คือ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร งานบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ โดยการมีส่วนร่วมในการสับเปลี่ยนหน้าที่ของครูตามความเหมาะสม และพิจารณาให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยการอบรม ดูงานและศึกษาต่อ งานกิจการนักเรียน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ โดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการเกี่ยวกับการให้บริการนักเรียน เช่น บริการสุขภาพ และกำหนดเกณฑ์สำหรับนักเรียนที่จะได้รับทุนการศึกษา งานธุรการการเงินและพัสดุ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ โดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการเกี่ยวกับงานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารจะตัดสินใจเพียงคนเดียว แต่บางครั้งก็ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการบริการ ด้านอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ โดยการมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชนในงานประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน

สมศักดิ์ วรรณทองสุข (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจในงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจในงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและบ้านพักใกล้กับไกลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 260 คน สุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากให้กระจายครบทุกพื้นที่อำเภอตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีค่าความเที่ยง 0.80 มีทั้งหมด จำนวน 83 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร 5 วิธี คือ วิธีที่ 1 ตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ วิธีที่ 2 ตัดสินใจเองโดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีที่ 3 ตัดสินใจเองโดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล วิธีที่ 4 ตัดสินใจเองโดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายกลุ่ม และวิธีที่ 5 ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows)

คำนวณหาค่าร้อยละและทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้การทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-Square) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาดเกือบครึ่งหนึ่งมีพฤติกรรมการตัดสินใจตามวิธีที่ 5 รองลงมาวิธีที่ 4 ผู้บริหารในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดปรากฏว่า มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีบ้านพักอยู่ใกล้กับไกลโรงเรียนเกือบครึ่งหนึ่ง ถึง ครึ่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการตัดสินใจตามวิธีที่ 5 รองลงมาวิธีที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีบ้านพักอยู่ใกล้กับไกลโรงเรียน มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปรกรณ์กิตติ ม่วงประสิทธิ์ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้พฤติกรรมการตัดสินใจแบบที่ 5 คือ ผู้บริหารบอกถึงปัญหาให้กับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาาร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือก และพยายามที่จะให้มีความเห็นพ้องในการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหารจะเป็นประธาน ผู้ประสานให้เกิดการอภิปราย และรักษาให้อยู่ในประเด็นปัญหา และสร้างความมั่นใจว่าประเด็นสำคัญๆ ได้รับการอภิปราย อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นโดยไม่พยายามให้กลุ่มต้องยอมรับแนวทางของตน และเต็มใจยอมรับและดำเนินการแก้ไขปัญหาดังที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปทั้ง 4 ด้านดังนี้ งานบริหารด้านวิชาการ ร้อยละ 51.10 งานบริหารด้านงบประมาณ ร้อยละ 43.46 งานบริหารด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ 38.50 และงานบริหารด้านงานการบริหารทั่วไป ร้อยละ 49.89 เปรียบเทียบพฤติกรรม การตัดสินใจระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับผู้บริหารว่าพฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารเลือกใช้ในการบริหารงาน คือ พฤติกรรมการตัดสินใจแบบที่ 5 คือ ผู้บริหารบอกถึงปัญหาให้กับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาาร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือก และพยายามที่จะให้มีความเห็นพ้องในการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหารจะเป็นประธาน ผู้ประสานให้เกิดการอภิปราย และรักษาให้อยู่ในประเด็นปัญหา และสร้างความมั่นใจว่าประเด็นสำคัญๆ ได้รับการอภิปราย อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นโดยไม่พยายามให้กลุ่มต้องยอมรับแนวทางของตน และเต็มใจยอมรับและดำเนินการแก้ไขปัญหาดังที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่ม โดยสรุปด้านงานวิชาการ ร้อยละ 49.97 ด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ 38.46 และด้านบริหารทั่วไป ร้อยละ 43.94 สำหรับด้านงบประมาณ พบว่าครูส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.20 มีความเห็นขัดกับผู้บริหารว่าพฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารเลือกใช้ในการบริหารงานด้านงบประมาณ คือ พฤติกรรมการตัดสินใจ โดยแบบที่ 4 คือผู้บริหารบอกถึงปัญหาให้กับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาและสอบถามความคิดเห็น จากนั้นจึงตัดสินใจ ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจที่สะท้อนหรือไม่สะท้อนความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาก็ได้

สุนทร พงษ์ใหญ่ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 460 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน 4 งานในสถานศึกษา คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านอายุกับระดับการศึกษา ส่วนด้านประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ด้านอายุในงานการบริหารทั่วไป แตกต่างกันเพียงด้านเดียว และด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ งานการบริหารบุคลากรและงานการบริหารทั่วไป

อนงค์ แสงแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก 5 แบบ เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ แบบที่ 7 ผู้บริหารมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง แบบที่ 6 ผู้บริหารชี้ข้อจำกัดแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการตัดสินใจภายในขอบเขตนั้นแบบที่ 5 ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนำมาพิจารณาตัดสินใจแบบที่ 1 ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ แบบที่ 4 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจใหม่ได้เมื่อได้ข้อมูลที่ดีกว่า และอยู่ในระดับปานกลาง 2 แบบเรียงตามลำดับดังนี้ แบบที่ 2 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจของตน และแบบที่ 3 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็น

จากผู้ได้บังคับบัญชาแต่ไม่เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ 2) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา วิทยฐานะ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สมาน ไชยเมืองใจ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดลำปาง เลือกรูปแบบการตัดสินใจการแก้ปัญหา รูปแบบ ง มากที่สุด ใน 6 สถานการณ์ และเลือกรูปแบบการตัดสินใจการแก้ปัญหารูปแบบ ข เพียง 1 สถานการณ์ คือ กฎแห่งความสับสนของปัญหา สถานการณ์รูปแบบการตัดสินใจแก้ปัญหของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดลำปางที่สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของ Victor H. Vroom และ Phillip W. Yetton ใน 4 สถานการณ์ คือ กฎข้อมูลข่าวสาร กฎแห่งความเชื่อถือ กฎแห่งการยอมรับ และกฎแห่งความขัดแย้ง แต่กฎแห่งความยุติธรรม กฎแห่งความสับสนของปัญหา และกฎแห่งการยอมรับเป็นสำคัญยิ่งนั้นไม่สามารถยืนยันได้ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์ภัส รัตนวิชัย (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนในการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ งานวิชาการ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยใช้วิธีที่ 5 คือผู้อำนวยการร่วมปรึกษากับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วร่วมกันตัดสินใจโดยยึดความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ งานบุคลากร พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยวิธีที่ 4 คือ ผู้อำนวยการปรึกษากับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจเอง งานงบประมาณ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยใช้วิธีที่ 5 คือ ผู้อำนวยการร่วมปรึกษากับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วร่วมกันตัดสินใจโดยยึดความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ งานบริหารทั่วไป พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยใช้วิธีที่ 5 คือ ผู้บริหารร่วมปรึกษากับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วร่วมกันตัดสินใจโดยยึดความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ

