รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

A STUDY OF ADMINISTRATOR'S DECISION MAKING BEHAVIOR'S MODELS OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION DISTRICT CENTERS IN THE EASTERN REGION

วิทยานิพนธ์

ของ

วุฒิชัย ชมภู

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กุมภาพันธ์ 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

A STUDY OF ADMINISTRATOR'S DECISION MAKING BEHAVIOR'S MODELS OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION DISTRICT CENTERS IN THE EASTERN REGION

วิทยานิพนธ์

ของ

วุฒิชัย ชมภู

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กุมภาพันธ์ 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

A Study of Administrator's Decision Making Behavior's Models of Non-Formal and Informal Education District Centers in the Eastern Region

วุฒิชัย ชมภู

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ภคิน สรวงท่าไม้)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฏฐ์ กิจปรีชา)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์วิมล เอมโอช)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
วันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วุฒิชัย ชมภู. (2557). **รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสิฏฐ์ กิจปรีชา Ed.D. (Educational Administration) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคือ สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 831 คน ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตามจังหวัดได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน บุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe′)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Wuttichai Chompoo. (2014). **A Study of Administrator's Decision Making Behavior's Models of Non-Formal and InFormal Education District Centers in the Eastern Region.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Pornsawad Sirasatanan Ed.D. (Educational Administration) Chairman

Assistant Professor Wisit Kitpreecha Ph.D. (Educational Administration) Member

Abstract

The purposes of the research were to study and compare administrator's decision making behaviors models by Non-formal and Informal education district centers in the eastern region classified of positions, work experiences and school sizes. The samples used in this research were 50 administrators and 220 subordinators of Non-formal and Informal education district centers in the eastern region. The research instrument was a five rating scale questionnaire with reliability value at .94. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. Pair comparison was tested by Scheffe′ Method.

The results were as follows : 1) Administrator's decision making behavior's models of Non-formal and Informal education district centers in the eastern region for the overall and each decision making behavior's models were in high level. 2) Administrator's decision making behavior's models of Non-formal and Informal education district centers in the eastern region classified by positions for overall and each decision making behavior's models statistically significant difference at 0.01. While classified by work experiences and school sizes were not statistically significant difference.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยกำลังใจจากบิดา มารดา ภรรยา ลูก ๆ พี่น้อง เพื่อน ๆ และความกรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา กรอบแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า ติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขวิทยานิพนธ์ ตลอดเวลาอย่างดียิ่ง จาก ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฏฐ์ กิจปรีชา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ทำหน้าที่ในสังกัด ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ประโยชน์ และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนำคุณงามความดีให้แก่ บิดา มารดา ภรรยา ลูก ๆ พี่น้อง คณาจารย์ เพื่อนๆ และผู้มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

วุฒิชัย ชมภู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาและความสำคัญ	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	ประโยชน์ของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
	สมมติฐานในการวิจัย	9
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	10
	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	11
	ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	11
	บทบาทผู้บริหาร	12
	หน้าที่ของผู้บริหาร	13
	ผู้บริหารสถานศึกษา	15
	ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา	15
	บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา	16
	พฤติกรรมการตัดสินใจ	18
	แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ	18
	ความหมายของการตัดสินใจ	19
	ประเภทของการตัดสินใจ	20
	ระดับและขอบเขตของการตัดสินใจ	23
	กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร	25
	พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร	29
	รูปแบบการตัดสินใจ	33
	รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	35
	รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร	36

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)		
	รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	37
	รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน	38
	รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ	39
	การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	40
	ความหมาย ขอบข่าย แนวคิด	40
	บทบาทภารกิจงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	41
	การกำหนดอำนาจ และหน้าที่ของสถานศึกษา	43
	การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต	46
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
	งานวิจัยต่างประเทศ	49
	งานวิจัยในประเทศ	50
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	54
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล	57
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	59
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	71
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	71
	วิธีดำเนินการวิจัย	71
	สรุปผลการวิจัย	73
	อภิปรายผล	74
	ข้อเสนอแนะ	79
	บรรณานุกรม	81
	ภาคผนวก	81
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	87
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	89
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	95
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	102
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	108
	ประวัติย่อผู้วิจัย	111

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 55

2 จำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร กศน. จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา 60

3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 5 รูปแบบการตัดสินใจ..... 61

4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล..... 62

5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร 63

6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป 64

7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน 65

8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ..... 66

9 ผลการเปรียบเทียบ รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน 67

10 ผลการเปรียบเทียบ รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 68

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

11 ผลการเปรียบเทียบ รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 5 รูปแบบการตัดสินใจจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 69

12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พฤติกรรมการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก 109

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับนานาอารยะประเทศ ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ประเทศชาติจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับทุกๆ ด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะทางด้านการศึกษานั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการจัดการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรของการศึกษาในแต่ละช่วงชั้น เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ กระบวนการคิด การวิเคราะห์ ทักษะการดำรงชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม ชุมชน และประเทศชาติ ถ้าหากประเทศใดมีประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ นับได้ว่าประเทศเหล่านั้นจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาทุกๆ ด้าน ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่แนวโน้มของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย มีการกระจายอำนาจให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ การบริหารเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักของความคุ้มค่าสอดคล้องกับบริบทและวิถีชีวิตของชุมชน ด้วยความตระหนักและเห็นความสำคัญของผู้บริหาร พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดไว้ในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพขึ้นมากำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นครู และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการตัดสินใจในการบริหารการศึกษา ตั้งแต่การตั้งเป้าหมายการศึกษา หลักสูตรและการสอน การจัดองค์การ งบประมาณ บุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 1-8)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 7) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (Decision Maker) ตั้งแต่การตัดสินใจมุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การอยู่เสมอ เป็นนักแก้ไขปัญหา ข้อจำกัด อุปสรรค และเผชิญกับสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวัง เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร นักเจรจาต่อรอง (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 361-390) พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารจัดการองค์การสถานศึกษาที่มุ่งบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีเรื่องการตัดสินใจ (Decision Making) เข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ตั้งแต่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจูงใจ (Motivating) การควบคุม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

(Controlling) กระบวนการของการตัดสินใจจะเริ่มต้นด้วยการตั้งเป้าหมาย หรือค้นหา บ่งชี้ ระบุตัวของปัญหา จัดอันดับความสำคัญที่ควรจะต้องรับรู้หรือมีความตระหนัก ผู้บริหารต้องทำงานภายใต้ความไม่แน่นอน และมักได้ข่าวสารข้อมูลที่คลุมเครือไม่สมบูรณ์ รูปแบบวิธีการ หรือพฤติกรรมที่จะนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร แบ่งออกได้ 4 แบบ คือ 1) การตัดสินใจแบบนำเอาประสบการณ์ที่มีอยู่ในความทรงจำมาปรับใช้ 2) แบบความเป็นตัวแทน หรือประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะเหมารวม หรือประเมินบุคคลโดยกลุ่มที่เข้าเป็นสมาชิก 3) แบบยึดเหนี่ยวได้ 4) แบบการปรับปรุง จะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่มีมาในอดีต (สมยศ นาวีการ. 2545 : 91-95) การตัดสินใจยิ่งมีความสำคัญมากเท่าไร ผู้บริหารยิ่งต้องจัดสรรเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือกของการตัดสินใจมากขึ้นเท่านั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของการตัดสินใจ คือคุณภาพของการตัดสินใจ ปัจจัยอย่างที่สองที่มีความสำคัญ คือ การยอมรับการตัดสินใจ ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารไม่ได้ตัดสินใจโดยลำพัง พวกเขาจะปรึกษากับบุคคลอื่นๆ เพื่อหาข้อมูล หรือความคิดเห็นก่อนที่จะมีการตัดสินใจอยู่เสมอ สำหรับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร มี 4 แบบ คือ 1) การสั่งการ 2) ปรึกษาหารือ 3) การมีส่วนร่วม 4) การมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ วิคเตอร์และฟิลลิป (Victor and Philip. 1973 : 124) ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้บริหารไว้ 5 รูปแบบ คือ รูปแบบ ก. การตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว รูปแบบ ข. การตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวในภายหลังที่ได้รับข้อมูลประกอบการตัดสินใจจากผู้อยู่ใต้การบังคับมาแล้ว รูปแบบ ค. ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยการปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ รูปแบบ จ. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้กลุ่มรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ การตัดสินใจแก้ปัญหาโดยยึดหลักคุณภาพ และการยอมรับ ผู้บริหารควรเลือกใช้รูปแบบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในแต่ละรูปแบบให้เหมาะสม (ธร สุนทรยุทธ. 2551 : 373) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับปัญหาและต้องมีการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา บางครั้งที่จะต้องตัดสินใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว ในบางครั้งเรื่องที่ตัดสินใจก็ยุ่งยากสลับซับซ้อน ก่อนที่จะตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นคืออะไร มีสาเหตุจากอะไร มีผลกระทบตามมามากน้อยเพียงใด ตลอดจนคิดหาวิธีการแก้ไข หรือจัดการกับปัญหาเหล่านั้น ปัญหาที่ตัดสินใจบางอย่างอาจมีทางเลือกที่จะตัดสินใจหลายทางเลือก และแต่ละทางเลือกก็มีข้อแตกต่างกันออกไป การตัดสินใจกับผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นงานประจำในความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้ตัดสินใจต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการของการตัดสินใจ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมสนับสนุนประสานภาคีเครือข่าย เพื่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล สนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามโครงการพระราชดำริในพื้นที่ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา วิจัยพัฒนา และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติราชการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ มีการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ/เขต ปฏิบัติราชการแทน ปกครอง บังคับบัญชาพนักงานราชการ ลูกจ้าง พิจารณาการลาของลูกจ้าง การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลาง ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ การอนุมัติโครงการ อนุญาตไปราชการ อนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลา รวมทั้งดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามนโยบายจุดเน้นต่าง ๆ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 54)

จากภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย ตามบทบาทหน้าที่และขอบเขตภารกิจของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกโรงเรียน ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการประเภทต่างๆ และการกำกับดูแลบริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอมีความจำเป็นต้องมีการวินิจฉัย สั่งการ มอบหมาย ประสานงานอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจบริหารสถานศึกษา รูปแบบการตัดสินใจและพฤติกรรมการตัดสินใจจึงมีความสำคัญในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นักการศึกษาหลายท่านได้มีการศึกษาและได้กล่าวถึงรูปแบบการตัดสินใจทุกรูปแบบการตัดสินใจล้วนมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคือรูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผลของ แมสซี่และดักลาส (Massie and Douglas. 1981 : 171) การตัดสินใจแบบมีเหตุผลเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลหรือเรียกว่า กระบวนการแก้ปัญหาผู้ที่จะตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น วินิจฉัยและระบุปัญหา มีการสร้างทางเลือกของการแก้ไขปัญหา มีการประเมินทางเลือกเหล่านั้น และเลือกทางเลือกเหล่านั้น ยอมรับนำทางเลือกที่เลือกไปสู่การปฏิบัติ การตัดสินแบบมีเหตุผลก่อให้เกิดผลการตัดสินใจที่ดี เนื่องจากมีข้อมูลสารสนเทศประกอบอย่างเพียงพอ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 46) รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร (The Administrative Model) ของไซมอน (Simon. 1977 : 92) เป็นคนแรกที่เสนอรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด ผู้ตัดสินใจมีความตระหนักและระบุปัญหาที่จะตัดสินใจ วิเคราะห์ความยุ่งยากในสถานการณ์ที่จำเป็น วางเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์เพื่อจะแก้ไขปัญหา พัฒนารูปแบบวิธีการหรือกลยุทธ์ของการดำเนินงาน

มีการวางแผนปฏิบัติเมื่อมีการตัดสินใจแล้ว (ภารดี อนันต์นาวี. 2551 : 167) รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (The Incremental Model) ของลินด์บลอม (Lindblom. 1959 : 152) ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เพราะเป็นรูปแบบการตัดสินใจรูปแบบเดียวที่มีการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เมื่อมีสาเหตุของการตัดสินใจที่หลากหลาย สับสน ไม่มีความแน่นอน ขัดแย้งสูงมีกระบวนการดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกที่จะเกิดขึ้นพร้อมกัน จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้แนวการวิเคราะห์ วิธีการ จุดมุ่งหมาย มีจำนวนทางเลือกและผลที่ได้ลดลงมาก เหลือเฉพาะการพิจารณาทางเลือกที่สอดคล้องกับสภาพทำงานที่เป็นอยู่ การตัดสินใจที่ดี เป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจเห็นพ้องต้องกันโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ มีการวิเคราะห์ข้อจำกัดอยู่ที่ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เป็นอยู่กับทางเลือกที่เหมาะสม เป็นวิธีการใช้การเปรียบเทียบกับทางเลือกที่เป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้ (ภารดี อนันต์นาวี. 2551 : 168) รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน (The Mixed Scanning Model) ของ เอตไซโอนี (Etzioni. 1968 : 122-126) หลักการของรูปแบบการตัดสินใจ คือการก้าวไปข้างหน้า หากไม่แน่ใจที่จะต้องตัดสินใจควรยืดเวลาการตัดสินใจออกไปเพื่อค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือแยกส่วนตัดสินใจไว้ก่อนหรือลองทำดูก่อน หรืออาจตัดสินใจที่ตรงข้ามไว้บ้าง ถ้าหากการตัดสินใจในครั้งแรกได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ (ธร สุนทรยุทธ. 2551 : 196) รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ (The Garbage Can Model) ของโคเฮน (Cohen. 1990 : 217) ได้เสนอแนวคิดเพื่อช่วยให้องค์การที่สับสน วุ่นวาย ขาดระเบียบ และขาดความชัดเจนในเรื่องที่ต้องตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจอาจไม่ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นในองค์การที่ต้องตัดสินใจจนกว่าปัญหาจะไปพ้องกันกับประสบการณ์ ที่ผู้ตัดสินใจมีมาก่อน หากการตัดสินใจของผู้บริหารสอดคล้องกับปัญหาขององค์การปัญหานั้น ๆ ก็จะหมดไป รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะมีลักษณะสำคัญ คือ จุดประสงค์ขององค์การเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่มีใครกำหนดมาก่อน วิธีการและเป้าหมายมีความเป็นอิสระไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเหตุการณ์การตัดสินใจที่ดีจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัญหาสอดคล้องกับวิธีการแก้ไข การตัดสินใจต้องคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงมากกว่าความสมเหตุสมผล ผู้บริหารจะต้องปรับแก้สถานการณ์ปัญหาผู้มีส่วนร่วมและโอกาสให้มีความสัมพันธ์กัน (ธร สุนทรยุทธ. 2551 : 396)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ประกอบด้วย จังหวัดสระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และจังหวัดตราด ว่าผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจเป็นไปใน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ลักษณะใด รูปแบบการตัดสินใจ มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันหรือไม่ ผลการวิจัยจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

2. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก และเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 831 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก กำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608-609) และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตามจังหวัดได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน บุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 220 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สถานภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

1.2.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก

1.2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

1.3 ขนาดของสถานศึกษา

1.3.1 ขนาดเล็ก

1.3.2 ขนาดกลาง

1.3.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 5 รูปแบบการตัดสินใจ ได้แก่

2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล

2.2 การตัดสินใจทางการบริหาร

2.3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

2.4 การตัดสินใจแบบผสมผสาน

2.5 การตัดสินใจแบบถังขยะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการตัดสินใจ หมายถึง รูปแบบ วิธีการ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. บุคลากร กศน. หมายถึง ข้าราชการ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ของการดำรงตำแหน่งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

5.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เท่ากับหรือมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เท่ากับหรือน้อยกว่า 10 ปีลงมา

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง เกณฑ์ในการกำหนดขนาดของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยใช้จำนวนของตำบลเป็นเกณฑ์กำหนดขนาดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

6.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่มีจำนวนของตำบล 4 ตำบลลงมา

6.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่มีจำนวนของตำบล 5-10 ตำบล

6.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่มีจำนวนตำบล 11 ตำบลขึ้นไป

7. รูปแบบการตัดสินใจ หมายถึง ต้นแบบ ตัวแบบเพื่อเป็นแนวทางที่จะบอกว่าการแก้ไขปัญหานั้นจะสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบการตัดสินใจ คือ

7.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยมีการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่มีอยู่จริง คัดแยกข้อมูล วิเคราะห์ความสมบูรณ์ของข้อมูล ค้นหาทางเลือก กำหนดจุดมุ่งหมาย ประเมินทางเลือกก่อนการตัดสินใจ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

7.2 การตัดสินใจทางบริหาร หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ที่ใช้การตัดสินใจเป็นขั้นตอน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ภายหลังการตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจโดยนำข้อจำกัดต่างๆมาเป็นกรอบและเกณฑ์ในการค้นหาทางเลือกการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

7.3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ที่ใช้การตัดสินใจโดยค่อยๆค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้จากเงื่อนไขและปัญหาที่เกิดขึ้น จัดความสำคัญของปัญหา กำหนดทางเลือกมากหนึ่งทางเลือก วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้ม และดำเนินการเลือกทางเลือกของการตัดสินใจ แบบที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