ชมัยภรณ์ ต้นสะเล้ง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามเขตที่ตั้ง ประสิทธิภาพ และช่วงชั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานครูจำนวน 127 คน ปีการศึกษา 2551 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและ

รายด้าน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามที่ตั้ง พบว่าพนักงานครูที่อยู่ในเมืองและพนักงานครูที่อยู่นอกเมืองมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราโดยจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์น้อยและพนักงานครูที่มีประสบการณ์มาก มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราโดยจำแนกตามช่วงชั้น พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดือนเพ็ญ อุดทา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ มากที่สุด รองลงมา คือ การวิเคราะห์ทางเลือก และน้อยที่สุดคือ การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยาในด้านเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สาขาที่สำเร็จการศึกษาและขนาดของโรงเรียนต่อกระบวนการตัดสินใจ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

กันต์ฤทัย พันธุ์สวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู ภาพรวมและลักษณะเกณฑ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการให้ความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และเพศ แต่ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

จินตนา ปานเปี้ย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 262 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ การตัดสินใจแบบอัตตาริปไตย การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการตัดสินใจแบบประชาธิปไตย 2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อมรภัสร์ บุญยสิทธิ์ไศวัต (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .868$) 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .718$)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

อิล (II, 1983, p. 2172-A) ได้ทำการศึกษากระบวนการตัดสินใจซึ่งการเกี่ยวกับนโยบายของการบริหารของรัฐบาลกลางของประเทศเกาหลี ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่

1. เพื่อวิเคราะห์ระบบการตัดสินใจซึ่งการในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายทางด้านการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า (input) และผลที่เกิด (output)
2. เพื่อสรุปประเด็นปัญหาและข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซึ่งการของรัฐบาลกลางเกาหลี

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารโดยใช้แบบวิเคราะห์ของชาร์แคนสกี (Sharkansky) ซึ่งเป็นแบบวิเคราะห์เฉพาะที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจซึ่งการ ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการตัดสินใจซึ่งการได้รับผลกระทบ จากปัจจัยทางด้านสังคมและรัฐบาลเป็นสำคัญ

ผู้บริหารที่ทำการตัดสินใจสั่งการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่แฝงเร้นในเชิงเหตุผลที่จำเป็นปัญหา และข้อจำกัดเกี่ยวกับการตัดสินใจสั่งการ ได้แก่

1. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนในการตัดสินใจสั่งการ
2. ข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า
3. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลที่ไม่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้ตัดสินใจสั่งการและกลุ่มผลประโยชน์

มูน (Moon, 1983, p. 67) ได้เสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจสั่งการในลักษณะของการให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการสร้างขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีผลในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล
3. โดยทั่วไปผู้ใต้บังคับบัญชาชอบผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ
4. โดยความเป็นจริง ผู้ใต้บังคับบัญชามีได้คาดหวังที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในทุกๆ เรื่องและในทำนองเดียวกัน ถ้ามีส่วนร่วมมากเกินไป ก็อาจทำให้เกิดความเสียหายได้
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีลำดับของมัน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์
6. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจสั่งการ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของปัญหา
7. องค์ประกอบภายนอกและองค์ประกอบภายใน มีผลกระทบต่อดระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการโดยผู้ใต้บังคับบัญชา
8. เพื่อที่จะช่วยให้การตัดสินใจสั่งการในทางบวกเป็นไปได้มากที่สุด และในทางลบให้น้อยที่สุด ผู้บริหารจำเป็นต้องตอบคำถามในลักษณะต่อไปนี้
 - 8.1 ภายใต้เงื่อนไขอะไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ
 - 8.2 ภายใต้ขอบเขตอะไรและอย่างไร ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 8.3 การตัดสินใจสั่งการในลักษณะกลุ่มควรเป็นไปในลักษณะใด
 - 8.4 บทบาทอะไร ที่ถือว่า มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับผู้บริหาร

ฮอกแลนด์ (Hoagland, 1985, p. 3550-A) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมในรัฐอิลลินอยส์ (Illinois) สหรัฐอเมริกาพบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของครู และผู้บริหารโรงเรียนมัธยม

ดอนเดอโร (Dondero, 1993, p. 1993-A) ได้ศึกษาการจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นฐานมีการจัดโปรแกรมโรงเรียนที่ครูออกแบบเพื่อปรับปรุงการศึกษา โดยการเพิ่มอิสรภาพในการปกครองตนเองของคณะบุคลากรโรงเรียนเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อโรงเรียนแต่ละแห่ง ประสิทธิภาพและงานวิจัยในหน่วยงานเอกชนเสนอแนะว่า เมื่อลูกจ้างได้รับความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่สำคัญๆ และมีความสุขรอบคอบ การใช้อำนาจการทำงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับจำนวนตัวแปรในด้านบวกรวมทั้งการเพิ่มขวัญกำลังใจในตัวลูกจ้าง และความพึงพอใจข้อสัญญาผูกมัดขององค์กรและการประสานงาน

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน มีความหลากหลาย ครูเพศชาย มีระดับความต้องการการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสูงกว่าครูเพศหญิง ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสูงกว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความต้องการการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปร ที่คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร ส่วนวุฒิการศึกษาของครูผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา เนื่องจาก มีความเชื่อว่าผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาจะใช้วิธีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาอื่นๆ และตัวแปรตัวสุดท้ายที่คัดเลือก ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน เนื่องจากผลการวิจัยระบุว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดอื่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ใช้ กระบวนการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,068 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 124 คน และ ครู 2,944 คน (ศูนย์ปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 106 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 248 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 354 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) แทนค่าตามสูตร จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คน

2.2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกชั้นภูมิ แล้วกำหนดสัดส่วน โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	21	423	444	18	36	54
กลาง	60	1,359	1,419	51	114	165
ใหญ่	21	581	602	18	49	67
ใหญ่พิเศษ	22	581	603	19	49	68
รวม	124	2,944	3,068	106	248	354

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

5 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางการเขียนข้อคำถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา และมาสังเคราะห์ประมวลความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อรายการที่เหมาะสม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมเนื้อหาของแต่ละด้านให้เหมาะสมและดีที่สุด
3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
2. การตรวจสอบความตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60– 1.00
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability)
4. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.894
5. นำแบบสอบถามที่ได้การปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยเพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

2.1 หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนน จากการตอบแบบสอบถามที่วัดการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยเปรียบเทียบเกณฑ์ (ประคอง กรรณสูต, 2542, หน้า 108) มีรายละเอียดดังนี้

ช่วงคะแนน

4.50 – 5.00 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยทางการบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test)

2.4 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิชยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 520)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ แทน 0.05

2. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 คน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 94)

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

แล้ว นำคะแนนมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 R แทน ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้น ถูกตัดออกไป หรือต้องปรับปรุงใหม่

3. ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 96)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อคำถาม
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. ค่าร้อยละ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 148)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่
 n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 149-150)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\sum$ แทน ผลรวม
 X แทน ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
 N แทน จำนวนข้อมูล

6. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 163)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x แทน คะแนนแต่ละข้อที่ i
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

7. สถิติทดสอบที (t - test) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 172-173)

ทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองที่เป็นอิสระต่อกัน

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}, df_1 = n_1 - 1, df_2 = n_2 - 1$$

โดย $s_1^2 > s_2^2$

เมื่อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรสถิติทดสอบที (t-test) เมื่อความแปรปรวนเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) จะใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรการทดสอบที ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ย

S_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_1 แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1

n_2 แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 228-230)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าอำนาจจำแนก

MS_b แทน ความแปรปรวน (mean square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

9. สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe' s test) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 258)

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k - 1)}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

k แทน จำนวนกลุ่ม

n_1 แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1

n_2 แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2

MS_w แทน ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
$p > .05$	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$*p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 354 คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	106	29.94
ครู	248	70.06
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	225	63.56
สูงกว่าปริญญาตรี	129	36.44
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	72	20.34
10 ปี – 19 ปี	141	39.83
20 ปี – 29 ปี	119	33.62
30 ปี ขึ้นไป	22	6.21

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 354 คน)	ร้อยละ
4. วิทยฐานะ		
ยังไม่มีวิทยฐานะ	107	30.23
ชำนาญการ	138	38.98
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	109	30.79
5. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวน ไม่เกิน 500 คน)	54	15.25
ขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 500 – 1000 คน)	165	46.61
ขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวน 1,001 – 1,500คน)	67	18.93
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนจำนวน 1,501 คนขึ้นไป)	68	19.21

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 70.06 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.56 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.83 วิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 38.98 และสังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 500 – 1000 คน) คิดเป็นร้อยละ 46.61

ตอนที่ 2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล 2) ด้านการตัดสินใจทางบริหาร 3) ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป 4) ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน และ 5) ด้านการตัดสินใจแบบถ่วงชั่ง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล

ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	ระดับการตัดสินใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้ง	4.02	0.74	มาก
2. ตัดสินใจโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและความพึงพอใจ ของเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.80	มาก
3. พิจารณาปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยตนเอง	4.00	0.78	มาก
4. หาแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยตนเอง	3.91	0.84	มาก
5. สอบถามความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ ทุกครั้ง	3.96	0.91	มาก
6. เชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด	4.15	0.76	มาก
ภาพรวม	4.03	0.58	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) ตัดสินใจโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.80) และตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หาแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.84)

ตาราง 4 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจทางบริหาร

ด้านการตัดสินใจทางบริหาร	ระดับการตัดสินใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ตัดสินใจโดยไม่กังวลว่า จะเกิดการต่อต้านจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.19	0.83	มาก
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการ ตัดสินใจของผู้บริหาร	4.03	0.81	มาก
3. อธิบายผลดี ผลเสียของการตัดสินใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ	3.90	0.81	มาก
4. มีมาตรการลงโทษ ผู้ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการ ตัดสินใจ	3.87	0.89	มาก
5. ใช้ศิลปะการพูดโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02	0.74	มาก
6. ใช้การประชุมชี้แจงเหตุผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น ด้วยกับการตัดสินใจ	3.92	0.76	มาก
7. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนจะเกิดผลดีได้ นั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย	4.15	0.75	มาก
ภาพรวม	4.01	0.58	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจทางบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัดสินใจโดยไม่กังวลว่า จะเกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนจะเกิดผลดีได้นั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) และผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการตัดสินใจของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีมาตรการลงโทษ ผู้ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.89)

ตาราง 5 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	ระดับการตัดสินใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการตัดสินใจจะทำให้ ให้อุปสรรคในการบริหารงานในสถานศึกษาลดลง	4.10	0.78	มาก
2. ผู้บริหารผู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยตัดสินใจโดย ชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการตัดสินใจ	4.08	0.75	มาก
3. ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ร่วมงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัดสินใจแทนตนเอง	4.03	0.79	มาก
4. ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อร่วมกันตัดสินใจ ด้วย	3.97	0.77	มาก
5. ผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต เช่น งบประมาณ ระยะเวลา ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปดำเนินการและ ตัดสินใจด้วยตนเอง	3.95	0.80	มาก
ภาพรวม	4.03	0.58	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการตัดสินใจจะทำให้อุปสรรคในการบริหารงานในสถานศึกษาลดลง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารผู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยตัดสินใจโดยชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.75) และผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ร่วมงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตัดสินใจแทนตนเอง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต เช่น งบประมาณ ระยะเวลา ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปดำเนินการและตัดสินใจด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80)

ตาราง 6 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบ ผสมผสาน

ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน	ระดับการตัดสินใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารประกาศรายชื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มอบหมายให้ตัดสินใจแทน	4.10	1.01	มาก
2. ผู้บริหารทำตามข้อตกลงของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มอบหมายให้ช่วยตัดสินใจ	3.89	0.98	มาก
3. เมื่อกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้ว และได้นำเสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม	4.15	0.73	มาก
4. ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา	4.00	0.75	มาก
5. ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามที่กลุ่มตัดสินใจวางแผนไว้อย่างอิสระ	4.01	0.80	มาก
ภาพรวม	4.03	0.67	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้ว และได้นำเสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารประกาศรายชื่อ ผู้ได้บังคับบัญชา ที่มอบหมายให้ตัดสินใจแทน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 1.01) และผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามที่กลุ่มตัดสินใจวางแผนไว้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารทำตามข้อตกลงของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มอบหมายให้ช่วยตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.98)

ตาราง 7 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ

ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ	ระดับการตัดสินใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.75	มาก
2. แม้ผู้บริหารจะตัดสินใจมาแล้วแต่จะชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง	4.10	0.80	มาก
3. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัยเรื่องที่ตัดสินใจไปแล้ว	4.11	0.76	มาก
4. ผู้บริหารจะอธิบายถึงความคิด ความตั้งใจของตนในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง	4.14	0.74	มาก
5. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น รับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง	4.13	0.74	มาก
6. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาริพากษ์ วิจารณ์ การตัดสินใจได้	4.08	0.72	มาก
7. ผู้บริหารต้องการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเหตุผลการตัดสินใจ	4.01	0.73	มาก
8. ผู้บริหารยอมรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะไม่เปลี่ยนการตัดสินใจ	4.07	0.89	มาก
ภาพรวม	4.10	0.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารจะอธิบายถึงความคิด ความตั้งใจของตนในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.74) และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น รับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเหตุผลการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.73)

ตาราง 8 ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวม

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการตัดสินใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	4.03	0.58	มาก
2. ด้านการตัดสินใจทางบริหาร	4.01	0.58	มาก
3. ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	4.03	0.58	มาก
4. ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน	4.03	0.67	มาก
5. ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ	4.10	0.56	มาก
ภาพรวม	4.04	0.44	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.44) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.56) ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.67) ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) และด้านการตัดสินใจทางบริหาร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

การเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ่ (Scheffe's test)

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 106)		ครู (n = 248)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	3.99	0.61	4.05	0.57	0.928	.354
2. ด้านการตัดสินใจทางบริหาร	4.02	0.61	4.01	0.57	0.223	.823
3. ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	4.04	0.57	4.02	0.59	0.233	.816
4. ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน	3.96	0.76	4.06	0.63	1.199	.232
5. ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ	4.14	0.50	4.08	0.58	0.934	.351
ภาพรวม	4.03	0.45	4.04	0.43	0.295	.768

จากตาราง 9 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 225)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 129)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	4.01	0.61	4.06	0.53	0.737	.462
2. ด้านการตัดสินใจทางบริหาร	3.99	0.58	4.05	0.59	0.918	.359
3. ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	3.96	0.60	4.14	0.55	2.759	.006*
4. ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน	4.00	0.66	4.08	0.69	0.984	.326
5. ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ	4.08	0.58	4.14	0.50	1.088	.277
ภาพรวม	4.01	0.45	4.09	0.42	1.729	.085

จากตาราง 10 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ด้านการตัดสินใจทางบริหาร ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน และด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	0.205	3	0.068	0.197	.898
	ภายในกลุ่ม	121.362	350	0.347		
	รวม	121.567	353			
2. ด้านการตัดสินใจทางบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.617	3	0.539	1.574	.195
	ภายในกลุ่ม	119.912	350	0.343		
	รวม	121.529	353			
3. ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	ระหว่างกลุ่ม	1.451	3	0.484	1.400	.242
	ภายในกลุ่ม	120.899	350	0.345		
	รวม	122.350	353			
4. ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน	ระหว่างกลุ่ม	1.311	3	0.437	0.960	.412
	ภายในกลุ่ม	159.263	350	0.455		
	รวม	160.574	353			
5. ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ	ระหว่างกลุ่ม	1.206	3	0.402	1.286	.279
	ภายในกลุ่ม	109.424	350	0.313		
	รวม	110.630	353			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.113	3	0.038	0.192	.902
	ภายในกลุ่ม	69.051	350	0.197		
	รวม	69.165	353			

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทยฐานะ

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	2.476	2	1.238	3.649	.027*
	ภายในกลุ่ม	119.091	351	0.339		
	รวม	121.567	353			
2. ด้านการตัดสินใจทางบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.723	2	0.362	1.051	.351
	ภายในกลุ่ม	120.806	351	0.344		
	รวม	121.529	353			
3. ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	ระหว่างกลุ่ม	1.621	2	0.810	2.356	.096
	ภายในกลุ่ม	120.730	351	0.344		
	รวม	122.350	353			
4. ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน	ระหว่างกลุ่ม	2.156	2	1.078	2.389	.093
	ภายในกลุ่ม	158.418	351	0.451		
	รวม	160.574	353			
5. ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ	ระหว่างกลุ่ม	0.260	2	0.130	0.413	.662
	ภายในกลุ่ม	110.370	351	0.314		
	รวม	110.630	353			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.777	2	0.389	1.994	.138
	ภายในกลุ่ม	68.388	351	0.195		
	รวม	69.165	353			

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทย

ฐานะ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตัดสินใจทางบริหาร ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน และด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

ตาราง 13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล

วิทยฐานะ	$\bar{X}$	ยังไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
		3.94	4.13	3.98
ยังไม่มีวิทยฐานะ	3.94	-	-0.18*	-0.04
ชำนาญการ	4.13		-	0.14
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	3.98			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างยังไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	1.394	3	0.465	1.353	.257
	ภายในกลุ่ม	120.173	350	0.343		
	รวม	121.567	353			

ตาราง 14 (ต่อ)

การตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. ด้านการตัดสินใจทาง บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.126	3	0.375	1.091	.353
	ภายในกลุ่ม	120.403	350	0.344		
	รวม	121.529	353			
3. ด้านการตัดสินใจแบบ ค่อยเป็นค่อยไป	ระหว่างกลุ่ม	1.290	3	0.430	1.244	.294
	ภายในกลุ่ม	121.060	350	0.346		
	รวม	122.350	353			
4. ด้านการตัดสินใจแบบ ผสมผสาน	ระหว่างกลุ่ม	3.992	3	1.331	2.974	.032*
	ภายในกลุ่ม	156.583	350	0.447		
	รวม	160.574	353			
5. ด้านการตัดสินใจแบบ ถึงขยะ	ระหว่างกลุ่ม	1.785	3	0.595	1.913	.127
	ภายในกลุ่ม	108.845	350	0.311		
	รวม	110.630	353			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.976	3	0.325	1.670	.173
	ภายในกลุ่ม	68.188	350	0.195		
	รวม	69.165	353			

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ด้านการตัดสินใจทางบริหาร ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป และด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ่ (Scheffe's test)

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน

ขนาดของ สถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.15	-0.02	0.27
ขนาดกลาง	3.99		-	-0.17	0.11
ขนาดใหญ่	4.17			-	0.29
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.88				-

จากตาราง 15 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,068 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 124 คน และ ครู 2,944 คน (ศูนย์ปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) โดยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกชั้นภูมิ แล้วกำหนดสัดส่วน โดยกำหนดให้กลุ่ม

ตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 จำนวน 106 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนร้อยละ 70 จำนวน 248 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 354 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.894

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5

3. ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยทางการบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4. ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิชยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

1.1 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด ตัดสินใจโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน และตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หาแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจทางบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตัดสินใจโดยไม่กังวลว่า จะเกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจ ของตนเองจะเกิดผลดีได้นั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย และผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีมาตรการ ลงโทษ ผู้ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการตัดสินใจ

1.3 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการตัดสินใจจะทำให้อุปสรรคในการบริหารงานใน สถานศึกษาลดลง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยตัดสินใจโดยชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการ ตัดสินใจ และผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ร่วมงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตัดสินใจแทนตนเอง ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต เช่น งบประมาณ ระยะเวลา ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปดำเนินการและตัดสินใจด้วยตนเอง

1.4 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้ว และได้เสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม ผู้บริหารประกาศรายชื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มอบหมายให้ตัดสินใจแทน และผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติงานไปตามที่กลุ่มตัดสินใจวางแผนไว้อย่างอิสระ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารทำตามข้อตกลงของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มอบหมายให้ช่วยตัดสินใจ

1.5 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนเองแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะอธิบายถึงความคิด ความตั้งใจของตนเองในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น รับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเหตุผลการตัดสินใจ

1.6 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป และด้านการตัดสินใจทางบริหาร

2. เปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

2.1 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ด้านการตัดสินใจทางบริหาร ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน และด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตัดสินใจทางบริหาร ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน และด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ไม่แตกต่างกัน

2.5 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ด้านการตัดสินใจทางบริหาร ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป และด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

1.1 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ต่างมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบมีเหตุผล จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรกรณ์กิตติ ม่วงประสิทธิ์ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้พฤติกรรมการตัดสินใจแบบที่ 5 คือ ผู้บริหารบอกถึงปัญหาให้กับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือก และพยายามที่จะให้มีความเห็นพ้องในการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหารจะเป็นประธาน ผู้ประสานให้เกิดการอภิปราย และรักษาให้อยู่ในประเด็นปัญหา และสร้างความมั่นใจว่าประเด็นสำคัญๆ ได้รับการอภิปราย อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นโดยไม่พยายามให้กลุ่มต้องยอมรับแนวทางของตน และเต็มใจยอมรับและดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่ม

1.2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจทางบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สามารถตัดสินใจโดยไม่กังวลว่า จะเกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา จึง

ทำให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจของตนเอง ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจทางบริหาร จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร พงษ์ใหญ่ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

1.3 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการตัดสินใจ ซึ่งการเปิดโอกาสดังกล่าว ทำให้อุปสรรคในการบริหารงานในสถานศึกษาลดลง ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยภรณ์ ต้นอะเส้ง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

1.4 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ และได้นำเสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติ ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบผสมผสาน จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเดือนเพ็ญ อุดทา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบถ่วงชั่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ใช้วิธีการเสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วนำมาขอความคิดเห็นจาก

ผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีการอธิบายถึงความคิด ความตั้งใจของตนในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชารับฟัง และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น รับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการตัดสินใจแบบถึงขยะ จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกันต์ฤทัย พันธุ์สวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู ภาพรวมและลักษณะเกณฑ์อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

2.1 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ต่างมีความเห็นว่าผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน จึงมีความเห็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกันต์ฤทัย พันธุ์สวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคปัจจุบัน จะต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการบริหารอย่างสม่ำเสมอ จะต้องทำการแสวงหาความรู้ นอกเหนือจากทฤษฎี เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีความเห็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันต์ฤทัย พันธุ์สวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการตัดสินใจในการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ การตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่าง ทราบและรับรู้ถึงยุทธศาสตร์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ซึ่งให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องใน องค์การที่มีเป้าหมายตรงกัน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับ ผู้บริหารหรือหัวหน้าภายในขอบเขตหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงมีความเห็นต่อการตัดสินใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัย ของเดือนเพ็ญ อุดทา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดพะเยา ในด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สาขา ที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ .05

2.4 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม ไม่ แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน ต่างมีความเห็นว่าผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจ และภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็น ส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน จึงมีความเห็นต่อ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้อง กับผลการวิจัยของอนงค์ แสงแก้ว (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรม

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

2.5 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ต่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิทางการบริหารการศึกษามีความรู้ในทฤษฎีและหลักการบริหารมาแล้ว นอกจากนี้ยังต้องผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดไว้ทุกคน ทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และได้ประสบการณ์ นอกจากนั้นยังมีการประชุมอบรมสัมมนาเป็นระยะ ซึ่งทำให้ผู้บริหารพัฒนาพฤติกรรมกาตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จึงมีความเห็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา ปานเปีย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมกาตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกาตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกรูปแบบการตัดสินใจแบบถึงขยะมากที่สุด ซึ่งการตัดสินใจแบบถึงขยะ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยตนเอง โดยไม่ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการตัดสินใจในรูปแบบนี้จะก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดบทบาทการตัดสินใจแบบถึงขยะลงบ้าง และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่างๆ อันจะเป็นการเพิ่มช่องทางการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนรวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหาพฤติกรรมการตัดสินใจที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กมล สุรินทร์ธรรม. (2545). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2549). คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษา
ท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กวี วงศ์พรม. (2545). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: บี. เค. อินเตอร์พริ้นท์.
- กันต์ฤทัย พันธุ์สวัสดิ์. (2557). ประสิทธิภาพการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กาญจนา บุญส่ง, และคนอื่นๆ. (2544). รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: פרקหวาน
การพิมพ์.
- กิตติมา ปรีดีโลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษร
พัฒนา.
- กุลชลี ไชยนิศา. (2543). กระบวนการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: ประยูรการพิมพ์.
- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). ปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา พุฒคำ. (2545). การศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบัน
ราชภัฏเทพสตรี.
- จารีย์ สุขมี. (2547). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเขต
ภูมิภาควะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จำนง ชินารักษ์. (2541). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จินตนา ปานเปี้ย. (2557). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- จิระ งามศิลป์. (2550). เตรียมสอบรองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา.
ชัยภูมิ: ศูนย์จีระติวเตอร์.
- จิระ หงส์ลดาธมภ์. (2550). ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้. สืบค้น พฤศจิกายน 27, 2557, จาก
<http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245>
- จุฬพล หนิมพานิช. (2545). การวิเคราะห์นโยบาย : ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณี
ตัวอย่าง. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิตยาพร เสมอใจ, และมัทนียา สมมิ. (2546). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์
เนท.
- เฉลิม ศรีผดุง .(2539). นักบริหารของราชการไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- ชมัยภรณ์ ต้นชะแสง. (2553). ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชัชวาล พิษสงษ์. (2543). ความต้องการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน
โรงเรียนของครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์. (2547). กระบวนการบริหารจัดการของสถานีดารวจภูธรอำเภอเมือง
กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัตน. (2547). การบริหารวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัตตานี: ฝ่ายสำนักงาน
เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ปัตตานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, และไพบุลย์ เกียรติโกมล. (2545). ระบบสารสนเทศเพื่อการ
ตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : ส.เอเซียเพรส.
- เดือนเพ็ญ อุดทา. (2556). กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัด
พะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ถวิล อรัญเวศ. (2545). สถาบันศึกษากับการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ. กรุงเทพฯ:
พีรพัสนา.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). ทักษะผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ทิพวัลย์ ศรีจันทร์, และคนอื่นๆ. (2546). การคิดและการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์
หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นฤมล เรืองนิตกุล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านมือสองของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นันทา ผลบุญ. (2550). วิธีการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี.
- นิโรจน์ ผาสุกดี. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อยางรถยนต์เสริมเหล็กสำหรับรถยนต์นั่งส่วนบุคคลของลูกค้าสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บวร เทศารินทร์. (2550). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา(MIS). สืบค้นพฤศจิกายน 27, 2557, จาก http://www.sobkroo.com/ct_6.htm.
- บุตรี จารุโรจน์. (2549). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ปกรณกิตติ ม่วงประสิทธิ์. (2548). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระการบริหารโดยองค์คณะบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ โพธิ์วัด. (2547). ความพึงพอใจของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนตะคร้อพิทยาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประยูร ศรีประสาธน์, และคนอื่นๆ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 20). นครบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรางมาศ ชูบาล. (2547). ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ปราชญา กล้าผจญ, และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปราศรัย แก้วสว่าง. (2546). การศึกษาการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมในการบริหาร
โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
ศูนย์สื่อเสริม.
- ปัญญา แก้วกียูร. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่
การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พจณี รัตนมณี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลาน
เข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระครูโกวิทนพ. (2548). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พลอย วงศ์วิบูลย์ชัย. (2548). การเปรียบเทียบวิธีการตัดสินใจสั่งการในงานบริหาร
วิชาการระหว่างผู้บริหารหญิงและชายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิกัต ชันติพันธ์. (2551). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ภัส รัตนวิชัย. (2550). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- พิมลพรรณ บุญมุสิก. (2534). การศึกษาการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ เสี่ยงก้อง, และคนอื่นๆ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติ
บุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไพโรจน์ ขาวสังข์. (2547). การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษา
กระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ไพศาล จันทวารา. (2550). บทบาทและแนวทางการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไพศาล เสือพันธ์. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- การดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภิญโญ ภู่อศรี. (2558). การคิดการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาร. (2526). การตัดสินใจสั่งการ ใน การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ภูรินทร์ ช่วยความดี. (2547). กระบวนการบริหารของ บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานสาขาทั่วประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2551). รายงานผลการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรบนฐานขีดสมรรถนะ: ภายใต้โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ช.. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2552). กระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค. สืบค้น พฤศจิกายน 27, 2557, จาก <http://www.bc.msu.ac.th/-4630978713/index003.php?memid=>.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปณณรชต์.
- ยงยุทธ สายตรง. (2547). สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). การศึกษาเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- รุ่งชัชดา เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุจิร ภู่อสระ, และจันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊ด พอยท์.
- วรรัตน์ เขียวไพร. (2553). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วัยพจน์ ปัญญา. (2553). ปัญหาการสร้างที่มีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตาม ทรรศนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ**. อุดรธานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- _____. (2549). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2550). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธนวัชรการพิมพ์.
- วิทยา ด้านดำรงกุล. (2546). **การบริหาร = Management..** นครราชสีมา: ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ, และ สัมพันธ์ พันธุ์พุกภัย. (2545). **พัฒนาการและนโยบายการศึกษาของไทย**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิวัฒน์ นาคุณทรวง. (2547). **การศึกษากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีณา ไหมคง. (2547). **การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วุฒิชัย จำนง. (2534). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภลักษณ์ สุนทรธ. (2550). **สภาพ และปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **ข้อมูลสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษา. (2550). **การบริหารสถานศึกษายุคใหม่**. กรุงเทพฯ: บัคคิงส์.
- สถิต กองคำ. (2542). **เทคนิคการบริหารการศึกษา**. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมคิด บางโม. (2539). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **ความสำเร็จทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ เทรตดี้ง.