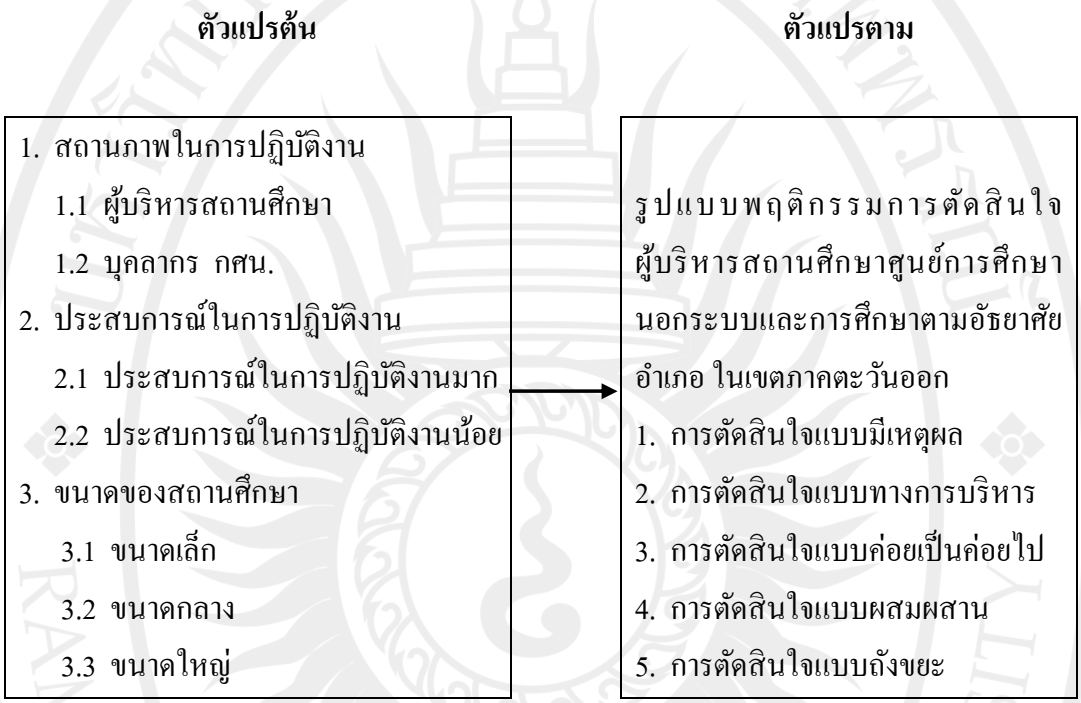
7.4 การตัดสินใจแบบผสมผสาน หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ที่ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลมากกว่าหนึ่งแหล่งขึ้นไป ทั้งด้านกรอบนโยบายและขององค์การ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น แนวคิดทฤษฎี ประสบการณ์ องค์ความรู้ รวมทั้งพร้อมขยายเวลาในการตัดสินใจและทางเลือกการตัดสินใจที่ตรงข้าม

7.5 การตัดสินใจแบบถังขยะ หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ที่สามารถตัดสินใจบนปัญหาที่สับสนและไม่ชัดเจนการตัดสินใจโดยการมีส่วนรวมของผู้ร่วมงานทุกคนให้ความสนใจต่อปัญหาและร่วมตัดสินใจ แม้เป็นที่ไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์การ ปัญหาที่ซับซ้อนไม่เป็นระบบ ทั้งนี้ผู้บริหารมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ค้นหาแนวทางที่เหมาะสม และการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยศึกษาและนำกรอบรูปแบบการตัดสินใจ 5 รูปแบบ คือ การตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model) ของแมสซี่ และดักลาส (Massie and Douglas. 1981 : 171) การตัดสินใจทางการบริหาร (The Administrative Model) ของไซมอน (Simon. 1977 : 92) การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (The Incremental Model) ของลินด์บลอม (Lindblom. 1959 : 152) การตัดสินใจแบบผสมผสาน (The Mixed Scanning Model) ของเอตไซโอนี (Etzioni. 1968 : 122-126) การตัดสินใจแบบถังขยะ

(The Garbage Can Model) ของโคเฮน (Cohen. 1990 : 56) ผู้วิจัยได้นำ ตัวแปร สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นตัวแปรต้น มาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ตามแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออกที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
   - 1.1 ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
   - 1.2 บทบาทผู้บริหาร
   - 1.3 หน้าที่ของผู้บริหาร
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
   - 2.1 ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา
   - 2.2 บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา
3. พฤติกรรมการตัดสินใจ
   - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ
   - 3.2 ความหมายของการตัดสินใจ
   - 3.3 ประเภทของการตัดสินใจ
   - 3.4 ระดับและขอบเขตของการตัดสินใจ
   - 3.5 กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร
   - 3.6 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
   - 3.7 รูปแบบการตัดสินใจ
4. งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
   - 4.1 ความหมาย ขอบข่าย แนวคิด
   - 4.2 บทบาทภารกิจงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
   - 4.3 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา
   - 4.4 การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นเรื่องของพฤติกรรมแสดงออกของความรับผิดชอบต่อภารกิจและกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับมอบอำนาจและสถานภาพของการดำรงตำแหน่ง เพื่อเป็นการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์การและบุคคลภายนอกองค์การ แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใด ก็จะแสดงพฤติกรรมให้ตรงและมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจกิจกรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สังคมมีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่นั้นๆ ผู้บริหารในแต่ละระดับจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันตามสถานะตำแหน่งที่ได้รับ

ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 602) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง การทำท่าตามบท การรำตามบท การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 197) ได้กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ครอบครองอยู่ เช่น ผู้มีตำแหน่งเป็นประธานกลุ่มต้องแสดงพฤติกรรมของผู้นำ และสมาชิกกลุ่มต้องแสดงพฤติกรรมผู้ตาม

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551 : 181) ให้ความหมายของบทบาท คือการกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสภาพนั้น ๆ เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม หรือตามลักษณะของการรับรู้ เป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิหน้าที่

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 260) ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่ง เช่น บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมบทบาทจะถูกกำหนดขึ้นในหน่วยงานทางการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 73) ให้ความหมาย บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสภาพต่างๆ ว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม เพื่อทำให้ดูสัมพันธ์ มีการกระทำระหว่างสังคมได้ รวมทั้งคาดการณ์ พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้กำหนดว่าบุคคลนั้นๆ มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่งในสังคม บุคคลที่มีสถานภาพต่าง ๆ กันจะมีบทบาทต่างกันด้วย หรือ แม้แต่ว่าสถานภาพเดียวกัน ก็อาจจะมีบทบาทต่างกันได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฮอยล์ (Hoyle. 1969 : 6) ให้ความหมาย บทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่เหมือน ๆ กันของคนที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน แสดงถึงแบบแผนพฤติกรรมที่ผูกพันหรือขึ้นอยู่กับการคาดหวังของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมทำนองเดียวกัน

รอบบินส์ (Robbins. 1998 : 85) ให้ความหมายของบทบาท คือ แบบแผนพฤติกรรมที่คาดหวังในบุคคลบุคคลหนึ่ง ตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ในหน่วยงานสังคมนั้น

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลเพื่อเป็นการสื่อสารและแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้น มีความรับผิดชอบต่อภารกิจกิจกรรมนั้น ๆ ตามอำนาจของหน้าที่นั้นโดยตรง เป็นทั้งความคาดหวัง ความสำเร็จ มีความสอดคล้องต่อตนเองและคนรอบข้าง

บทบาทของผู้บริหาร

พฤติกรรมและความรับผิดชอบของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์กรและที่ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้โดยใช้วิธีการอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2545 : 5 - 7) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างด้วยกัน คือ การเป็นนักวิเคราะห์ สามารถคิดวิเคราะห์มองได้อย่างกว้างไกลชัดเจน จนเห็นถึงสาระส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การเป็นนักการทูตที่รู้ว่าอะไรควรพูด ควรทำ หรือควรหลีกเลี่ยง การเป็นนักการเมืองหรือนักการปกครอง การรู้จักสร้างความร่วมมือ ประสานความเข้าใจกัน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 43 - 44) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ว่า ในองค์การหรือสมาชิกในองค์การจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายปฏิบัติการ (Operatives) มีผู้ปฏิบัติงานโดยตรงหรือเป็นผู้ลงมือทำงานด้วยตนเองและไม่ต้องรับผิดชอบในการดูแลหรือตรวจสอบหรือควบคุมคนอื่น ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายจัดการมีผู้บริหารทำหน้าที่ในการดูแล กำกับตรวจสอบ ควบคุมและรับผิดชอบในฐานผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือกล่าวถึง คุณลักษณะเด่นชัดเจน คือ ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชา (Manage has Subordinate)

มินสเบิร์ก (Mintzberg. 1975 : 49 - 61) ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารที่สำคัญ 10 บทบาท ซึ่งจัดเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. บทบาทในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interpersonal Role) ซึ่งเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ของผู้บริหาร คือ

1.1 บทบาทเป็นพระอันดับ (หัวหน้าพิธีการ)

1.2 บทบาทเป็นผู้นำ (คอยจูงใจ)

1.3 บทบาทเป็นคนกลาง (คอยประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอื่น ๆ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. บทบาทในด้านข้อมูล (Informational Role) ซึ่งเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นตามบทบาทกลุ่มแรกที่ต้องมีการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ประกอบด้วย

2.1 บทบาทการรวบรวมข้อมูล

2.2 บทบาทการกระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล

2.3 บทบาทการให้ข้อมูล

3. บทบาทในด้านการตัดสินใจ (Decisional Role) บทบาทกลุ่มนี้จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากบทบาทสองกลุ่มแรก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 4 บทบาท คือ

3.1 บทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มกิจการ

3.2 บทบาทเป็นนักแก้ไขปัญหา

3.3 บทบาทเป็นนักแบ่งสรรทรัพยากร

3.4 บทบาทเป็นนักเจรจาข้อขัดแย้ง

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่ทำหน้าที่ในการนำองค์กรบรรลุเป้าหมาย กำหนดไว้โดยประสานความร่วมมือ สื่อสาร ข้อมูล ระดมทรัพยากรเป็นผู้ไกล่เกลี่ยประสานสัมพันธ์ ตรวจสอบ กำกับดูแล คิดวิเคราะห์ อาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำงานให้

หน้าที่ของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายจุดประสงค์ขององค์การกำหนดไว้ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 3) กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ มีหน้าที่ทางบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนาพันธ์ (2544 : 133) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารย่อมมีความรับผิดชอบสูงต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงาน และแม้ว่าภารกิจของผู้บริหารจะมีอยู่หลายประการ อาทิ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) เหล่านี้เรียกว่า หน้าที่ในการบริหาร (Management Functions)

ธงชัย สันติวงษ์ (2545 : 4) กล่าวไว้ว่า กระบวนการทำงานของนักบริหาร เพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ หน้าที่ของนักบริหารทุกคนจะต้องรับผิดชอบในภารกิจที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ต้องสามารถทำงานต่าง ๆ ของกลุ่มสำเร็จด้วยดี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. โดยวิธีให้คนอื่น คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้นำ

3. เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการทำงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 29-30) กล่าวว่า จากการศึกษาของกูลิค (Gulick) พบว่า ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ 7 อย่าง เรียกย่อ ๆ ว่า POSDCoRB คือ

1. Planning = P หมายถึง การวางแผนหรือโครงการ

2. Organizing = O หมายถึง การจัดรูปโครงสร้าง การบริหารจัดการกำหนดหน้าที่

3. Staffing = S หมายถึง การจัดคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน พัฒนาฝึกอบรม

4. Directing = D หมายถึง การทำหรือการสั่งการให้ทำงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน

5. Coordinating = Co หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

6. Reporting = R หมายถึง การเสนอรายงานต่อผู้บริหารที่รับผิดชอบได้ทราบความเคลื่อนไหว

7. Budgeting = B หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนการใช้จ่ายเงิน

ซิสค์ (Sisk. 1973 : 37) กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย

1. วางแผน (To Plan) หมายถึง การคาดการณ์ทำงานโดยจัดทำแผนปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า

2. จัดหน่วยงาน (To Organize) หมายถึง การเสริมสร้างองค์การด้านคน วัสดุ ออกไปตามหน้าที่ปฏิบัติงาน

3. ออกคำสั่งบังคับบัญชา (To Command) หมายถึง การออกคำสั่งบังคับบัญชาให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงาน

4. ประสานงาน (To Coordinate) หมายถึง การร่วมมือทำงานเพื่อให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปด้วยดี

5. ควบคุมงาน (To Control) หมายถึง การควบคุมดูแลให้งานทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปตามกฎเกณฑ์กำหนดไว้

สรุปได้ว่า หน้าที่ของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานของนักบริหารเพื่อให้ภารกิจงานต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี หน้าที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม การประสานงาน การรายงาน การจัดทำงบประมาณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลผู้ที่ดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับในการบังคับใช้ข้อระเบียบ กฎเกณฑ์ในสถานศึกษา ภายใต้ของขอบเขต ภารกิจ งานที่สถานศึกษารับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติภารกิจขององค์การในเชิงธุรกิจ หรือบริการแบบราชการ ผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญในสถานศึกษา กระบวนการสรรหา พัฒนาบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 4) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคคลวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2547 : 7-15) กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงมีลักษณะจะต้องบริการให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ ต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้ง มีระยะยาวนานพอสมควร มีจรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ เจตคติที่ดี ทักษะความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับวิชาต่าง ๆ ทางด้านการบริหารจิตวิญญาณ กล้ารับผิดชอบและกล้าเผชิญต่อผลการกระทำอันเนื่องจากภารกิจต่าง ๆ ทางการบริหารด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 1 - 2) ได้ให้ความหมายโดยสรุปไว้ว่า บุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้มีองค์กรวิชาชีพมากำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 2) ได้สรุปความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงาน ทำกิจกรรม ใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสมในการจัดการทางการศึกษาให้บรรลุสู่ความสำเร็จ เป็นไปตามทิศทางเป้าหมายขององค์กร

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 188 - 191) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดได้ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นอาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ ความชำนาญเฉพาะมีมาตรฐานในวิชาชีพ มีระยะเวลาที่ได้รับการฝึกฝน อบรม พัฒนาในระยะเวลาที่เพียงพอทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรับผิดชอบสูง มีองค์กรหรือสถาบันให้การรับรองของการประกอบวิชาชีพ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีลักษณะเฉพาะ ลักษณะภารกิจ กิจกรรมเป็นการให้บริการแก่สังคม ได้รับการอบรมให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง มีองค์กรวิชาชีพมากำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณ กล้ารับผิดชอบ และกล้าเผชิญกับผลที่เกิดขึ้นจากการบริหาร

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มีวิสัยทัศน์ในกระบวนการต่าง ๆ บุคลิกภาพและมนุษย์สัมพันธ์ของการเป็นผู้นำ และเสียสละ สร้างแรงจูงใจ นำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน เป็นนักขจัดอุปสรรค อำนวยการ การดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งนักการศึกษา นักวิชาการ ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

วันทนา เมืองจันทร์ (2544 : 21 - 25) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญมากในการบริหารจัดการให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ถวิล อรัญเวศ (2545 : 21 - 22) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด และมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 43 - 44) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ศักดา สถาพรวจนา (2549 : 8) สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาโดยยึดหลักตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. บทบาทด้านบริหารงานวิชาการ ต้องมีหน้าที่จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนมีส่วนร่วม เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

2. บทบาทด้านบริหารงานงบประมาณ ต้องยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคโอกาสทางการศึกษา จัดสรรงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางเงินทั้ง 7 ด้าน โดยมุ่งเน้นผลงาน มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณมีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. บทบาทด้านบริหารงานบุคคล ต้องยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นอิสระในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

4. บทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป ต้องยึดหลักความมีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามหลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 1) หลักการสำคัญของโครงการผู้บริหารต้นแบบ คือ ฐานคิดที่ว่า บทบาทผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญให้สถานศึกษา ถ้าผู้บริหารเป็นคนไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจในการบริหาร ไม่มีทักษะการบริหาร ไม่เป็นระบบ ขาดศีลธรรมองค์กรจะไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 129) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาเป็นทางการและไม่เป็นทางการในสถานศึกษา การสั่งการให้ผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สนองความคาดหวังของสถานศึกษาและชุมชนสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานเกิดความผูกพันจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหลักและสัญลักษณ์ขององค์กร กำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น สร้างความร่วมมือกันทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤติกรรมการตัดสินใจ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 588) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม ไว้ว่า การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2545 : 224 - 225) พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ต่างก็มีสาเหตุมาจากความต้องการและอธิบายไว้ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ทั้งนี้เป็นไปตามหลักความจริงที่ว่า คนทุกคนต่างก็มีความต้องการที่หวังจะได้รับการตอบสนองเสมอ และในการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาตอบสนองนั้นเอง บุคคลนั้น ๆ ก็จะแสดงออกเป็นการกระทำหรือที่เรียกว่าพฤติกรรม

2. ความปรารถนา (Wants or Desires) คือ ความต้องการที่ระบุออกมาเป็นสิ่งของหรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่น การอยากได้ซึ่งตำแหน่งที่มีเกียรติ เป็นต้น