- สมศักดิ์ วรรณทองสุข. (2548). การศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจในงานวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมาน ไชยเมืองใจ. (2548). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดลำปาง.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สาริณี ไกรสังเกต. (2544). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับ
มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. (2546). คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาเป็น
นิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.
2546. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). บริหารศาสตร์ ชุดฝึกอบรม
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (เล่ม 5). กรุงเทพฯ: คัมปาย อิมเมจจิ้น.
- _____. (2546, เมษายน - พฤษภาคม). บัญญัติที่น่าสนใจของร่างพระราชบัญญัติ ระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ประชาศึกษา, (5)4, 39.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5
ทฤษฎี. กรุงเทพฯ: ไอเดียสแควร์.
- _____. (2545). การวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). ชุดวิชาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.
กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดำ.
- สำนักงานพัฒนาการฝึกหัดครู. (2545). หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน. กรุงเทพฯ:
สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2547). ระบบการ
ประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). สภาครู : จรรยาบรรณของวิชาชีพ. ในการ
ประชุมสัมมนา เรื่อง สภาครู : จรรยาบรรณของวิชาชีพ วันที่ 22 มิถุนายน 2549
(หน้า 6 - 7). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6. (2540). เอกสารประกอบการ
อบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดพฤติกรรมศาสตร์. (ม.ป.ท.).
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2549). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้อง
กับสมองของเด็กปฐมวัย. ใน การอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การ
เรียนในเด็กปฐมวัย วันที่ 19 สิงหาคม 2549 (หน้า 34). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์, และสมาน รังสียกฤษฎ์. (2545). หลักการบริหารเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก. พ.
- สุนทร พงษ์ใหญ่. (2548). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุนีย์ บุญทิม.(2542). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2539-2550) ตามความคาดหวังของ
ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2544). การวิเคราะห์เชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- สุรพล พุฒคำ. (2547). รูปแบบการพัฒนาคู่มือมัธยมศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา
แห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). หลักการบริหารธุรกิจ = **Principles of business
administration**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สุริยะชาติชนบท. (2547). พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุรีย ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- _____. (2553). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุวัฒน์ เงินน้ำ. (2545). แนวคิดเรื่องการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา เอกสารการบริหารเขต
พื้นที่การศึกษา : เพื่อคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หวน พันธุพันธ์. (2548). การบริหารโรงเรียน.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2547). **การจัดการผลิตภัณฑ์และราคา = Product and price management.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- อนงค์ แสงแก้ว. (2548). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุชัย โหมดประดิษฐ์. (2547). **การศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อมรภัทร์ บุญยสิทธิ์ไศเวต. (2558). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรรถ มณีสงฆ์, จำเียร บุญมาก, มานพ ชุ่มอ่อน, และพงศ์เทพ เต็มสงวนวงศ์. (2548). **หลักการตลาด = Marketing : Principles and Perspectives.** กรุงเทพฯ: แม็คกรอ-ฮิล.
- อำนาจ นาไชย. (2542). **ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู อาจารย์ในงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). **หลักสูตรและการบริหารวิชาการของโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- _____. และ จิราภรณ์ จันท์สุพัฒน์. (2544). **การบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- Barnard, Chester I. (1966). **Organization and Management.** Cambridge, Mass : Harvard University Press.
- _____. (1986). **The Function of the Executive .**Cambridge :Harvard University press.
- Brown, J. A. (1998). An evaluation of the effects of school effectiveness at a public middle school. **Dissertation Abstracts International**, 59 – 10A, 153.
- Campbell, R. F., et at. (1976). **Introduction to educational. administration.** Boston: Allyn and Bacon.
- Candoli, I. C., et at. (1992). **School business administration: A planning approach** (4th ed.). Massachusetts: Ally and Bacon.