3. พฤติกรรม (Behavior) หรือการกระทำที่แต่ละคนแสดงออกมาในขณะทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น หรือการแสดงทัศนคติให้ความร่วมมือ

4. เป้าหมาย (Goals) คือจุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เป้าหมายอาจเป็นสิ่งของ สภาพเงื่อนไข หรือกิจกรรมต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การขยันทำงาน เพื่อหวังได้เงินมาซื้อของกินของใช้

ปฏิผล ตั้งจักรวรานนท์ และธนิการ์ต มามะศิรานนท์ (2549 : 54 - 55) กล่าวว่า เครื่องมือสำหรับการตัดสินใจอย่างหนึ่งที่เรียกว่า สัญชาตญาณของมนุษย์ จะเป็นทางเลือกที่น่าจะเชื่อถือ ทางเลือกหนึ่งในการรวบรวมและทำการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพวกเขาต้องประสบกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน สามารถเชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเองได้ซึ่ง แกรี คลีน(Garry Klein) ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจ ได้กล่าวทำนองเดียวกันนี้ว่า สัญชาตญาณ คือ ศูนย์กลางของกระบวนการตัดสินใจ และการวิเคราะห์ คือ เครื่องมือสำหรับสนับสนุนการตัดสินใจด้วยสัญชาตญาณ

พิบูล ทีปะปาล (2550 : 34 - 35) ได้ศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรพื้นฐานที่เป็นต้นเหตุทำให้บุคคล และพฤติกรรมบุคคลแตกต่างกัน 3 เรื่อง คือ ลักษณะทางด้านชีวประวัติของบุคคล ด้านอายุ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการทำงานของคนในองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 51 - 52) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์การ คือ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ

และการศึกษาลักษณะของบุคคลอย่างลึกซึ้ง ย่อมทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นจะต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ คือ ตัวของบุคคลสภาพแวดล้อม ดังนั้น พฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถทำนายได้จากลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2551 : 49) ได้อธิบายถึงแนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กล่าวคือ แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจากการที่นักวิชาการและนักคิดยังมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงานด้วยการค้นคว้าทดลองเชิงวิทยาศาสตร์ ผลการทดสอบปรากฏว่า รายได้ค่าแรง แสงสว่าง และระยะเวลาหยุดพัก มิได้แปรผันตรงกับผลผลิต กลับมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิต ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ความรู้สึก ความคาดหวัง ตลอดจนเป้าหมายและแรงจูงใจ

ประสิทธิ์ หนูกุ้ง (ออนไลน์ : 2553) ได้แบ่งหรือจำแนกพฤติกรรมการตัดสินใจออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก ประสบการณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ กล่าวคือ จะเป็นการตัดสินใจที่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ตัดสินใจ แต่ละคนว่าทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเหมาะสม หรือเห็นว่าถูกต้อง ทั้งนี้อาศัยสามัญสำนึกที่คาดเดาประสบการณ์ที่เคยตัดสินใจแบบนี้ ซึ่งในทางการบริหารการตัดสินใจแบบนี้จะเสี่ยงต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อาจจะทำให้องค์การพัฒนาหรือประสบปัญหาตามมา

2. การตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เป็นการตัดสินใจที่ใช้หลักเกณฑ์หรือวิธีการที่แน่นอนตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด มิได้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของตนเอง คนใกล้ชิดหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการบีบคั้นจากผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป

ความหมายของการตัดสินใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 450) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า สิ่งหรือเรื่องที่ตกลงใจ

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1972 : 118) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์และตัดทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับการเลือกเหล่านั้น

วิทยา ด่านธำรงกูล (2546 : 11) กล่าวว่าการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคที่เผชิญหน้า ต้องการวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ พร้อมทั้งเลือกทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคนั้น ๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชัยเสฏฐ์ พรหมศร (2551 : 18) กล่าวว่าการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านั้น หรือกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการของการบ่งชี้ธรรมชาติ ของปัญหาหรือโอกาสที่เฉพาะเจาะจง และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร (2551 : 166) กล่าวว่าการตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาตกลงใจชี้ขาดจากทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือกขึ้นไปในอันที่จะให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใดๆ หรือการตกลงใจที่จะยุติข้อขัดแย้ง ข้อโต้แย้ง โดยให้มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใดที่ได้พิจารณาและตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

แองจิโล และไบรอัน (Angelo and Brain. 1977 : 127) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ (Decision) คือการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งในหลาย ๆ ทางเลือกที่มีอยู่

ดรัคเกอร์ (Drucker. 1970 : 231) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาและคัดเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ

ไซมอน (Simon. 1977 : 92) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 3 รายการ คือ

1. กิจกรรมด้านเชาว์ปัญญา เน้นการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศมาประกอบการตัดสินใจ
2. กิจกรรมด้านการออกแบบ คือ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางสู่การปฏิบัติ
3. กิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ

เซเลนี (Zeleny. 1982 : 198) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการพลวัตที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ระหว่างการเตรียมก่อนการตัดสินใจ

ร็อบบินส์ (Robbin. 1998 : 175) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากทางเลือกสองทางเลือกหรือมากกว่า

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ตกลงใจ โดยผู้ที่จะตัดสินใจต้องมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ออกแบบหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา หรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้ คัดเลือกแนวทางที่มีความเหมาะสมสอดคล้องสู่การปฏิบัติ

ประเภทของการตัดสินใจ

ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับประเด็น ปัญหา และโอกาสที่มีความซับซ้อนหลากหลาย แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง การตัดสินใจของผู้บริหารสามารถจะพิจารณาถึงประเภทของการตัดสินใจได้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 120) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 3 ประเภทตามสภาพปัญหา ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ปัญหาวิกฤติ (Crisis Problems) เป็นสถานการณ์สำคัญจึงต้องการการตัดสินใจทันที เมื่อผู้บริหารเผชิญปัญหาวิกฤติ

2. ปัญหาไม่วิกฤติ (Non Crisis Problems) เป็นปัญหาที่ต้องการการตัดสินใจแต่ไม่เร่งด่วนเท่ากับปัญหาวิกฤติ

3. ปัญหาที่เป็นโอกาส (Opportunity Problems) หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านบวก การให้ผลประโยชน์ต่อองค์การ ปัญหานี้มีความกดดันน้อยกว่า 2 ปัญหาแรก

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 392 - 393) กล่าวว่าประเภทการตัดสินใจสามารถพิจารณาได้หลายประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยเอกบุคคลและการตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจโดยเอกบุคคลเป็นการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว ภาคธุรกิจที่มีเจ้าของประกอบการเพียงคนเดียว การตัดสินใจโดยกลุ่มส่วนใหญ่เป็นรูปคณะกรรมการ เป็นการระดมสมองความคิดเพื่อตัดสินใจ เรื่องมีความซับซ้อน มีผลกระทบผู้มีส่วนได้เสีย มีรูปแบบของการตัดสินใจ เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนถกเถียง ให้ข้อมูลการอภิปรายอย่างมีเหตุผล

2. การตัดสินใจในส่วนตัว และการตัดสินใจในองค์การ การตัดสินใจในองค์การเป็นการตัดสินใจในแง่ผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเองมากกว่าองค์การ เช่น ในแง่ของความปลอดภัย สถานภาพ อนาคตของตนเอง เขาอาจคำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจ ส่วนการตัดสินใจในองค์การ ผู้นำการตัดสินใจจำเป็นต้องยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การที่จะต้องให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

3. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า หมายถึง การแก้ไขปัญหาสำหรับปัญหาใดๆ โดยเฉพาะที่มีการเตรียมการไว้บ้างแล้ว ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ กฎ ระเบียบ นโยบาย เรื่องเหล่านี้มักเกิดขึ้นเป็นประจำ ผู้บริหารมีความคุ้นเคย และมีทางเลือกในการตัดสินใจน้อย ส่วนการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาที่มีความคลุมเครือ และสลับซับซ้อน ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ นโยบายปฏิบัติ อาศัยความรู้ความสามารถความคิดสร้างสรรค์ ดุลยพินิจ และสำนึกส่วนตัวของผู้บริหาร หากตัดสินใจอย่างถูกต้องมีความสอดคล้องแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพอันเป็นลักษณะที่ดีของผู้บริหาร

4. การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์และการตัดสินใจเชิงดำเนินการยุทธศาสตร์ตามสถานการณ์ คือ การตัดสินใจสามารถจัดอันดับตามศักยภาพในการจัดการกับความซับซ้อน และสภาวะการเพิ่มความไม่แน่นอนและความขัดแย้ง การตัดสินใจกระทำตามการเปรียบเทียบระหว่างผลที่ตามมาของทางเลือกต่าง ๆ และตามระดับความต้องการของผู้ตัดสินใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ประสิทธิ์ หนูกุ้ง (ออนไลน์ : 2553) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจโดยทั่วไปแล้วมักจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (Decision Making under Certainty) คือ การตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่คาดหมายไว้ มีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจความน่าจะเป็น ที่จะเกิดผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกนั้น การตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ จะเลือกที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุด

2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง (Decision Making under Risk) คือ การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่แน่นอน น้อยกว่าการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน แต่พอจะคาดคะเนความน่าจะเป็นไปได้บ้าง ทราบถึงผลลัพธ์ของทางเลือกต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่จะเกิดผลลัพธ์ตามทางเลือกนั้นเสี่ยงพอสมควร

3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) คือ การตัดสินใจที่ไม่สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น หรือความน่าจะเป็นที่เกิดขึ้นแล้วว่าเป็นสถานการณ์ที่มืดแปดด้าน

3.1 ผู้ตัดสินใจไม่มีโอกาสทราบผลลัพธ์แต่ละทางเลือก ไม่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

3.2 ผู้ตัดสินใจไม่มีโอกาสทราบความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

3.3 การตัดสินใจจะเป็นสภาวะภายนอกบังคับ (State of Nature) คือ ตัวแปรที่เราควบคุมไม่ได้ ซึ่งผู้ตัดสินใจไม่อาจจะคาดการณ์ได้

3.4 การตัดสินใจ จะไม่ทราบว่าทางเลือกใดจะให้ผลตอบแทนต่อองค์กรมากที่สุด

ลิเคิร์ท (Likert. 1993 : 169) ได้สรุปประเภทการตัดสินใจไว้ 2 ประการ คือ

1. การตัดสินใจโดยบุคคลเดียว
2. การตัดสินใจแบบกลุ่มหรือการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

เดล (Dale. 1969 : 125) ได้จำแนกแบบการตัดสินใจตามระเบียบในการบริหารออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน
3. การตัดสินใจเป็นครั้งคราว

สรุปได้ว่า ประเภทของการตัดสินใจสามารถพิจารณาได้จากปัญหาที่วิกฤติ ไม่วิกฤติ และปัญหาที่เป็นโอกาส ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น สถานการณ์ที่แน่นอน สถานการณ์เสี่ยง สถานการณ์ไม่แน่นอน วิธีการตัดสินใจก็แตกต่างกันออกไป เช่น ตัดสินใจคนเดียว โดยกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัดสินใจเพื่อส่วนตัว หรือต่อองค์การ การตัดสินใจมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วมีกฎระเบียบให้ถือปฏิบัติประกอบการตัดสินใจ และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ดำเนินยุทธศาสตร์ตามสถานการณ์ ผู้ที่จะตัดสินใจจะต้องดำเนินการเปรียบเทียบระหว่างผลที่ตามมาของการตัดสินใจ เพื่อเลือกทางเลือกต่าง ๆ และตามระดับตามความต้องการของผู้ตัดสินใจ

ระดับและขอบเขตของการตัดสินใจ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2544 : 27 - 30) กล่าวว่า ในการพิจารณาว่าผู้บริหารในระดับใดจำเป็นต้องมีทักษะด้านใด บทบาทหน้าที่ขอบเขตของการตัดสินใจไม่เท่ากัน คือ

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) นั้นจะเกี่ยวข้องอยู่กับการจัดทำแผนแม่บทการจัดรูปองค์การเพื่อการดำเนินงาน ผู้บริหารระดับนี้ต้องมีทักษะด้านความคิดสูงกว่าผู้บริหารระดับอื่น ๆ เพื่อใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และภาพรวมของหน่วยงาน และเพื่อปรับปรุงองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะของผู้จัดแจง (Intermediary) ของผู้บริหารระดับสูง โดยเป็นผู้นำเอานโยบายต่าง ๆ รวมทั้งการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงลงมาระดับล่าง และตัดสินใจนำเอากรณีไม่ปกติจากระดับล่างขึ้นไปยังระดับสูง พัฒนาระบบและกระบวนการวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน (Supervisory Management) ผู้บริหารระดับหัวหน้างานถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในลำดับชั้นของการบังคับบัญชาเนื่องจากต้องทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงานกับผู้บริหารระดับสูง ต้องธำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต้องรับผิดชอบดำเนินการภาคปฏิบัติให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2545 : 7 - 9) กล่าวว่า คนที่เป็นนักบริหารจะหมายถึงคนที่มีคุณสมบัติอยู่ 2 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่เหนือบุคคลอื่น ๆ ทำงาน

2. เป็นบุคคลทำหน้าที่สั่งการให้บุคคลอื่น ๆ ทำงาน

มีการจัดแบ่งนักบริหารออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. นักบริหารระดับสูง

2. นักบริหารระดับกลาง

3. นักบริหารระดับต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คุณสมบัติที่สำคัญของนักบริหารทั้ง 3 ระดับ คือ การบริหารคน นั้นคือ นักบริหารระดับต้น จะทำหน้าที่บริหารคนงานให้ทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี นักบริหารระดับกลางจะบริหาร

ผู้บริหารระดับต้นอีกทีหนึ่ง ในขณะเดียวกันนักบริหารระดับกลางจะอยู่ภายใต้การบริหารงานของนักบริหารระดับสูง แต่สำหรับการตัดสินใจนั้น จะเป็นตัวชี้ความสามารถในการจัดการของผู้บริหารแต่ละคน การตัดสินใจแบ่งงาน แบ่งทรัพยากร เพียบพร้อมด้วยความเป็นธรรมมีเหตุผลยอมรับของทุก ๆ ฝ่าย จึงนับว่าเป็นงานทำได้ไม่ง่ายนัก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 120) ได้แบ่งระดับผู้บริหารและขอบเขตของการตัดสินใจออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ผู้บริหารระดับสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานทั้งหมดขององค์การจะตัดสินใจในเรื่องสำคัญ เช่น เรื่องนโยบาย วัตถุประสงค์

2. ผู้บริหารระดับกลาง มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในขอบเขตปานกลางเป็นการตัดสินใจในเป้าหมายที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้น

3. ผู้บริหารระดับต้น จะรับผิดชอบและตัดสินใจในขอบเขตที่แคบเกี่ยวกับเรื่องเหตุการณ์ประจำวันให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม

ภารดี อนันตนาวี (2551 : 160 - 161) กล่าวว่า ขอบเขตของการตัดสินใจ บุคคลต่างๆ ที่เขาจะทำการตัดสินใจหรือไม่นั้น จำเป็นต้องศึกษาดูว่าการตัดสินใจต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างไรเสียก่อน ว่าใครมีส่วนร่วมตัดสินใจ และใครเป็นผู้ตัดสินใจ มีขอบข่าย แบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ

1. การตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยขอบข่ายทางกฎหมาย (The Legal Flame Work) ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องศึกษา ขอบข่าย บทบาท ภารกิจ ของกฎระเบียบให้ถ่องแท้เสียก่อนตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้

2. การตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยขอบข่ายทางสังคม (The Social Flame Work) ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรม ค่านิยมในชุมชน และศึกษาแนวคิดความเชื่อของชุมชนที่ยึดถือต่อกันมา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจะไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชนขาดความร่วมมือร่วมใจ

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 387) กล่าวว่า ขอบเขตการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับระดับของผู้บริหารในองค์การ หากเป็นผู้บริหารระดับสูง ขอบเขตการตัดสินใจจะกว้างมากขึ้น ซึ่งจะตัดสินใจในเป้าหมายขององค์การ การวางแผนระยะยาว ทิศทาง กลยุทธ์ระยะยาว ผู้บริหารระดับกลางจะมีขอบเขตการตัดสินใจที่ลดหลั่นลงมา เป็นการควบคุมการบริหาร วางแผนการปฏิบัติงาน ติดตาม ตรวจสอบ จัดสรรทรัพยากร ประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารระดับล่างเป็นการตัดสินใจตั้งแต่การควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจงานที่ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปกำหนดไว้ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ระดับการตัดสินใจจะเป็นตัวชี้ให้เห็นระดับและขอบเขตของการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละระดับทั้ง 3 ระดับ ผู้ที่จะตัดสินใจจำเป็นต้องศึกษาดูขอบข่าย บทบาท ภารกิจ ข้อระเบียบให้ถ่องแท้เสียก่อนว่ามีขอบเขตอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจขอบข่ายทางกฎหมาย การตัดสินใจขอบข่ายทางสังคม ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรม ค่านิยมในชุมชน ความเชื่อในชุมชนที่ยึดถือกันมา ไม่เช่นนั้นแล้ว การตัดสินใจที่เกิดขึ้นจะไม่ได้รับการยอมรับ ขาดความร่วมมือร่วมใจจากชุมชน

กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร

ผู้บริหารทุกคนกำลังบริหารองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทักษะอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง การที่จะถูกต้องเพียงใดนั้นจะอยู่ที่การเข้าใจถึงลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ มีความจำเป็นเร่งด่วนเพียงใดที่จะได้รับการแก้ไขให้ลุล่วงไป กระบวนการตัดสินใจจะช่วยให้เรื่องที่สลับซับซ้อนในการตัดสินใจมีความรวดเร็ว ได้รับความร่วมมือ และการยอมรับ

วิฑูรย์ ตันศิริมงคล (2542 : 1 - 9) ได้กล่าวไว้ว่า AHP หรือ Analytic Hierarchy Process เป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจในประเด็นของปัญหาที่มีความซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้น โดยการเลียนแบบกระบวนการตัดสินใจตามธรรมชาติของมนุษย์ AHP แบ่งองค์ประกอบของปัญหาทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ออกมาเป็นส่วน ๆ หรือเรียกว่า กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล ที่ยอมรับกันทั่วโลก มีอยู่ 6 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 ให้คำจำกัดความประเด็นปัญหา ต้องเข้าใจประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลักของปัญหาอย่างถ่องแท้และสร้างสรรค์ กล้ายอมรับว่าปัญหาในโลกแห่งความจริงมีความซับซ้อน หลีกเลี่ยงสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง ไม่ลำเอียงหรือชอบพอใจทางเลือกทางใดทางหนึ่ง

ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพราะว่าทางเลือกนั้นมีอยู่หลายทางด้วยกัน มีจุดเด่นจุดด้อยของทางเลือกแตกต่างกัน แต่ละคนก็มีระดับความพึงพอใจในเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมไม่เหมือนกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจจะเป็นตัวชี้นำว่า มีความพึงพอใจจะเลือกทางไหน

ขั้นที่ 3 วินิจฉัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ เพราะว่าแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องมีการวินิจฉัยเปรียบเทียบหาลำดับความสำคัญของเกณฑ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 กำหนดทางเลือกเป็นการระบุถึงแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการตัดสินใจ เวลา คือ ตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดทางเลือกการตัดสินใจที่ชาญฉลาดจะไม่ใช้เวลามากเกินไปในการแสวงหาทางเลือก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขั้นที่ 5 วินิจฉัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่าง ๆ ภายใต้เกณฑ์ในการตัดสินใจแต่ละเกณฑ์ เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความสามารถในการวินิจฉัยคาดการณ์ในสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

ขั้นที่ 6 คำนวณทางเลือกที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญเป็นเกณฑ์นำเอาลำดับความสำคัญของแต่ละทางเลือกมาคูณกับลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์หรือปัจจัย นำผลคูณมารวมกัน ค่าน้ำหนักสูงสุดควรจะได้รับคัดเลือก

วินิจ มธุรสาทิส (2542 : 20) ได้แบ่งกระบวนการตัดสินใจ โดยใช้หลักเหตุผลคล้ายกับกระบวนการแก้ปัญหา ออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดปัญหา เมื่อเราพบปัญหาอาจดูเหมือนว่าเรามีคำตอบชัดเจนอยู่แล้ว แต่ถ้าพิจารณาให้ถ่องแท้จะพบว่า เราสัมผัสแต่เพียงรอบนอกของปัญหา หรือพบแต่เพียงอาการของปัญหาเท่านั้น เรายังไม่อาจเข้าถึงประเด็นของปัญหาจริง ๆ ถ้าเรารีบกระโจนเข้าหาคำตอบบนพื้นฐานความเข้าใจปัญหาเพียงผิวเผิน เราไม่อาจแก้ที่ตัวปัญหาจริง ๆ ได้ ขั้นนี้เราควรศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ ระบุออกมาให้ได้ว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร

2. การหาข้อเท็จจริง การที่จะระบุประเด็นปัญหาออกมาให้ได้ ควรสำรวจตรวจสอบดูเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบ ๆ ปัญหา พิจารณาเลือกสรรข้อมูลที่จำเป็น มีระบบการเสาะหาข้อมูลหลักฐาน การค้นหาข้อเท็จจริง อาจพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้ 1) ปัจจัยเรื่องคน 2) ปัจจัยเรื่องสถานที่ 3) ปัจจัยเรื่องเวลา 4) ปัจจัยเรื่องสาเหตุ

3. การชี้ปัญหาที่แท้จริง เป็นขั้นตอนของการระบุออกมาให้ได้ว่าปัญหาจริง ๆ นั้นคืออะไรเป็นขั้นที่ดำเนินการต่อจากขั้นที่ 1 ขั้นนี้เป็นการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นการค้นหาว่าสิ่งใจเป็นอุปสรรคของทางที่จะไปถึง เป้าหมายนั้นคือปัญหา

4. หาวิธีแก้ปัญหา ขั้นนี้เป็นขั้นของการกำหนดทางเลือกที่จะไปให้ถึงเป้าหมายหรือสิ่งที่พึงประสงค์ ทางเลือกควรกำหนดไว้หลาย ๆ ทางโดยอาจศึกษาจากวิธีการของคนอื่นศึกษาไว้จากการอ่านหนังสือ บทความ หรือตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยคิดใช้เทคนิคการระดมสมองเสร็จแล้วกำหนดเกณฑ์การพิจารณาทางเลือกเช่น เกณฑ์เวลา งบประมาณ เป็นต้น

5. ตัดสินใจเลือกวิธีแก้ในขั้นนี้เราต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาทางเลือกโดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือ เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ วิธี ข้อพึงสังเกตในขั้นนี้ ก็คือทางเลือกที่ต้องตัดสินใจนั้นอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อเราบ้าง ข้อพึงระวังก็คือเมื่อถึงเวลาเราจะต้องตัดสินใจ ไม่มีอะไรจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาท้อถอยได้มากเท่ากับการมีหัวหน้างานที่ไม่กล้าตัดสินใจ

6. กำหนดวิธีปฏิบัติ เป็นขั้นการกำหนดวิธีดำเนินงาน กำหนดการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ กำหนดวิธีประเมินผลงานและค่าใช้จ่าย ขั้นนี้ก็คือขั้นการจัดทำแผนการปฏิบัติงานนั่นเอง อย่างไรก็ตามการดำเนินงานตามสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องไม่ลืมเรื่องของนโยบาย เพราะการดำเนินการใด ๆ จะต้องอยู่ภายในกรอบของนโยบายของกลุ่มโรงเรียน ของอำเภอ ของจังหวัด และของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเข้าใจ และยอมรับกรอบแห่งนโยบายเสียก่อน ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมักชอบปฏิบัติตามแนวที่ตนถนัด ซึ่งการปฏิบัติเช่นนั้นอาจไม่สอดคล้องกับแนวนโยบายระดับสูงก็ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2545 : 274 - 280) ได้กล่าวไว้ว่า รายละเอียดขั้นตอนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหานั้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 8 ขั้น คือ

1. การคาดคะเนอนาคต เป็นจุดเริ่มต้นของการตัดสินใจ ก่อนที่จะตัดสินใจใด ผู้บริหารจะต้องมีการวิเคราะห์คาดการณ์ ทั้งจำกัดผลกระทบ ข้อยุ่งยากต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้บริหารได้เตรียมการหามาตรการป้องกันสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ก่อนล่วงหน้า

2. การวิเคราะห์ปัญหา การต้องมีวิธีวิเคราะห์ปัญหาให้เห็นชัดเจน ทำได้โดย

2.1 การวิเคราะห์ดูสภาพงานที่ผิดไปจากที่เคยเป็นอยู่ในอดีต เพื่อตรวจสอบถึงปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้น เช่น สภาพเครื่องจักร ต้นทุนสูง พนักงานขาดความชำนาญ

2.2 วิเคราะห์ดูผลต่างทางงบประมาณ การส่งสินค้าไม่ทันกำหนดเวลา หรือผลแตกต่างจากแผนที่วางไว้

2.3 การใช้วิธีรับฟังความเห็นจากบุคคลฝ่ายอื่น ๆ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาที่เกิดขึ้น

3. การพัฒนาแนวทางแก้ปัญหา หลังจากวิเคราะห์สภาพปัญหาแล้ว ผู้บริหารจะพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาค้นหาทางออก กำหนดกรอบ วางกรอบของปัญหาให้แคบลง จะช่วยให้การตัดสินใจได้ง่าย สะดวกขึ้น

4. การเปรียบเทียบทางเลือกปัญหา การชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบทางเลือกผู้บริหารจะต้องค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้ครบถ้วน จะช่วยให้สามารถวินิจฉัยคุณภาพทางเลือกเหล่านั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้สามารถมองเห็นทางเลือกได้ชัดเจน

5. การค้นหาข้อเท็จจริง เป็นรายละเอียดข้อมูลที่ผู้บริหารจะต้องค้นหาข้อมูลข้อเท็จจริงทำให้สามารถแยกแยะทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่หลายทางเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสม สอดคล้องออกมาได้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นตอนนี้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของทางเลือกโดยละเอียด หรือข้อที่ควรมีการประเมินหรือวิเคราะห์อย่างจริงจัง คือ โอกาส แนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ความพร้อมของงบประมาณ คน อุปกรณ์ วิธีการ โอกาสด้าน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

เวลา เงินทุนสำรอง สภาพคล่อง ผลที่คาดว่าจะได้รับ ความยากง่าย ผลกระทบ ที่มีต่องานด้านอื่นและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

7. การวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องถือหลักไม่ด่วนในการตัดสินใจ ควรเลือกทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุด ข้อควรปฏิบัติ คือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้น จึงต้องมีการคาดหมาย พิจารณาดูว่าจะมีผลอะไรเกิดขึ้นตามมาในระหว่างการตัดสินใจและหลักการตัดสินใจ สิ่งที่ควรดูคือ ทัศนคติ ความเต็มใจ ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามข้อตัดสินใจ ผลกระทบกับหน่วยหรือแผนกอื่น ชุมชน สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพร้อมของผู้นำในการสั่งการช่วยเหลือ

8. การควบคุมการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องระมัดระวังให้การตัดสินใจดำเนินการไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดข้อข้อแย้ง กำชับให้ทุกอย่างดำเนินไปอย่างสะดวกและต่อเนื่อง

ประสิทธิ์ หนูกุ้ง (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึงในการตัดสินใจที่ดีจะมีกระบวนการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การตระหนักในปัญหาที่ต้องตัดสินใจ
2. การระบุและวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
3. การแสวงหาทางเลือกที่จะตัดสินใจ
4. การประเมินทางเลือกว่าทางเลือกไหนดีที่สุด
5. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
6. การนำผลทางเลือกไปตัดสินใจ
7. การติดตามผลทั้งที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว

บิว และสก็อต (Blau and Scott. 1962 : 250 - 251) กล่าวว่ากระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง โดยใช้เหตุผลในขณะที่เกิดปัญหาให้ตัดสินใจ มีการวิเคราะห์แยกแยะ กำหนดวางกรอบขอบเขตของปัญหาให้แคบกระชับลง สร้างเกณฑ์การตัดสินใจตัดสินใจที่มีความสอดคล้องและเหมาะสม

สรุปได้ว่า กระบวนการตัดสินใจจะเป็นเครื่องมือที่จะให้ช่วยให้ผู้บริหารสร้างทางเลือกและตัดสินใจนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปใช้ ออกแบบมาตรการต่าง ๆ ที่จะเป็นการป้องกัน ควบคุมไม่ให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งมีผลกระทบต่อบุคลากร ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม งบประมาณ เป็นการเพิ่มโอกาส กระบวนการตัดสินใจจึงถือได้ว่า เป็นไกลไกที่สำคัญที่สุดในการที่จะใช้กำกับทุกอย่างดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น สะดวกรวดเร็ว ประหยัดมีความสอดคล้องกับงบประมาณ บุคคล สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

ผู้บริหารต้องทำงานด้วยความรับผิดชอบ โดยผ่านความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ในองค์การ ความสำเร็จในการบริหารงานขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและพอใจในการทำงานดังนั้นพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยเพื่อให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึง พฤติกรรมการตัดสินใจ ของผู้บริหารได้ดังต่อไปนี้ คือ

วุฒิชัย จำนงค์ (2523 : 119 - 129) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการตัดสินใจในแง่ของแบบอย่าง (Style) ในการตัดสินใจของผู้จัดการในองค์กรธุรกิจ ตัวแบบซึ่งเสนอโดย ลิเคิร์ท (Likert. 1961 : 169) ในลักษณะของตัวแปรทางด้านองค์กร (Organizational Variables) โดยทั่วไปแล้วแบ่งได้ 4 ระบบด้วยกัน คือ

1. ระบบที่ 1 เป็นเรื่องการใช้อำนาจขนาดใหญ่ของผู้จัดการในการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งการตัดสินใจด้วย

2. ระบบที่ 2 เป็นระบบซึ่งผู้จัดการได้ใช้ความเป็นอัตตาธิปไตยด้วย แต่ว่าได้เริ่มมีการอะลุ่มอล่วยในลักษณะของการตอบแทนการจูงใจต่าง ๆ แต่อำนาจการตัดสินใจครั้งสุดท้ายนั้นยังอยู่ที่ผู้จัดการเอง เป็นการใช้อำนาจพ่อพระ

3. ระบบที่ 3 เป็นกรณีที่ผู้จัดการได้ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะทำการตัดสินใจใด ๆ อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่แล้วตัดสินใจครั้งสุดท้ายก็จะเป็นผู้จัดการเอง แต่ว่าได้ดำเนินการสืบสาวราวเรื่องข้อมูลต่าง ๆ ข้อคิดเห็น ระบบนี้เรียกว่า ระบบปรึกษาหารือ

4. ระบบที่ 4 ของลิเคิร์ท (Likert) เป็นลักษณะแบบอย่างที่ผู้จัดการได้จัดให้ หรือยอมให้หรือเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 107 - 109) ได้นำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำหลายครั้งและหลายแห่ง เพื่อจะหาคำตอบหรือคำอธิบายว่า “ผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สุดควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร” ดังเช่นผลการศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยไอโอวา เลวินและคณะ(Lewin & Others) พยายามจะตอบคำถามจากพฤติกรรม 3 รูปแบบนี้คือ แบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำ ให้ทราบจุดหมายการทำงานทีละขั้นตอนเน้นการควบคุม แบบประชาธิปไตย (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำปรึกษา แบบอิสรเสรีนิยม (Laissez Faire) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ ควรสนับสนุนอุปกรณ์วัสดุที่จำเป็น คอยตอบข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้องจนกล่าวได้ว่าผู้นำแบบนี้จะไม่ทำอะไรเลย

ปฏิผล ตั้งจักรวรานนท์ และธนิการ์ต มามะศิรานนท์ (2549 : 64 - 65) กล่าวว่า ผู้บริหารในการดำเนินการการตัดสินใจ มีองค์ประกอบหลักสองประการของการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งได้แก่ การค้นหา (Searching) ทางเลือกที่เป็นไปได้ และการประเมิน (Evaluating) ทางเลือกทั้งหมด เพื่อตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ยิ่งสถานการณ์มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วมากเพียงใด การมองหาและการเลือกทางเลือกก็ยิ่งมีความท้าทายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 10 - 11) กล่าวว่าผู้บริหารเมื่อได้รับมอบอำนาจหรือแบ่งงานและอำนาจในการบริหารตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียน พบว่า 4 รูปแบบ คือ

1. การบริหารแบบฐานโรงเรียนโดยผู้บริหารมีบทบาทหลัก (Administrative Control) เป็นการบริหารที่มีการตัดสินใจที่โรงเรียน แต่ผู้ที่มีบทบาทหลักในการตัดสินใจ คือผู้บริหารก่อนที่จะตัดสินใจอาจจะมีการปรึกษาหารือคณะครู หรือผู้ปกครองก่อนก็ได้

2. การบริหารแบบฐานโรงเรียนโดยครูมีบทบาทหลัก (Professional Control) หมายความว่าในการตัดสินใจงานสำคัญในการบริหารโรงเรียนแทนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจคนเดียวเหมือนแบบแรก จะใช้วิธีนำเข้าหารือในที่ประชุมใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา

3. การบริหารแบบฐานโรงเรียนโดยชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control) รูปแบบการบริหารคล้ายกับแบบครูมีบทบาทหลักโดยเปลี่ยนมาเป็นผู้ปกครองนักเรียนหรือบุคคลในชุมชนก็ได้

4. การบริหารแบบฐานโรงเรียนแบบผสมผสาน (Hybrid Model) เกิดขึ้นจากการผสมผสานรูปแบบการบริหารแบบต่าง ๆ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องตัดสินใจ บางเรื่องผู้บริหารตัดสินใจเอง บางเรื่องปรึกษาหารือครูอาจารย์ หรือคณะกรรมการสถานศึกษา บางเรื่องต้องประชาพิจารณ์ บางเรื่องทำหลายรูปแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549 : 30) ได้ให้ความหมายโดยสรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของการจัดการการศึกษาจะบรรลุได้ก็ต้องอาศัยการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและเหมาะสมแก่ชุมชนนั้นๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณภาพ มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป ซึ่งขนาดของสถานศึกษาล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับจำนวนบุคลากร จำนวนนักเรียน งบประมาณ งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ ถ้าสถานศึกษามีขนาด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ใหญ่สิ่งต่างๆ ดังกล่าวก็จะมากตามไปด้วย ดังนั้นเมื่อสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านงบประมาณ จำนวนบุคลากรที่มาก และพอเพียงกับการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่อาจใช้ทักษะในการบริหารไม่มาก เพราะมีความพร้อมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางอาจต้องมีการใช้เทคนิคต่างๆ มากขึ้น เนื่องจากอาจยังขาดความพร้อมหรืออยู่ไกลจากชุมชนความสะดวกในการเข้าถึงต้องใช้เทคนิคมาก