- Certo, S.C. (2007). **Modern Management**. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Cohen, D., et al. (1990). A revolution in one classroom: The case of Mrs. Outlier. **Educational Evaluation and Policy Analysis, 12 (3)**, 311-329.
- Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader : Behind the mystique of exceptional leadership**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing**. New York: Harper & Row.
- Danial, G. E. (1959). **Administrative Theory**. New York: Alimcent Century.
- Davis, Gary A. , & Margaret A. Thomas. (1999). **Effective schools and effective teachers**. Boston: Allyn and Bacon.
- Dondero, G. M. (1993) "School-based Management, Teacher's Decisional Participation Levels, School Effectiveness, and Job Satisfaction." **Dissertation Abstracts International, 54**, 1647–A.
- Etzioni, Amitai. (1964). **Modern Organization**. Englewood Cliffs, New York : Prentice – Hall.
- Fisk, R.S. (1982). **Curriculum development theory and practice**. Retrieved December 23, 1982, from http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files//03156/chapter2.p.
- Flippo, Edwin B. (1966). **Management :A Behavioral Approach**. Boston, Mass: Allyn and Bacon.
- Gary Johns. (1996). **Organizational Behavior**. New York: Harper Collins.
- Gene Burton, & M. T. (1995). **Management Today: Principles and Practice**. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill.
- Gore, W. J., & Dyson, J. W. (1996). **The making of decision, a reading in administration behavior**. New York : Prentice – Hall.
- Gorton, Richard A. (2003). **School administration and supervision leadership challenges and opportunities** (2nd ed.). Dubque: Wh. C.Brown .
- Griffiths, Danial E. (1959). **Administrative Theory**. New York: Appleton-Century.
- Gregory M., & Ricky W. G. (1995). **Organizational Behavior: Managing People and Organizations**. Boston: Houghton Mifflin.
- Gulick, Luther. (1990). **Paper on the science of administration**. New York: Institute of public administration.

- Haiman, Theo, W. G. Scott, & Patrick E. Connor. (1985). **Management** (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Harrison, E. F. (1991). **The Managerial Decision Making Process** (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Herbert, Simon A. (1976). **Administrative Behavior**. New York: Macmillan.
- Hill, Alice H. (1990). Gender Hierarchy and Leadership: An Introduction. **In Journal of Social Issues, 57(4)**, 629-636.
- Hoagland, J. (1985). Principal' s and Teacher' s Perception in the Decision Making Process in Public Secondary School with and Without a Collective Bargaining Contract. **Dissertation Abstracts International, 34(6)**, 3550-A.
- House, R.j, & Howell, J.M. (1992). Personality and charismatic leadership. **Leadership Quarterly, 3(2)**, 81 – 97.
- Hoy Wayne K, & Cecil G. Miskel. (1991) . **Educational administration: Theory research & practice** (4th ed.). New York: McGraw –Hill.
- _____. (2001) . **Educational administration: Theory research & practice** (6th ed.). New York: McGraw –Hill.
- Il, Cho. (1983). "A Study of the Administrative Decision-Making Process for Educational Policies in the Korean Central Government." **Dissertation Abstracts International, 43(1)**, 2172-A.
- Jarvis, Oscar T. (1980). **Organizing supervising and administering the elementary school**. Retrieved August 2, 1980, from http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files//03751/chapter2.pdf.
- Kenneth Laudon, C., & Jane Laudon, P. (2000). **Management information systems : Managing the digital firm**. Saddle River: Prentice Hall.
- Kimbrouge, R.H B, & Michael Y. N. (1983). **Educational Administration**. New York: Macmillan.
- Kinicki, & William, F. S. (1999). **Managing Sport, Fitness, and Recreation Programs**. U.S.A.: University of America.
- Knezevick, Stephen J. (2002). **Administration of public education** (4th ed.). New York: Harper & Row.
- Leslie, W.R., & Lloyd, L. B. (1997). **Management: Skills and Application**. Chicagoan: Irwin.

- Lindblom, Charles E. (1988). **The Policy Making Process** (9th ed.). New jersey: Prentice-Hall.
- Lovelock, C. H., & Wright, L. (1999). **Principles of Service Marketing and Management**. New Jersey: Pearson Education.
- Marler, H.R.(1973,January). The high school as perceived by a group of student from. P' 13 school in Utah. **Dissertation abstracts international**, 33 (7).
- Michael R. Carrell, Daniel F. Jennigs, & Christina Heavrin. (1997). **Fundamentals of Organizational Behavior**. Saddle River New Jersey: Prentice Hall.
- Miller, J.D. (1982). **Management in the public service**. Retrieved April 23, 1982, from http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files//03482/chapter2.pdf.
- Moody, P. (1993). **Motivation and Personality** (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Moon. (1983). **The Construction of a Conceptual Framework for Teacher Participation in School**. Kentucky: University of Kentucky.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1995). **Organizational behavior**. Boston : Houghton Mifflin.
- Peter, Drucker F. (1963). **Making Decision**. New York: South-Western.
- Piffner, John M. (1980). **Public Administration** . New York : The Ronald Press.
- Plunkett, W.R., & Attner, R.F. (1994). **Introduction to management**. New York: Wadsworth.
- Ronald, Behringer, M. (2003). **Middle Power Leadership on Human Security**. **University of Florida: Department of Political Science**. Retrieved July 15, 2014, from <https://www.cpsa-acsp.ca/paper-2003/behringer.pdf>
- Rosonbach, W., et al. (1989). **Contemporary issues in leadership**. Colorado : West view.
- Schiffman, Leon G., & Kanuk Leslie Lazar. (1996). **Consumer Behavior** (9th ed.). New Jersey : Englewood Cliffs.
- Sdorow, L.M. (1993). **Psychology** (3rd ed.). Iowa : WCB. Brawn's Benchmark Publishers.
- Sherwood, A.L. (1984). The Road of PPB: The stages of budget reform. **Public administration review**, 26(4), 243-258.
- Simon, Herbert A. (1977). **Administrative Behavior** (2nd ed.). New York: The Free Press.

- _____. (1995). **Public administration** (6th ed.). New York: Prentice – Hall.
- _____. (1998). **Administrative Behavior** (2nd ed.). New York: The Free Press.
- Smith, E.W., Stanlay, W.K., & Mark, M. (1969). **The education's encyclopedia**. New Jersey: Prentice Hall.
- Stoner, James A.F. (1978). **Management**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1973). How to Choose a Leadership Pattern. **Harvard Business Review**, 8(16), 164.
- Tinto, L.M. (1981). **The educator's encyclopedia**. Retrieved April 15, 1981, from http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files//03156/chapter2.pdf.
- Vroom, V.H., & Yetton, P.W. (1973). **Leadership and Decision-Making**. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Zeithaml, V.A., Bitner, M.J. (2004). **Services Marketing : Integrating Customer Focus Across the Firm** (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Zeleny, M. (1982). **Multiple Criteria Decision-Making**. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลหรือสถาบัน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่เกิดผลเสียหรือก่อให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใดต่อผู้ตอบแบบสอบถามเพราะผู้ตอบไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามฉบับนี้คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการใช้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงซึ่งผู้วิจัยจะปกปิดเป็นความลับ และใช้ข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน กรุณาตอบทุกข้อ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง

(หนึ่งฤทัย มะลิทอง)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่งหน้าที่

- ☐ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ 2) ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ☐ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1) น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ 2) 10 ปี – 19 ปี
- ☐ 3) 20 ปี – 29 ปี
- ☐ 4) 30 ปี ขึ้นไป

4. วิทยฐานะ

- ☐ 1) ยังไม่มีวิทยฐานะ
- ☐ 2) ชำนาญการ
- ☐ 3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวน ไม่เกิน 500 คน)
- ☐ 2) ขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 500 – 1000 คน)
- ☐ 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวน 1,001 – 1,500คน)
- ☐ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนจำนวน 1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายถูก ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