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 401 - 402) ได้เสนอผลการศึกษาของฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy and Tarter) โครงสร้างการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร 2 แบบคือ

1. มติเอกฉันท์ของกลุ่ม ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แล้วจึงให้กลุ่มตัดสินใจสมาชิกมีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน ในการทำให้มีการตัดสินใจและประเมินผล แต่จะต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ก่อนที่จะตัดสินใจ

2. การตัดสินใจฝ่ายเดียว ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่มีการปรึกษาหารือให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แกรมแมททิโอส และแกรมแมททิโอส (Giammatteos and Giammatteos. 1981 : 125) ซึ่งได้จำแนกพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็น 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านองค์การ และองค์ประกอบด้านสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ความรู้ประสบการณ์ พฤติกรรมแสดงออกและสภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการตัดสินใจขององค์การ

วินิจ มธุรสาทิส (2542 : 16 – 20) ได้ให้ทรรศนะว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารมีอยู่ 7 แบบ ดังนี้

1. ผู้บริหารตัดสินใจแล้วแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ กรณีนี้ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาปัญหาเองโดยการหาทางแก้ปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง แล้วตัดสินใจเลือกทางที่เห็นว่าน่าจะให้ผลดีที่สุด จากนั้นก็แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเพื่อปฏิบัติต่อไป ผู้บริหารแบบนี้อาจคำนึงถึง หรือไม่คำนึงถึงว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกอย่างไรต่อการตัดสินใจของเขาแต่สิ่งสำคัญก็คือผู้บริหารประเภทนี้จะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ประการใด

2. ผู้บริหารตัดสินใจแล้วเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจของตน ในกรณีที่การตัดสินใจเหมือนกับแบบที่ 1 ที่แตกต่างกันออกไปก็คือ แทนที่จะแจ้งการตัดสินใจของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ก็เปลี่ยนมาเป็นใช้ศิลปะในการเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจนั้น เหตุที่เกลี้ยกล่อมเพราะสำนึกว่าอาจจะมีการต่อต้านเกิดขึ้นและพยายามลดการ

ต่อต้าน โดยชี้ให้เห็นว่าถ้ากระทำดังที่ตัดสินใจแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อองค์การอย่างไร

3. ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นแต่ไม่เปลี่ยนการตัดสินใจ ผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ โดยให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบว่าผู้บริหารคิดอย่างไรและมีความตั้งใจอย่างไร หลังจากได้อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบแล้ว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สอบถามปัญหาที่สงสัย กรณีเช่นนี้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจมากขึ้นว่าผู้บริหารต้องการจะทำอย่างไร

4. ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และอาจเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ ผู้บริหารแบบนี้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนในการที่จะให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ แต่ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจยังคงอยู่กับผู้บริหาร ก่อนการประชุมหรือพบปะกันกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บริหารได้ตัดสินใจมาก่อนแล้ว แต่ยังคิดว่าอาจเปลี่ยนได้ จึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น เพื่อดูปฏิกิริยาที่จะเกิดขึ้นว่าการตัดสินใจนั้นกระทบกระเทือนอย่างไรบ้างและหากข้อมูลใหม่ที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมเพียงพอผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจเสียใหม่

5. ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ การตัดสินใจแบบนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการเสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาที่ผู้บริหารเสนอ ผู้บริหารจะเริ่มชี้แจงให้เห็นว่าตัวปัญหาคืออะไร แล้วจึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และเสนอข้อมูล ตลอดจนทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหานั้น จากนั้นผู้บริหารจะนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

6. ผู้บริหารชี้ข้อจำกัดแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง การตัดสินใจแบบนี้ผู้บริหารมอบปัญหาและข้อจำกัดให้แก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำการตัดสินใจ โดยที่ตนเองอาจเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมพิจารณาตัดสินใจด้วย

7. ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง การตัดสินใจแบบนี้ ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด โดยให้หาทางตัดสินใจแก้ปัญหาเอง แต่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดว่าใครบ้างที่เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจอย่างไร แล้วผู้บริหารจะยอมรับการตัดสินใจนั้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารมีหลายพฤติกรรม คือ การตัดสินใจของตัวผู้บริหารเอง โดยไม่ขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมการตัดสินใจเป็นการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมอบให้ผู้ร่วมงานดำเนินการตัดสินใจเอง

ลิขสิทธิ์ของสถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปแบบการตัดสินใจ

การตัดสินใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ถือว่าเป็นหน้าที่หลักที่จะต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการตัดสินใจ สามารถนำปรับเปลี่ยนใช้ใน การแก้ไขปัญหาในองค์การและผลของการตัดสินใจทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการยอมรับ นักการศึกษาหลายๆท่านได้มีการศึกษารูปแบบการตัดสินใจในแต่รูปแบบการตัดสินใจไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 134 - 136) กล่าวถึง รูปแบบของการตัดสินใจ 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผลเป็น กระบวนการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Decision Making Process) เป็นโมเดลการตัดสินใจแบบคลาสสิค

2. รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร เป็นรูปแบบการตัดสินใจซึ่งสมมุติว่าผู้บริหารโดยทั่วไปไม่สามารถตัดสินใจด้วยหลักเหตุผล

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2547 : 47) ได้สรุปการตัดสินใจแบบคลาสสิค ไว้ว่า ผู้ตัดสินใจผู้มีข้อมูลเพียงพอของแต่ละทางเลือก ทำให้สามารถสรุปข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกได้ จึงสามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด แต่เป็นวิธีการในอุดมคติ ที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป แต่ในทางปฏิบัติผู้ตัดสินใจอาจจะไม่นำวิธีการดังกล่าวมาใช้ก็ได้

รอบบินส์ (Robbins. 1998 : 175) กล่าวว่า รูปแบบการตัดสินใจซึ่งมีเหตุผล (Rational Decision Making Model) มีข้อสันนิษฐานอยู่บางประการสรุปได้ดังนี้ ความชัดเจนของปัญหา ปัญหามีความชัดเจนและไม่น่าสงสัย ผู้ตัดสินใจสันนิษฐานได้ว่ามีข้อมูลสมบูรณ์ โดยคำนึงถึงสถานการณ์ การตัดสินใจ การสร้างทางเลือก ซึ่งเป็นที่รับรู้ สันนิษฐานได้ว่า ผู้ตัดสินใจสามารถพิสูจน์เกณฑ์ต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องได้ และสามารถเขียนรายงานทางเลือกต่างๆ และยังทราบผลที่จะตามมาของแต่ละทางเลือกด้วย ความพึงพอใจมีความชัดเจน สันนิษฐานได้ว่า เกณฑ์และทางเลือกต่างๆเหล่านั้น สามารถจัดอันดับและชั่งน้ำหนัก เพื่อสะท้อนให้เห็นและสามารถจัดอันดับความสำคัญได้ ความพึงพอใจคงที่ สันนิษฐานได้ว่า เกณฑ์การตัดสินใจโดยเฉพาะคือ ตัวคงที่ซึ่งใช้กับเกณฑ์เหล่านั้นคงที่ตลอดเวลา ไม่มีการบังคับเรื่องของเวลา ค่าใช้จ่าย ผู้ตัดสินใจ ซึ่งมีเหตุผลสามารถได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์เกี่ยวกับเรื่องเกณฑ์ และทางเลือกต่างๆ ค่าซึ่งได้รับสูงสุด ผู้ตัดสินใจซึ่งมีเหตุผลจะเลือกทางเลือกซึ่งให้ค่าที่ได้รับสูงสุด

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2550 : 68) ได้ให้ความหมายกับลักษณะการตัดสินใจทางการบริหาร (Characteristics of Managerial Decisions) ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. การขาดโครงสร้างของการตัดสินใจที่ชัดเจน (Lack of Structure) หมายถึง การตัดสินใจในงานประจำและงานที่มีรูปแบบอยู่แล้ว ก็จะมีกฎระเบียบ เกณฑ์ต่างๆ ตายตัว กำหนดไว้ เรียกว่าการตัดสินใจที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว (Programmed decisions) ชี้ชัดอยู่แล้ว ทำให้ตัดสินใจได้เลยว่าควรทำอย่างไร ส่วนการตัดสินใจที่ทำให้ผู้บริหารเผชิญกับปัญหาต่างๆ คือ การตัดสินใจที่ไม่มีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับ ขาดโครงสร้าง ขาดนโยบายชัดเจน ทำให้ยากต่อการตัดสินใจ และสลับซับซ้อนเพราะมีผลลัพธ์ ผลกระทบ อาจจะเกิดขึ้นในหลายๆ ด้าน เรียกว่า (Nonprogramed Decision)

2. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงและความไม่แน่นอน (Uncertainty and Risk) หมายถึง การตัดสินใจไม่มีข้อมูลที่แน่นอน ไม่อาจจะคาดคะเนได้ ไม่สามารถประมาณการที่แน่นอนได้ ส่วนการตัดสินในภายใต้ความเสี่ยง หมายถึง การตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยง หากคาดคะเนได้อย่างถูกต้องก็ทำให้การตัดสินใจครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ถ้าผิดพลาดก็จะเกิดความเสียหายได้

3. การตัดสินใจภายใต้ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึงการตัดสินใจที่ทำให้เกิดแรงกดดันเป็นสองฝ่ายหรือมากกว่า ความขัดแย้งนั้น อาจเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เป็นการตัดสินใจที่ยากที่จะทำให้ผลการตัดสินใจเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ผู้บริหารควรตัดสินใจที่ทำให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด ประณีประนอม กันทั้งสองฝ่ายหรือเกิดความไม่พอใจให้น้อยที่สุด

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 167 - 169) กล่าวว่า รูปแบบการตัดสินใจที่สำคัญมี 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผลหรือ เรียกว่า รูปแบบการตัดสินใจตามแนวดั้งเดิม (The Classic Model) ที่เน้นกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ค่อนข้างเป็นอุดมคติ การที่จะตัดสินใจจะต้องเสาะหาข้อมูลเกี่ยวทั้งหมด อย่างครบถ้วน มีข้อจำกัดที่จะนำไปใช้

2. รูปแบบการตัดสินใจทางบริหาร เป็นรูปแบบที่เป็นกลยุทธ์ความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจให้ทัน ท่วงที ขณะที่ปัญหาบางประการอาจไม่เร่งด่วนและสามารถชะลอการตัดสินใจออกไปได้ก่อน

3. รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน หรือกลยุทธ์แห่งการปรับเปลี่ยนเกิดขึ้น เพื่อช่วยผู้บริหารในกรณีที่มีข้อมูลเพียงบางส่วน และไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาข้อมูลมาได้เพียงพอกับการตัดสินใจให้ทันเวลา

ธร สุนทรยุทธ (2551 : 394 - 395) ได้กล่าวถึงรูปแบบการตัดสินใจไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน โดยใช้ข้อมูลที่ดีที่สุดที่ใช้หลายๆ ระดับการบริหาร รูปแบบนี้ดูจะเป็นทางการ ผ่านคณะกรรมการต่างๆ และเป็นระบบ ทฤษฎี ประสบการณ์และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ สามารถนำมาใช้รวมกันได้

2. รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ บางครั้งผู้บริหารมักตัดสินใจลงมือปฏิบัติไปก่อนที่จะคิด ดูเสมือนว่าการตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล อาจจะเกิดขึ้นในองค์การที่ไม่มีความแน่นอน ขาดการมีส่วนร่วม มีความคลุมเครือในการตัดสินใจ

แองจิโล และไบรอัน (Angelo and Brian. 1977 : 127) ได้เรียบเรียงไว้ว่า

1. การตัดสินใจที่มีเหตุผล (Rational Decision Making) หรือการตัดสินใจแบบดั้งเดิม โดยมีสมมุติฐานว่าจะเลือกทางเลือกทำให้ผลเหมาะสมที่สุดต่อองค์กร มีข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ปราศจากอคติใด ไม่ใช้อารมณ์ หรือเติมความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ

2. การตัดสินใจแบบถังขยะ เป็นการสุ่มเลือกปัญหาตัดสินใจ เนื่องจากบางปัญหานั้นมีความซับซ้อนมากจนทำให้ผู้ตัดสินใจเพียงตัดสินใจไป โดยวิธีเลือกทางเลือกนั้นๆ โดยไม่มีเหตุผลใดๆ มาสนับสนุนการตัดสินใจแบบนี้ อาจจะทำให้เกิดปัญหาความวุ่นวายตามมาภายหลังได้

สรุปได้ว่า กระบวนการขั้นตอน แนวทางการตัดสินใจข้อตกลงเบื้องต้นในแต่ละรูปแบบการตัดสินใจ มีประโยชน์และข้อจำกัดในการนำไปใช้ และสามารถนำรูปแบบการตัดสินใจในแต่ละรูปแบบการตัดสินใจไปใช้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และวัตถุประสงค์ รูปแบบการตัดสินใจที่ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจใช้ในการตัดสินใจมี 5 รูปแบบการตัดสินใจ ดังนี้

รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล หรือเรียกว่า รูปแบบการตัดสินใจตามแนวดั้งเดิม (The Classic Model) เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่เน้นกลยุทธ์ที่ให้ประโยชน์สูงสุด แมสซี่ และดักกลาส (Massie and Douglas. 1981 : 139) กล่าวว่า ผู้บริหารอาจเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจแบบ มีเหตุผล (Rational Model) ก่อให้เกิดผลการตัดสินใจที่ดีเนื่องจากมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบอย่างเพียงพอและได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการตัดสินใจแบบมีเหตุผลในแต่ละขั้นตอน

1. ผู้ตัดสินใจต้องนำความเข้าใจกับสถานการณ์ มีการกำหนดจุดหมาย คัดแยกประเด็นปัญหาที่น่าสนใจ จัดอันดับของความจำเป็นในการตัดสินใจ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ดูความเหมาะสมสอดคล้อง ข้อจำกัดเรื่องของเวลา งบประมาณ

2. วินิจฉัยและระบุปัญหา ผู้ตัดสินใจจะต้องหลีกเลี่ยงคำตอบแบบเดิมทบทวนพิจารณาซ้ำ ๆ จำกัด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องดูความเกี่ยวพันองค์รวมของประเด็นที่ตัดสินใจ เช่น ความเกี่ยวพัน อุปสรรค ข้อจำกัด อาการที่แสดงออก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3. สร้างทางเลือก ผู้ตัดสินใจจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลโดยการนำสู่การอภิปรายระดมสมอง พิจารณาข้อดีข้อเสีย ความน่าจะเป็นไปได้ แนวโน้มต่าง ๆ แปลงเป็นสารสนเทศเพื่อสร้างทางเลือกตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์

4. ประเมินและเลือกทางเลือก ผู้ตัดสินใจจะต้องจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกผสมผสานหลักทฤษฎีและความพึงพอใจ ศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือก เปรียบเทียบทางเลือก

5. ยอมรับนำไปปฏิบัติ ผู้ตัดสินใจเมื่อเลือกทางเลือกแล้วนำสู่การปฏิบัติโดยมีการสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขต กำกับดูแล ห่วงเวลาของการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล เป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล ผู้ที่ตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น วินิจฉัยและระบุปัญหา สร้างทางเลือก มีการการประเมินและเลือกทางเลือกเหล่านั้น ยอมรับนำทางเลือกที่เลือกไปสู่การปฏิบัติ เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ดี เพราะมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ

รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร (The Administrative Model)

รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร เป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ผู้บริหารทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์การ ความพึงพอใจในทางเลือกจะเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึง ไซมอน (Simon. 1997 : 214) เป็นผู้เสนอรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน

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

ไซมอน (Simon. 1957 : 56) ได้เสนอแนะให้ใช้ยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาโดยใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบการบริหารจะถูกต้องตามวิถีทางการดำเนินการของผู้บริหารได้มากกว่าแนวคิดพื้นฐานของการตัดสินใจ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

ข้อตกลงเบื้องต้นที่ 1 รูปแบบการตัดสินใจแบบการบริหาร เป็นกระบวนการที่แก้ไขปัญหาในองค์การบางอย่างแต่อาจจะสร้างปัญหาอื่นตามมา

ข้อตกลงเบื้องต้นที่ 2 การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เป็นเหตุผลมิใช่อาศัยคุณธรรมความดีของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ข้อตกลงเบื้องต้นที่ 3 กระบวนการตัดสินใจมีรูปแบบการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไปซึ่งใช้มากในการบริหารและจัดการในทุกงานและหน้าที่

ข้อตกลงเบื้องต้นที่ 4 การตัดสินใจจะให้ไปทางใดขึ้นอยู่กับคุณค่าของผลที่ได้ในการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจจะพิจารณาเลือกคุณค่าหรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการตัดสินใจ

ข้อตกลงเบื้องต้นที่ 5 การบริหารจัดการเป็นกระบวนการตัดสินใจโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การและเป็นการพัฒนาคนทั้งระบบ

ข้อตกลงเบื้องต้นที่ 6 กระบวนการตัดสินใจเกิดขึ้นในองค์การที่มีความสลับซับซ้อน องค์การที่มีขนาดใหญ่ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีที่มีการตัดสินใจที่เป็นระบบ

สรุปได้ว่า รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร รูปแบบที่จะช่วยให้ผู้บริหารทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ ค้นหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด ผู้ตัดสินใจมีความตระหนักและระบุปัญหาที่จะตัดสินใจ วิเคราะห์ถึงความยุ่งยากในสถานการณ์ที่จำเป็น กำหนดเกณฑ์เพื่อจะแก้ไขปัญหา พัฒนารูปแบบวิธีการหรือกลยุทธ์ของการดำเนินงาน มีการวางแผนปฏิบัติเมื่อมีการตัดสินใจแล้ว

รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (The Incremental Model)

ในการที่ผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจด้วยรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่มีความเหมาะสมสอดคล้องต่อการที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อตัดสินใจนั้น แต่ในบางครั้งการตัดสินใจไม่อาจกำหนดทางเลือกให้ชัดเจนและไม่สามารถคาดหมายผลที่จะได้รับได้ ลินด์บลอม (Lindblom. 1959 : 79 - 99) ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เพราะเป็นรูปแบบที่มีกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เรื่องที่จะตัดสินใจมีความหลากหลายไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูง มีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกที่จะเกิดขึ้นพร้อมกัน จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้แนวทางการวิเคราะห์ วิธีการ และจุดมุ่งหมาย
2. การตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจเห็นพ้องต้องกันโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์
3. จำนวนทางเลือกและผลที่ได้รับลดลงมากจะเหลือเฉพาะการพิจารณาทางเลือกที่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่
4. การวิเคราะห์ข้อจำกัดอยู่ที่ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เป็นอยู่กับทางเลือกที่เหมาะสม
5. เป็นวิธีที่ใช้การเปรียบเทียบกับทางเลือกที่เป็นรูปธรรมนำสู่การปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจด้วยรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่มีความเหมาะสมสอดคล้องต่อการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่จะนำไปปฏิบัติ แต่ในบางครั้งการตัดสินใจไม่อาจกำหนดทางเลือกให้ชัดเจนและไม่สามารถคาดหมายผลที่จะได้รับได้ รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป มีกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เรื่องที่จะตัดสินใจมีความหลากหลายไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูง ผู้ตัดสินใจต้องกำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกที่จะเกิดขึ้นพร้อมกัน จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้แนวการวิเคราะห์วิธีการ จุดมุ่งหมาย มีจำนวนทางเลือกและผลที่ได้ลดลงมาก เหลือเฉพาะการพิจารณาทางเลือกที่สอดคล้องกับสภาพทำงานที่เป็นอยู่ การตัดสินใจที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจเห็นพ้องต้องกันโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ มีการวิเคราะห์ข้อจำกัดอยู่ที่ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เป็นอยู่กับทางเลือกที่เหมาะสม เป็นวิธีการใช้การเปรียบเทียบกับทางเลือกที่เป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้

รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน (The Mixed Scanning Model)

ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจที่ชาญฉลาด และมีประสบการณ์สูงมักจะไม่เลือกวิธีการตัดสินใจรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น แต่จะใช้รูปแบบการตัดสินใจหลายรูปแบบผสมผสานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน (The Mixed Scanning Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อมูลที่ดีที่สุดมาใช้ เอตไซโอนิ (Etzioni. 1968 : 122 - 126) กล่าวว่า หลักของรูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานที่สำคัญ คือ การก้าวไปข้างหน้า หากผู้ตัดสินใจไม่แน่ใจในเรื่องที่จะตัดสินใจควรยืดระยะเวลาของการตัดสินใจออกไปก่อน เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือต้องเตรียมการตัดสินใจที่ตรงข้ามไว้บ้าง ถ้าหากมีการวิพากษ์วิจารณ์ในการตัดสินใจในครั้งแรก ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจสามารถใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานให้เหมาะสมกับงานทางการศึกษาดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารที่กำหนดนโยบายนั้น เป็นเพียงการตัดสินใจแบบเพิ่มขึ้นได้ชั่วคราวเท่านั้น
2. การตัดสินใจที่ดีจะได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจเป็นไปตามนโยบายและพันธกิจขององค์การ
3. การค้นหาทางเลือกที่มีข้อจำกัด ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพปัญหานั้น ๆ
4. ข้อมูลสารสนเทศที่ขาดหายไป มีความจำเป็นต่อการนำมาใช้การวิเคราะห์อย่างยิ่ง

ภารดี อนันตนาวี (2551 : 168) รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานหรือกลยุทธ์แห่งการปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้บริหารในกรณีที่มีข้อมูลเพียงบางส่วนและไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาข้อมูลมาได้อย่างเพียงพอกับการตัดสินใจให้ทันเวลา

สรุปได้ว่า รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน เป็นรูปแบบที่นำข้อมูลที่ดีที่สุดมาใช้หลักการของการตัดสินใจ ที่สำคัญคือการก้าวไปข้างหน้า หากไม่แน่ใจเรื่องที่จะต้องตัดสินใจควรยืดระยะเวลาของการตัดสินใจออกก่อนไปเพื่อค้นหาข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติม หรือแยกส่วนของการตัดสินใจไว้ก่อนหรือทดลองปฏิบัติดูก่อน หรือมีการตัดสินใจที่ตรงข้ามไว้บ้าง ถ้าหากการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ตัดสินใจในครั้งแรกได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ การตัดสินใจที่ดีผลลัพธ์ของการตัดสินใจออกมาเป็นที่พึงพอใจเป็นไปตามนโยบายและพันธกิจขององค์การ การค้นหาทางเลือกที่มีข้อจำกัดขึ้นอยู่กับสภาพกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อมูลสารสนเทศที่ขาดหายไปมีความสำคัญต่อการนำมาใช้ในการวิเคราะห์ องค์ความรู้ ทฤษฎีประสบการณ์ และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ (The Garbage Can Model)

รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ ส่วนประกอบหลักของกระบวนการเลือกคือปัญหาการแก้ปัญหาและเลือกเหตุการณ์ ความยุ่งเหยิงทั้งหมดอยู่ในถังขยะขององค์การ โคเฮน (Cohen. 1990 : 38 - 67) กล่าวว่า รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ เป็นพฤติกรรมการตัดสินใจในองค์การมีเป้าหมายไม่ชัดเจน ความหมายของเป้าหมายไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมการตัดสินใจกลุ่มของปัญหามีหลากหลายวิธี การแก้ไขปัญหามีหลากหลายวิธี มีความซับซ้อน คุณภาพของการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบใช้จินตนาการหรือมีความบังเอิญ วิธีการแก้ไขปัญหากับปัญหามีความสอดคล้องกัน และสามารถจะพบได้กับองค์การที่มีความหลากหลายปัญหา หรือทั้งหมดเป็นปัญหาเรื้อรัง

ภารดี อนันตนาวี (2551 : 168) กล่าวว่า รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะหรือการตัดสินใจในองค์การที่มีความสับสน โคเฮน (Cohen. 1990 : 70) ได้เสนอแนวคิดเพื่อช่วยให้องค์การที่สับสนขาดระบบ ขาดระเบียบ ไม่มีความชัดเจนในเรื่องที่จะตัดสินใจหรือผู้ที่ตัดสินใจอาจไม่ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นองค์การที่ต้องการตัดสินใจ วิธีการแก้ไขปัญหากับปัญหามีความสอดคล้องกับปัญหานั้นก็หมด รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะมีกระบวนการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาจุดที่เกิดความไม่พอใจและความต้องการความสนใจในการแก้ไขปัญหา
2. เสนอแนวคิดเพื่อใช้แก้ปัญหาทุก ๆ ปัญหา จะมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม
3. วิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์การ
4. ตัดสินใจเลือกทางเลือกในโอกาส หรือระยะเวลาที่องค์การต้องทำการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ เป็นพฤติกรรมการตัดสินใจในองค์การมีเป้าหมายไม่ชัดเจน ความหมายของเป้าหมายไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมการตัดสินใจกลุ่มของปัญหามีหลากหลาย วิธีการแก้ไขปัญหามีหลากหลายวิธี มีความซับซ้อน คุณภาพของการตัดสินใจที่ไม่เป็นระบบใช้จินตนาการหรือมีความบังเอิญ วิธีการแก้ไขปัญหากับปัญหาการตัดสินใจของผู้บริหารสอดคล้องกับปัญหาขององค์การปัญหานั้น ๆ ก็จะหมดไป และสามารถจะพบได้กับองค์การที่มีความหลากหลายปัญหา หรือทั้งหมดเป็นปัญหาเรื้อรังอาจไม่ทราบว่ามีอะไร

เกิดขึ้นในองค์การที่ต้องตัดสินใจจนกว่าปัญหาจะไปพ้องกันกับประสบการณ์ ที่ผู้ตัดสินใจมีมาก่อน การตัดสินใจแบบถังขยะมีลักษณะสำคัญ คือ จุดประสงค์ขององค์การเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่มีใครกำหนดมาก่อน วิธีการและเป้าหมายมีความเป็นอิสระไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเหตุการณ์ การตัดสินใจที่ดีจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัญหาสอดคล้องกับวิธีการแก้ไข คำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงมากกว่าความสมเหตุสมผล โดยมีการกรอบการตัดสินใจดังนี้ มีการวิเคราะห์เพื่อหาจุดที่เกิดความไม่พึงพอใจและความต้องการแก้ไขปัญหา และมีแนวทางของการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม มีการวิเคราะห์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์การ ตัดสินใจเลือกทางเลือกในโอกาสหรือระยะเวลาที่องค์การจะต้องตัดสินใจ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ความหมาย ขอบข่าย แนวคิด

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบกระบวนการทางการศึกษาประเภทหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนเป็นผู้ที่ประสงค์จัดขึ้นเพื่อตอบสนองการบริการทางศึกษาต่อประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พลาดโอกาส หรือประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียน รูปแบบ ระยะเวลา วิธีเรียนรู้มีหลากหลาย ยืดหยุ่น มีความสอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิตของผู้เรียน เน้นหลักการมีส่วนร่วม โดยให้ชุมชน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเลือก หรือเข้ารับบริการได้ตามตามสมัครใจ ได้มีผู้ให้ความหมาย แนวคิดหรือคำจำกัดความไว้หมายทรรศนะด้วยกัน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2542 : 12 - 13) ให้คำนิยามว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ การศึกษาที่พยายามจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนซึ่งผิดหวังในระบบโรงเรียน หรือไม่ได้รับความเสมอภาคในระบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ให้มีโอกาสได้แสดงความเสมอภาคและให้สมหวังในการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอดปลอดภัย และดำรงชีวิตอยู่อย่างเป็นสุขในสังคม กิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่สถาบันต่าง ๆ ในสังคมจัด

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “การศึกษานอกระบบ” หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคลซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ภาคีเครือข่าย

หมายความว่า บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่นรวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มิได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 2 - 5)

บทบาทภารกิจงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ความมุ่งหมายโดยทั่วไปของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อช่วยให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายปรับชีวิตให้เข้ากันได้ กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม ซึ่งบทบาทภารกิจการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ดำเนินการในปัจจุบันนี้ ประกอบด้วย

1. การศึกษานอกระบบ

1.1 การจัดการศึกษาต่อเนื่อง เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนโดยการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนตามความต้องการของชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย ดังนี้

1.1.1 การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จัดการศึกษาที่เน้นความรู้และทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพของแต่ละท้องถิ่นให้ผู้เรียนมีทักษะความชำนาญการเฉพาะเรื่อง สามารถเพิ่มผลผลิตหรือลดต้นทุนการผลิต มีความรู้และทักษะในการจัดการระบบบัญชี การตลาด และการบริหารจัดการอย่างครบวงจร

1.1.2 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จัดการศึกษา โดยเน้นการกระตุ้นให้เกิดวิธีคิด ให้มีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งมีเนื้อหาของกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกวัน ได้แก่ ครอบครัวศึกษา ดนตรี กีฬา ยาเสพติด ประชาธิปไตย การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณธรรมและจริยธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.1.3 การฝึกอาชีพโดยการใช้เทคโนโลยี จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ โดยเน้นการบริหารจัดการ การผลิต การบรรจุภัณฑ์ และการตลาด เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือเพื่อนำมาช่วยในการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.1.4 การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ จากการศึกษาที่มีผู้เรียนอยู่หรือได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนแล้วนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและชุมชน มีรูปแบบการเรียน ประกอบด้วย

1.1.5 หลักสูตรระยะสั้น จัดการศึกษาให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยเน้นการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การจัดเวทีชาวบ้าน การจัดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน การจัดการความรู้ในชุมชน การพัฒนาคนรองรับ SML การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชน การดำเนินงานสนับสนุนนโยบายกองทุนหมู่บ้าน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.2 กิจกรรมส่งเสริมการรู้หนังสือ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการอ่านออกเขียนได้ สำหรับผู้ไม่รู้หนังสือ จัดการศึกษาพื้นฐานที่มุ่งเน้นให้กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้และมีทักษะในการนำไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ

1.3 กิจกรรมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษานอกระบบทั้งสายสามัญและสายอาชีพ สำหรับกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีพื้นฐานความรู้เพียงพอที่จะดำเนินชีวิต การศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการดังนี้

1.3.1 การศึกษานอกระบบสายสามัญ จัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมให้ประชาชนที่พลาดโอกาสทางการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น หรือเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงต่อไป

1.3.2 การศึกษานอกระบบสายอาชีพ เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีอาชีพ หรือเห็นช่องทางการทำมาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อการประกอบอาชีพอิสระ อาชีพในตลาดแรงงาน หรือเพื่อปรับปรุงชีวิต ความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน รวมทั้งเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหน้าที่การงาน

2. การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการจัดบริการแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการเสนอโอกาสและทางเลือก เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองให้แก่ประชาชนทั่วไปให้ได้รับการศึกษา และเพิ่มเติมความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกก่อให้เกิดโลกทัศน์ที่กว้างขวาง แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ กศน. ดำเนินการในปัจจุบัน ได้แก่

2.1 ห้องสมุดประชาชน แหล่งความรู้ของชุมชนในพื้นที่ระดับอำเภอ และจังหวัด

2.2 ห้องสมุดประชาชน “เฉลิมราชกุมารี” สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเล็งเห็นความสำคัญของห้องสมุดประชาชน ในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านการอ่าน การศึกษาของประชาชน

2.3 เรือห้องสมุดศูนย์การเรียนเคลื่อนที่ เป็นแหล่งความรู้อีกมิติหนึ่งที่สามารถรุกเข้าถึงตัวผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถให้บริการกับนักเรียน นักศึกษา เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่ริมน้ำ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

2.4 การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นการนำเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา โดยใช้สื่อที่เป็นรายการโทรทัศน์เสริม

ให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมใช้กับสื่ออื่น ๆ โดยนำออกอากาศทางรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ETV)

2.5 ศูนย์การเรียนชุมชน เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในชุมชน โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นผู้ส่งเสริมและกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์การเรียนชุมชน

2.6 การให้บริการเทคโนโลยีทางการศึกษา ดำเนินการผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้บริการนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ รวมถึงให้ความรู้ต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิต

2.7 ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา จัดการศึกษาเป็นการปลูกฝังให้ประชาชนเห็นความสำคัญ และมีเจตคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เยาวชนได้เรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551 : 17-23)

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 964 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เรียกโดยย่อว่า กศน. อำเภอ และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต เรียกโดยย่อว่า กศน. เขต มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.3 ดำเนินตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล และงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

1.4 จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่

1.5 จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.6 วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษานอกระบบ

1.7 ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

1.8 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.9 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.10 ระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดและพัฒนาจากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