5 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู	ระดับการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
การตัดสินใจแบบมีเหตุผล					
1. ตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้ง					
2. ตัดสินใจโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน					
3. พิจารณาปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยตนเอง					
4. หาแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
5. สอบถามความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทุกครั้ง					
6. เชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด					
การตัดสินใจทางบริหาร					
7. ตัดสินใจโดยไม่กังวลว่า จะเกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการตัดสินใจของ ผู้บริหาร					
9. อธิบายผลดี ผลเสียของการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ					
10. มีมาตรการลงโทษ ผู้ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการตัดสินใจ					

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู	ระดับการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
การตัดสินใจทางบริหาร(ต่อ)					
11. ใช้ศิลปะการพูดโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา					
12. ใช้การประชุมชี้แจงเหตุผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับการตัดสินใจ					
13. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนจะเกิดผลดีได้นั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย					
การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป					
14. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการตัดสินใจจะทำให้อุปสรรคในการบริหารงานในสถานศึกษาลดลง					
15. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยตัดสินใจโดยชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการตัดสินใจ					
16. ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ร่วมงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตัดสินใจแทนตนเอง					
17. ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อร่วมกันตัดสินใจด้วย					
18. ผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต เช่น งบประมาณ ระยะเวลา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปดำเนินการและตัดสินใจด้วยตนเอง					
การตัดสินใจแบบผสมผสาน					
19. ผู้บริหารประกาศรายชื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายให้ตัดสินใจแทน					
20. ผู้บริหารทำตามข้อตกลงของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มอบหมายให้ช่วยตัดสินใจ					
21. เมื่อกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้ว และได้นำเสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม					
22. ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
23. ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามที่กลุ่มตัดสินใจวางแผนไว้อย่างอิสระ					

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู	ระดับการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
การตัดสินใจแบบถึงขยะ					
24. ผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
25. แม้ผู้บริหารจะตัดสินใจมาแล้วแต่จะชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง					
26. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัยเรื่องที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว					
27. ผู้บริหารจะอธิบายถึงความคิด ความตั้งใจของตนในการตัดสินใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง					
28. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น รับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง					
29. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิพากษ์ วิจารณ์การตัดสินใจได้					
30. ผู้บริหารต้องการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเหตุผลการตัดสินใจ					
31. ผู้บริหารยอมรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะไม่เปลี่ยนการตัดสินใจ					

ขอขอพระคุณทุกท่านที่กรุณาที่ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร. เนลิมชัย หาญกล้า | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. อาจารย์ ดร. ภัศยกร เลาสวัสดิ์กุล | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์ ดร. อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ | ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ ดร. เสริมทรัพย์ วรปัญญา | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
	การตัดสินใจแบบมีเหตุผล							
1	ตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2	ตัดสินใจโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3	พิจารณาปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4	หาแนวทางที่คิดว่าดีที่สุดในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5	สอบถามความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนตัดสินใจทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
6	เชื่อมั่นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
	การตัดสินใจทางบริหาร							
7	ตัดสินใจโดยไม่กังวลว่า จะเกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
8	ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการตัดสินใจของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
9	อธิบายผลดี ผลเสียของการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
10	มีมาตรการลงโทษ ผู้ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการตัดสินใจ	+1	+1	0	+1	0	3	0.60
11	ใช้ศิลปะการพูดโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
12	ใช้การประชุมชี้แจงเหตุผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
13	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนเองจะเกิดผลดีได้นั้นจะต้องทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
	การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป							
14	การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการตัดสินใจจะทำให้อุปสรรคในการบริหารงานในสถานศึกษาลดลง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
15	ผู้บริหารผู้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาช่วยตัดสินใจโดยชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
16	ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ร่วมงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตัดสินใจแทนตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
17	ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อร่วมกันตัดสินใจด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
18	ผู้บริหารจะกำหนดขอบเขต เช่น งบประมาณ ระยะเวลา ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปดำเนินการและตัดสินใจด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
	การตัดสินใจแบบผสมผสาน							
19	ผู้บริหารประกาศรายชื่อผู้ได้บังคับบัญชาที่มอบหมายให้ตัดสินใจแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
20	ผู้บริหารทำตามข้อตกลงของกลุ่มผู้ร่วมงานที่มอบหมายให้ช่วยตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
21	เมื่อกลุ่มที่ได้รับมอบหมายช่วยกันระดมความคิดและเลือกทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจแล้ว และได้นำเสนอผู้บริหารผู้บริหารจะเห็นชอบและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
22	ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
23	ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปตามที่กลุ่มตัดสินใจวางแผนไว้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
	การตัดสินใจแบบถึงขยะ							
24	ผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
25	แม้ผู้บริหารจะตัดสินใจมาแล้วแต่จะชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
26	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัยเรื่องที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
27	ผู้บริหารจะอธิบายถึงความคิด ความตั้งใจของตนในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟัง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
28	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น รับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง	+1	+1	0	+1	0	3	0.60
39	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิพากษ์วิจารณ์การตัดสินใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
30	ผู้บริหารต้องการสื่อสารให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเหตุการณ์ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
31	ผู้บริหารยอมรับฟังความเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะไม่เปลี่ยนการ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๙๑/๖๐

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕
โดยมี อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสสร เลา
สวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่ง
ผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๙๒/๖๐

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕
โดยมี อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่ง
ผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๙๓/๖๐

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ โดยมี อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๙๔/๖๐

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ โดยมี อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขออนุมัติจากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๙๕/๖๐

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ โดยมี อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ
ในการวิจัย

ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/๙๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕

ด้วยนางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ โดยมี อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นายชเนษฎ์ โพธิ์ศรี ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาของท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

โทร. ๐๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ในการวิจัย

ที่ศธ.๐๕๔๙.๐๒/๙๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

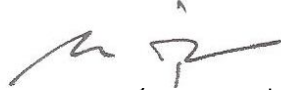
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕

ด้วยนางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ โดยมี อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน ให้นายชเนษฎ์ โพธิ์ศรี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาของท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

โทร. ๐๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๗๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

mail : education@tru.ac.th

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวหนึ่งฤทัย มะลิทอง
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดีที่ 1 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	โรงพยาบาล
ที่อยู่ปัจจุบัน	65 ถนนอนามัย ตำบลบ้านหมี่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี 15110
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หมู่ 1 บ้านโคกพุทรา ตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง 14120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดดอกไม้ พ.ศ. 2547 ประกาศนียบัตรวิชาชีพนาฏศิลป์ชั้นต้น วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี พ.ศ. 2550 ประกาศนียบัตรวิชาชีพนาฏศิลป์ชั้นกลาง วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี พ.ศ. 2555 ปริญญาตรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ห้องเรียนเครือข่ายวิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี พ.ศ. 2561 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2555 โรงเรียนชัยบาดาลวิทยา จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2558 โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม จังหวัดอ่างทอง