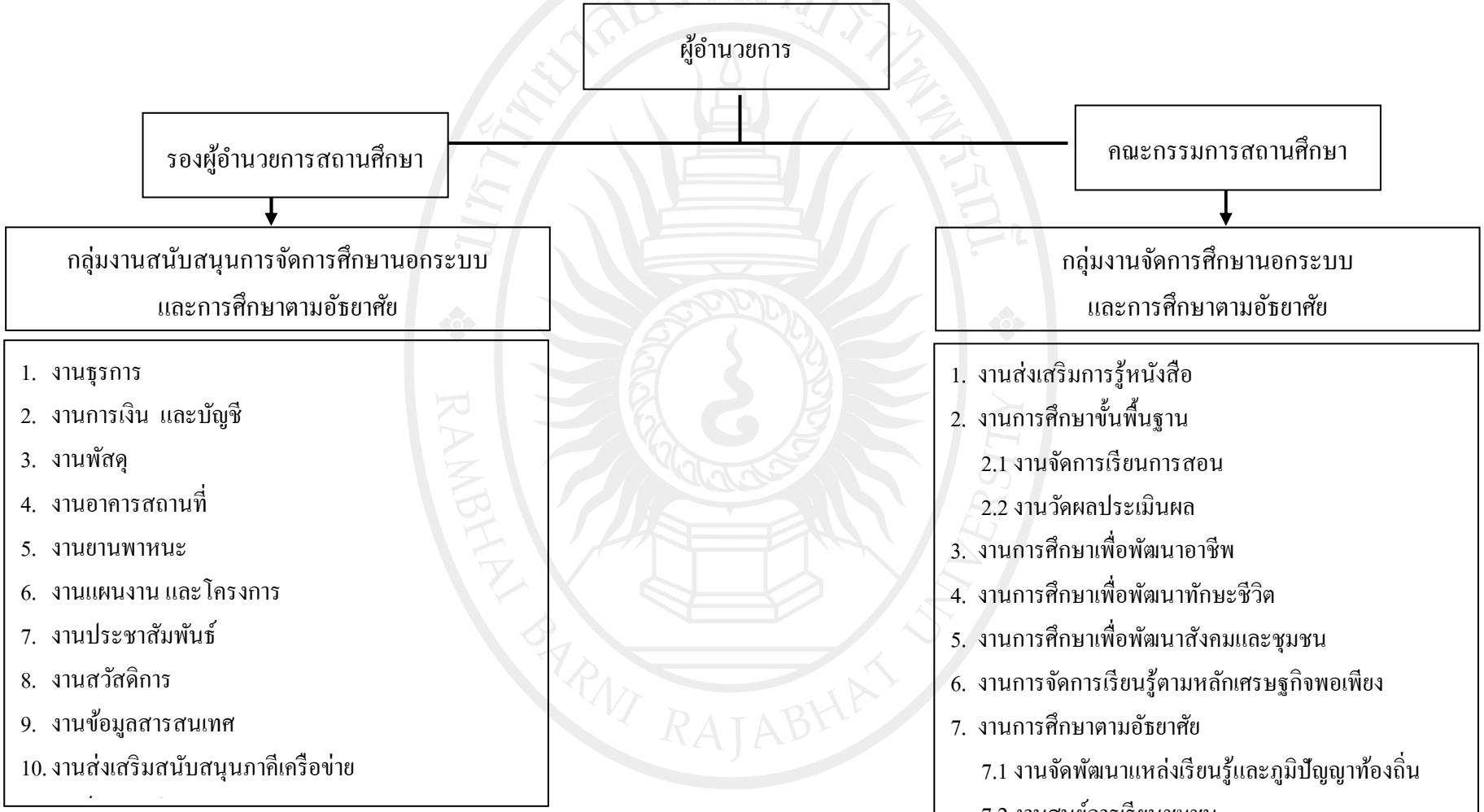
1.11 ดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

1.12 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. โครงสร้างองค์กรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบโดยทั่วไป ได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กรอบอัตรากำลัง จำนวนบุคลากร โดยมีโครงการสร้างองค์กรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดังภาพประกอบ 3 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 52)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โครงสร้างองค์การศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์การศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ปฏิบัติราชการแทน เพื่อให้การปฏิบัติราชการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอและศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยาศัยเขต สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเกิดผลดีแก่ราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 55(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ข้อ 9 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 5 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550 ข้อ 32(2) แห่งระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 11 และข้อ 12 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2545 ข้อ 11 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. 2524 ข้อ 13 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 8 แห่งระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงมอบอำนาจในการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การปกครองบังคับบัญชาพนักงานราชการ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ .ศ. 2547 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ .ศ. 2537

2. การอนุญาตใช้รถส่วนกลางไปปฏิบัติราชการภายในราชอาณาจักร และการเก็บรักษารถส่วนกลางของส่วนราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3. การพิจารณาอนุญาตการลาของลูกจ้างและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาตามอำนาจการอนุญาตของผู้อำนาจการสถานศึกษา

4. การดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ การให้ความเห็นชอบ การทำสัญญา และหลักประกัน การรับทราบผลการดำเนินการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในการดำเนินการดังนี้

4.1 การจัดหาพัสดุ ได้แก่ การจัดทำเอง การซื้อ การจ้าง ด้วยเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ ภายในวงเงินครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท

4.2 การเช่าอสังหาริมทรัพย์ หรือสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการเช่าครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท หรือไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท

4.3 การจำหน่ายพัสดุ ซึ่งมีราคาซื้อหรือได้มารวมกันในวงเงินครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท

5. การติดตั้งและการใช้บริการโทรศัพท์ของสถานศึกษา ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการติดตั้งโทรศัพท์ พ.ศ.2525 และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

6. การรับเงินบริจาคและ/หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ โดยไม่มีข้อผูกพันหรือเสียผลประโยชน์ของทางราชการ และการใช้จ่ายเงินหรือก่อหนี้ผูกพันเงินบริจาค ในวงเงินครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ พ.ศ. 2526

7. การอนุมัติการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550

8. การอนุมัติโครงการ และหลักสูตรการฝึกอบรม ภายใต้แผนงานและโครงการที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเห็นชอบ ภายในวงเงินครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549

9. การอนุมัติไปราชการ การจัดประชุมภายในราชอาณาจักรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง บุคคลภายนอกและการอนุมัติค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติการเดินทางไปราชการ และการจัดประชุมของทางราชการ พ.ศ. 2524 ตามพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550

การอนุมัติไปราชการสำหรับตนเองของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาอำเภอ ภายในเขตจังหวัดที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับจังหวัดนั้นหรือของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ภายในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร

การอนุมัติการใช้รถยนต์ส่วนตัวไปราชการภายในเขตพื้นที่ ตามวรรคสอง

สำหรับการอนุมัติการไปราชการของตนเองตามวรรคสอง ให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครทราบ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้รายงานสรุปเป็นรายเดือนทุกเดือน

10. การอนุมัติการจ่ายเงินงบประมาณภายในวงเงิน ครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท ตามระเบียบการเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ.2520 และแก้ไขเพิ่มเติม

11. การอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน ยืมเงินรายได้สถานศึกษา ภายในวงเงินครั้งหนึ่งไม่เกิน 100,000 บาท

12. การรับรองใช้สิทธิ ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ การอนุมัติเงิน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2545

13. การอนุมัติการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบ พ.ศ. 2549

14. การใช้จ่ายและการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2549 โดยให้เบิกจ่ายอย่างประหยัด และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

15. การอนุญาตให้ใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา พ.ศ. 2539

16. การอนุญาตการพานักศึกษาไปนอกสถานศึกษา ประเภทค้างคืน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการพานักเรียนนักศึกษาไปนอกสถานศึกษา พ.ศ. 2548 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 6)

สรุปได้ว่า งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบของการจัดการศึกษาให้กับประชาชนผู้ที่พลาด ขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน รูปแบบวิธีเรียนมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน ยืดหยุ่น การจัดการศึกษาสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ภาครัฐ เอกชน สามารถจัดได้ เน้นหลักการมีส่วนร่วมทุกภาคภาคีเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายประชากรวัยแรงงาน เกษตรกร ผู้สูงอายุ เด็กเร่ร่อน คนพิการ ทหารเกณฑ์ ผู้ต้องขัง ชาวไทยภูเขา ชาวเล รูปแบบการศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ผู้เรียนมีความรู้เรื่องของการพัฒนา

ความชำนาญด้านอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมชุมชน การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย รูปแบบการศึกษาอื่น ๆ เช่น หลักสูตรระยะสั้น ลีลาศเต้นรำ การพูดในที่สาธารณะ การบริหารจัดการระดับจังหวัด เป็นสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด มีผู้อำนวยการสำนักงาน เป็นผู้บังคับบัญชาระดับอำเภอ เป็นสถานศึกษา มีผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีครู กศน. ประกอบด้วย ครูอาสาสมัคร ครู ศรช. ครูประจำกลุ่ม ในระดับอำเภอเป็นผู้ดำเนินการ ขนาดของสถานศึกษามี 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จากบทบาทภารกิจและมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกำกับดูแลและขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งมีเรื่องที่จะตัดสินใจและต้องอาศัยรูปแบบการตัดสินใจทั้ง 5 รูปแบบการตัดสินใจเป็นแนวทางที่จะตัดสินใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทอมสัน (Thomson. 1980 : 4296) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสบการณ์ทางการศึกษาของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเนบรัฐกา (Nebraska) ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาอบรมอย่างเป็นทางการประสบการณ์ทางการบริหารของอาจารย์ใหญ่และจำนวนครูใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงานประสบการณ์ของอาจารย์ใหญ่ และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน

ฟาวเลอร์ (Fowler. 1986 : 3204 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐภาคตะวันออกเฉียงใต้เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับครู-อาจารย์โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ราชภัฏรำไพพรรณี

ปาร์ค (Parke. 1986 : 1802 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วมโดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวคิดของ วรูม และแยตตอน (Vroom and Yetton.

1973 : 56) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารในวิทยาลัย จำนวน 108 คน ปรากฏว่าผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะไม่คำนึงถึงอายุ ประสบการณ์ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน 3) ผู้บริหารเพศหญิงและเพศชายใช้แบบการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

บรัดดี (Brady. 1991 : 27 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกนั้นยังพบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งต้องมีความต้องการเข้าร่วมการตัดสินใจมากขึ้น

งานวิจัยในประเทศ

วราภรณ์ ไวยากรณ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการ คือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหาร ใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารทำการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่มากที่สุด ด้านการบริหารบุคคล ผู้บริหารทำการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลมากที่สุด ส่วนด้านงานบริหารทั่วไป ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับผู้ใต้บังคับมากที่สุด ยกเว้นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณผู้บริหารทำการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่มากที่สุด

อนงค์ แสงแก้ว (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม และความแตกต่างของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก 5 แบบ เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ แบบที่ 7 ผู้บริหารมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง แบบที่ 6 ผู้บริหารชี้ข้อจำกัดแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการตัดสินใจภายในขอบเขตนั้น แบบที่ 5 ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนำมาพิจารณาตัดสินใจ แบบที่ 1 ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ แบบที่ 4 ผู้บริหารตัดสินใจแล้ว

ขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจใหม่ได้เมื่อได้ข้อมูลที่ดีกว่าและอยู่ในระดับปานกลาง 2 แบบ เรียงตามลำดับดังนี้ แบบที่ 2 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจของตนเอง และแบบที่ 3 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ 2) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ปกรณ์กิตติ์ ม่วงประสิทธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้พฤติกรรมการตัดสินใจแบบที่ 5 คือ ผู้บริหารบอกถึงปัญหาให้กับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือกและพยายามที่จะให้มีความเห็นพ้องในการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหารจะเป็นประธานผู้ประสานให้เกิดการอภิปรายและรักษาให้อยู่ในประเด็นปัญหาและสร้างความมั่นใจว่าประเด็นสำคัญ ๆ ได้รับการอภิปราย อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นโดยไม่พยายามให้กลุ่มต้องยอมรับแนวทางของตนและเต็มใจยอมรับและดำเนินการแก้ไขปัญหาตามที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้บริหารว่าพฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารเลือกใช้ในการบริหารงานในรูปแบบที่ 5 ด้วยเช่นกัน

รัชนี เจริญมาก (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการตัดสินใจบริหารงานของสถานศึกษา ในงาน 4 ด้าน คือด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไป ใช้รูปแบบพฤติกรรมที่ 4 มากที่สุด คือ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วให้ผู้บริหารตัดสินใจ และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงาน 5 ด้าน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณและงานบุคลากร ส่วนเขตพื้นที่ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ส่วนวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานขนาดของสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พระครูโกวิทนพการ (สนั่น เสธา) (2549 : 52) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจในวิธีที่ 5 คือ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ และใช้วิธีที่ 2 คือ ตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังที่ได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ส่วนกิจกรรมการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้พฤติกรรมการตัดสินใจโดยวิธีที่ 5 การร่วมกิจกรรมกับชุมชนในงานประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน

สุนทร พงษ์ใหญ่ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านอายุกับระดับการศึกษา ส่วนด้านประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ด้านอายุในงานการบริหารทั่วไปแตกต่างกันเพียงด้านเดียว ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ งานบริหารงานบุคลากรและงานบริหารทั่วไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ บทบาทและอำนาจหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติในภารกิจของสถานศึกษาคืองานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นรูปแบบวิธีการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ที่พลาดโอกาสหรือประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนทุกเพศทุกวัยให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีค่านิยมที่ดี เป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานใช้ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ นักวางแผนเป็นผู้ตัดสินใจ มีรูปแบบของการตัดสินใจอยู่หลายรูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ ในแต่ละรูปแบบการตัดสินใจมีกระบวนการขั้นตอน ประโยชน์ ข้อจำกัด ความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และสถานการณ์ ในการที่จะนำไปใช้ตัดสินใจที่แตกต่างกัน คือ รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model) ของแมสซี่และดักกลาส (Massie and Douglas. 1981 : 98) เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่เน้นกลยุทธ์ที่ให้ประโยชน์สูงสุด เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ค่อนข้างเป็นอุดมคติ การที่จะตัดสินใจจะต้องเสาะหาข้อมูลเกี่ยวทั้งหมดอย่างครบถ้วน มีข้อจำกัดที่จะนำไปใช้ รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร (The Administrative Model) ของไซมอน (Simon. 1997 : 112) เป็นรูปแบบที่เน้นกลยุทธ์แห่งความพึงพอใจ ขัดแย้งน้อยที่สุด มากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้อง

ตัดสินใจให้ทัน ท่วงที ขณะที่ปัญหาบางประการ อาจไม่เร่งด่วนและสามารถชะลอการตัดสินใจออกไปได้ก่อน รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป (The Incremental Model) ของลินด์บลอม (Lindblom. 1959 : 68) เป็นรูปแบบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปแบบที่จะช่วยผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร เรื่องที่จะตัดสินใจมีความหลากหลายไม่แน่นอนและมีความขัดแย้งสูง รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน (The Mixed Scanning Model) ของเอตไซโอนี (Etzioni. 1968 : 135) หลักการสำคัญของรูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสานที่สำคัญคือ การก้าวไปข้างหน้า หากผู้ที่จะตัดสินใจไม่แน่ใจในเรื่อที่จะตัดสินใจควรยืดเวลาของการตัดสินใจออกไปก่อน เพื่อค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพิ่มเติม รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ (The Garbage Can Model) ของโคเฮน (Cohen. 1990 : 164) เป็นรูปแบบการตัดสินใจในองค์การที่มีความสับสน ขาดระเบียบไม่มีความชัดเจนในเรื่องที่จะตัดสินใจ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จึงมีความสนใจศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยยึดรูปแบบการตัดสินใจ 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผลของแมสซี่และดักกลาส รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารของไซมอน รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไปของลินด์บลอม รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน ของเอตไซโอนี รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ ของโคเฮน เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 831 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน บุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 773 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตามจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน บุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 220 คน รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดและสถานภาพ

จังหวัด	จำนวน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สถานศึกษา (แห่ง)	ผู้บริหาร	บุคลากร	ผู้บริหาร	บุคลากร
สระแก้ว	9	7	108	6	31
ปราจีนบุรี	7	7	76	6	22
นครนายก	4	3	65	3	18
ฉะเชิงเทรา	11	11	92	9	26
ชลบุรี	11	8	145	7	41
สมุทรปราการ	6	6	94	5	27
ระยอง	8	6	70	5	20
จันทบุรี	10	8	73	7	21
ตราด	7	2	50	2	14
รวม	73	58	773	50	220

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ จำนวน 5 รูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 44 ข้อ

โดยให้คะแนนระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert. 1993 : 247)

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมน้อย

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมปานกลาง

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมมาก

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมมากที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจ รูปแบบการตัดสินใจ ผลงานวิจัย เอกสาร และตำราทั้งในและต่างประเทศ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการศึกษาใน 5 รูปแบบการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจแบบมีเหตุผล การตัดสินใจทางการบริหาร การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป การตัดสินใจแบบผสมผสาน การตัดสินใจแบบถังขยะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาแก้ไขและนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 64 – 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้วยวิธี Item-total Correlation ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .31- .69 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .94

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัยต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว ผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเองพร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน

3. จำนวนที่เก็บได้เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพและตอบแบบสอบถามเรียบร้อย จำนวน 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ87.03

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 103)

1.00 – 1.50 หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้แก่ ทดสอบค่าที (t-test) ขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้วยวิธี Item-total Correlation โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

3. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coeffiecnt)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน การทดสอบโดยใช้ค่าที (t-test)

2. การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง
P	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 5 รูปแบบการตัดสินใจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	(n = 235)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพในการปฏิบัติงาน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	12.00
บุคลากร กศน.	207	88.00
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก	100	43.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย	135	57.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	54	23.00
ขนาดกลาง	127	54.00
ขนาดใหญ่	54	23.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 เป็นบุคลากร กศน. จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร กศน. ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมและรายรูปแบบ

	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ	n = 235		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	การตัดสินใจแบบมีเหตุผล	4.02	0.68	มาก
2	การตัดสินใจแบบทางการบริหาร	3.93	0.70	มาก
3	การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	3.95	0.71	มาก
4	การตัดสินใจแบบผสมผสาน	3.91	0.68	มาก
5	การตัดสินใจแบบถังขยะ	3.89	0.71	มาก
	รวม	3.94	0.69	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ทุกรูปแบบการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบการตัดสินใจ พบว่าทุกรูปแบบการตัดสินใจอยู่ในระดับ มาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การตัดสินใจแบบมีเหตุผล ($\overline{X}$ = 4.02) การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ($\overline{X}$ = 3.95) การตัดสินใจทางการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.93) การตัดสินใจ ผสมผสาน ($\overline{X}$ = 3.91) การตัดสินใจแบบถังขยะ ($\overline{X}$ = 3.89)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล

รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบมีเหตุผล	n = 235		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1 ผู้บริหารมีการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง	4.04	0.78	มาก
2 ผู้บริหารวิเคราะห์ คัดแยกข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์	4.00	0.76	มาก
3 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล	4.10	0.84	มาก
4 ผู้บริหารค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ	4.11	0.80	มาก
5 ผู้บริหารกำหนดจุดหมายที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ	4.07	0.84	มาก
6 ผู้บริหารได้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งหมดแล้วจึงสร้างทางเลือก	3.91	0.83	มาก
7 ผู้บริหารได้มีการประเมินทางเลือกทั้งหมดก่อนการตัดสินใจ	3.97	0.83	มาก
8 ผู้บริหารเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติ	3.89	0.86	มาก
รวม	4.02	0.68	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ผู้บริหารค้นหาทางเลือก ที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.11) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ($\overline{X}$ = 4.10) ผู้บริหารกำหนดจุดหมายที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.07)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร

	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ การตัดสินใจทางการบริหาร	n = 235		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา	4.11	0.85	มาก
2	ผู้บริหารระบุปัญหาอย่างชัดเจนก่อนการตัดสินใจ	3.97	0.88	มาก
3	ผู้บริหารได้วิเคราะห์ถึงความยุ่งยากผลกระทบที่จะต้องตามมาภายหลังการตัดสินใจ	3.89	0.78	มาก
4	ผู้บริหารได้มีการกำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหา	3.90	0.79	มาก
5	ผู้บริหารได้วิเคราะห์ถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลังการตัดสินใจ	3.93	0.83	มาก
6	ผู้บริหารมีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของการตัดสินใจ	3.87	0.85	มาก
7	ผู้บริหารกำหนดกรอบในการแก้ไขปัญหาทุกครั้งที่ตัดสินใจ	3.86	0.85	มาก
8	ผู้บริหารนำข้อจำกัดของทางเลือกต่าง ๆ มาเป็นเกณฑ์ประกอบการตัดสินใจ	3.90	0.85	มาก
9	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน	3.97	0.96	มาก
	รวม	3.93	0.70	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา ($\overline{X}$ = 4.11) ผู้บริหารระบุปัญหาอย่างชัดเจนก่อนการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 3.97) ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.97)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป

	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	n = 235		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้	3.96	0.89	มาก
2	ผู้บริหารตัดสินใจโดยพิจารณาดูจากทางเลือกที่เป็นไปได้จากเงื่อนไข	3.88	0.82	มาก
3	ผู้บริหารมีการสรุปประเด็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	3.93	0.85	มาก
4	ผู้บริหารมีการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา	3.99	0.87	มาก
5	ผู้บริหารตั้งวัตถุประสงค์ก่อนการตัดสินใจ	3.94	0.89	มาก
6	ผู้บริหารยอมรับสภาพปัญหาโดยการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร	3.94	0.86	มาก
7	ผู้บริหารจะกำหนดทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกในแต่ละประเด็นปัญหาที่จะตัดสินใจ	3.95	0.82	มาก
8	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและแนวโน้มจะเกิดขึ้นโดยพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดแล้วตัดสินใจ	3.94	0.83	มาก
9	ผู้บริหารใช้ทางเลือกของการตัดสินใจที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้	4.02	0.83	มาก
	รวม	3.95	0.71	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ต่อรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้ทางเลือกของการตัดสินใจที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ = 4.02) ผู้บริหารมีการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา ($\overline{X}$ = 3.99) ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้ ($\overline{X}$ = 3.96)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ต่อรูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน

	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบผสมผสาน	n = 235		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารศึกษากรอบนโยบายขององค์กร	4.17	0.82	มาก
2	ผู้บริหารตัดสินใจสอดคล้องกับกรอบนโยบายขององค์กร	4.15	0.80	มาก
3	ผู้บริหารตัดสินใจเฉพาะในขอบเขตใกล้เคียงกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น	3.89	0.80	มาก
4	ผู้บริหารเปรียบเทียบทางเลือก ทฤษฎี ประสบการณ์ ผสมผสานกันเป็นองค์ประกอบการตัดสินใจ	3.93	0.82	มาก
5	ผู้บริหารหากไม่มั่นใจผลของการตัดสินใจจะยืดเวลาในการตัดสินใจออกไป	3.74	0.92	มาก
6	ผู้บริหารหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือแบ่งแยกส่วนการตัดสินใจออกเป็นส่วน ๆ	3.82	0.87	มาก
7	ผู้บริหารนำเอาประสบการณ์ องค์ความรู้ และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.00	0.86	มาก
8	ผู้บริหารเตรียมการตัดสินใจที่ตรงข้ามไว้เสมอ	3.60	0.95	มาก
	รวม	3.91	0.68	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ต่อรูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ผู้บริหารศึกษากรอบนโยบายขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.17) ผู้บริหารตัดสินใจสอดคล้องกับกรอบนโยบายขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.15) ผู้บริหารนำเอาประสบการณ์ องค์ความรู้ และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ต่อรูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ

	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบถังขยะ	n = 235		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถตัดสินใจภายใต้ความไม่ชัดเจน ความคลุมเครือในรายละเอียดและการมีส่วนร่วม	3.70	0.96	มาก
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทุกปัญหาแม้จะเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่ก็ตาม	3.85	0.85	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.03	0.93	มาก
4	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาประเด็นของความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจ	3.88	0.85	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา	3.98	0.91	มาก
6	ผู้บริหารพิจารณาดูแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจ	3.98	0.80	มาก
7	ผู้บริหารได้มีการวิเคราะห์ถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร	3.95	0.80	มาก
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาที่ซับซ้อนไม่เป็นระบบขององค์กร	3.91	0.88	มาก
9	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนความสับสนของปัญหาทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.83	0.84	มาก
10	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแม้ปัญหาที่ตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ขององค์กร	3.87	0.90	มาก
	รวม	3.89	0.71	มาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 8 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ต่อรูปแบบการ

ตัดสินใจแบบถังขยะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.03) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 3.98) ผู้บริหารพิจารณาดูแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 3.98)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน

	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ	n = 28 ผู้บริหารสถานศึกษา		n = 207 บุคลากร กศน.		t	P
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	การตัดสินใจแบบมีเหตุผล	4.50	.481	3.95	.688	4.059**	.000
2	การตัดสินใจแบบทางการบริหาร	4.36	.538	3.87	.710	3.481**	.001
3	การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	4.46	.450	3.88	.713	4.236**	.000
4	การตัดสินใจแบบผสมผสาน	4.25	.455	3.87	.630	2.873**	.004
5	การตัดสินใจแบบถังขยะ	4.29	.458	3.84	.720	3.181**	.002
	รวม	4.37	.399	3.88	.640	3.906**	.000

** P < .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 9 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจทุกรูปแบบการตัดสินใจ พบว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ	n = 100 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก		n = 135 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย		t	P
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	การตัดสินใจแบบมีเหตุผล	3.99	.659	4.04	.711	-.529	.597
2	การตัดสินใจแบบทางการบริหาร	3.88	.694	3.96	.720	-.826	.409
3	การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	3.91	.659	3.97	.750	-.705	.482
4	การตัดสินใจแบบผสมผสาน	3.85	.576	3.96	.746	-1.312	.191
5	การตัดสินใจแบบถังขยะ	3.83	.644	3.94	.763	-1.210	.227
	รวม	3.89	.575	3.98	.688	-.999	.319

จากตาราง 10 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายรูปการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร	SS	df	MS	F	P
1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล					
ระหว่างกลุ่ม	843.00	2	.421	.887	.413
ภายในกลุ่ม	110.28	232	.475	-	-
รวม	111.131	234	-	-	-
2 การตัดสินใจทางการบริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	.358	2	179	.354	.702
ภายในกลุ่ม	117.326	232	.506	-	-
รวม	117.684	234	-	-	-
3 การตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป					
ระหว่างกลุ่ม	.754	2	.377	.741	.478
ภายในกลุ่ม	117.976	232	.509	-	-
รวม	118.730	234	-	-	-
4 การตัดสินใจแบบผสมผสาน					
ระหว่างกลุ่ม	.961	2	.480	1.038	.356
ภายในกลุ่ม	107.333	232	.463	-	-
รวม	108.293	234	-	-	-
5 การตัดสินใจแบบถังขยะ					
ระหว่างกลุ่ม	1.226	2	.613	1.198	.304
ภายในกลุ่ม	118.671	232	.512	-	-
รวม	119.897	234	-	-	-
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.763	2	.382	.922	.399
ภายในกลุ่ม	96.011	232	.414	-	-
รวม	96.775	234	-	-	-

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 11 แสดงว่า รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

2. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 831 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน บุคลากร กศน. จำนวน 773 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejeie and Morgan. 1970 : 608 - 609) และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตามจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน บุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 220 คน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ จำนวน 5 รูปแบบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 44 ข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 64 – 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 – 1.00 และค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .31 - .69 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .94

การเก็บรวบรวมข้องมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว ผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบพร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 270 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.03

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ต่อรูปแบบการตัดสินใจ 5 รูปแบบ โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 5 รูปแบบการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรูปแบบการตัดสินใจ มีผลสรุปดังนี้

1.1 รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล พบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป พบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร พบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน พบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ พบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายรูปแบบการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จะต้องเผชิญกับปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ต้องมีการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นก่อนหรือภายหลังการตัดสินใจ จะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะประเด็นปัญหา รวบรวมข้อมูลในรายละเอียดของประเด็นปัญหา มีสาเหตุเป็นมาอย่างไร มีผลกระทบมากน้อยเพียงใด การตัดสินใจถือเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการตัดสินใจในแต่ละรูปแบบการตัดสินใจ สามารถนำรูปแบบการตัดสินใจดังกล่าวมาใช้ในการตัดสินใจให้มีความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 361 - 390) สอดคล้องกับ (ธร สุนทรยุทธ. 2551 : 375) พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบริหารจัดการองค์การสถานศึกษาที่มุ่งบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีเรื่องการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

ตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์การใด ๆ ก็ตาม ส่วนใหญ่มักจะขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหาร การดำเนินงานที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ใด ๆ ขององค์การมักจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดความจำเป็น มีวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ ผู้บริหารจะเลือกวิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมที่สุด โดยเชื่อว่าจะเป็นทางนำไปสู่ความสำเร็จได้ หากทุกกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสรรหาบุคลากร การสั่งการ และการควบคุม มีการตัดสินใจที่เหมาะสมสอดคล้อง จะยังผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 5 รูปแบบการตัดสินใจ พบว่า 1) รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล มีพฤติกรรมการตัดสินใจกล่าวคือ ผู้บริหารค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้บริหารมีการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 134 - 136) กล่าวถึง รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล เป็นโมเดลการตัดสินใจแบบคลาสสิค ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2547 : 47) ได้สรุปแบบจำลองคลาสสิค ไว้ว่า ผู้ตัดสินใจเป็นผู้มีข้อมูลเพียงพอของแต่ละทางเลือก ทำให้สามารถสรุปข้อดี ข้อเสียของแต่ละทางเลือกได้ จึงสามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด รอบบินส์ (Robbins. 1998 : 175) มีข้อสันนิษฐานอยู่บางประการ ของรูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล คือ ผู้ตัดสินใจสันนิษฐานได้ว่ามีข้อมูลสมบูรณ์ โดยคำนึงถึงสถานการณ์การตัดสินใจ 2) รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา ผู้บริหารระบุปัญหาอย่างชัดเจนก่อนการตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ภารดี อนันตนาวี (2551 : 167 - 169) กล่าวว่า รูปแบบการตัดสินใจทางบริหาร เป็นรูปแบบที่เน้นกลยุทธ์ ความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ ไซมอน (Simon. 1997 : 214) เป็นผู้เสนอรูปแบบการตัดสินใจทางการบริหารที่เน้นกลยุทธ์ความพึงพอใจ เพื่อหาทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าทางเลือกที่จะให้ประโยชน์สูงสุด การตระหนักและระบุปัญหาที่จะตัดสินใจ วิเคราะห์ความยุ่งยากในสถานการณ์ที่จำเป็น กำหนดเกณฑ์เพื่อแก้ปัญหา พัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์การดำเนินงาน วางแผนปฏิบัติเมื่อตัดสินใจแล้ว 3) รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป ผู้บริหารใช้ทางเลือกของการตัดสินใจที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้ ผู้บริหารมีการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับ ลินด์บลอม (Lindblom. 1959 : 79 - 99) ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นรูปแบบที่มีกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคือ กำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกที่จะเกิดขึ้นพร้อมกัน จำนวนทางเลือกและผลที่ได้รับลดลงมากจะเหลือเฉพาะการพิจารณาทางเลือกที่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ 4) รูปแบบการ

ตัดสินใจแบบผสมผสาน ผู้บริหารศึกษากรอบนโยบายขององค์กร ผู้บริหารตัดสินใจสอดคล้องกับกรอบนโยบายขององค์กร ผู้บริหารนำเอาประสบการณ์ องค์ความรู้ และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ประกอบการตัดสินใจ สอดคล้องกับ เอทไซโอนิ (Etzioni. 1968 : 122 - 126) การตัดสินใจที่ดีจะได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจเป็นไปตามนโยบายและพันธกิจขององค์การ 5) รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา ผู้บริหารดูแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจ วราภรณ์ ไวยากรณ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสระบุรี พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการ คือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้บริหาร ใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มากที่สุด พระครูโกวิทนพการ (สนั่น เสธา) (2549 : 52) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจในวิธีที่ 5 คือ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ สอดคล้องกับบรัดดี (Brady. 1991 : 27-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู ซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกนั้นยังพบว่าลักษณะของผู้นำจะส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูจะยิ่งต้องมีความต้องการเข้าร่วมการตัดสินใจมากขึ้น แองจิโล และไบรอัน (Angelo and Brian. 1977 : 127) ได้เรียบเรียงไว้ว่า การตัดสินใจแบบถังขยะเป็นการสุ่มเลือกปัญหาตัดสินใจ โคเฮน และคนอื่นๆ (Cohen et al. 1990) รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ มีกระบวนการดังนี้ เสนอแนวคิดเพื่อใช้แก้ไขปัญหาทุก ๆ ปัญหา จะมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

2. การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก มีกระบวนการตัดสินใจโดยผู้ตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คัดแยกประเด็นปัญหา จัดอันดับความจำเป็นในเรื่องที่จะตัดสินใจรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงานที่ผ่านมา นำมาประกอบการตัดสินใจให้มีความสอดคล้องเหมาะสม การวินิจฉัย ตรวจสอบและระบุปัญหาที่จะตัดสินใจ สร้างทางเลือกพิจารณาข้อดีข้อเสีย มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาสร้างทางเลือกตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ประเมินทางเลือก นำไปสู่การปฏิบัติ(ธงชัย สันติวงษ์. 2545 : 274-280 และ ภารดี อนันต์นาวี . 2551 : 172-175) ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปกรณ์กิตติ์ ม่วงประสิทธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้พฤติกรรมการตัดสินใจแบบที่ 5 คือ ผู้บริหารบอกถึงปัญหาให้กับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือกและพยายามที่จะให้มีความเห็นพ้องในการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหารจะเป็นประธานผู้ประสานให้เกิดการอภิปรายและรักษาให้อยู่ในประเด็นปัญหาและสร้างความมั่นใจว่าประเด็นสำคัญ ๆ ได้รับการอภิปราย อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นโดยไม่พยายามให้กลุ่มต้องยอมรับแนวทางของตนและเต็มใจยอมรับและดำเนินการแก้ไขปัญหาตามที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้บริหารว่าพฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารเลือกใช้ในการบริหารงานในรูปแบบที่ 5 ด้วยเช่นกัน และ ปาร์ค (Parke. 1986 : 1802-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ การตัดสินใจตามแนวคิดของ วรูม และแยตตอน (Vroom and Yetton) ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของบริหารโรงเรียนไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

3. การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย ข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อตอบสนองต่อผู้พลาดโอกาส ด้อยโอกาส ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน มีรูปแบบ ระยะเวลา วิธีเรียนรู้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น มีความสอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิตผู้เรียน และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน การดำเนินงานเน้นหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การบริหารจัดการมีกรอบนโยบายและแนวทางของการปฏิบัติในแต่ละกิจกรรมของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมานาน การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะพิจารณาการตัดสินใจ ให้มีความสอดคล้องตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและบริบทของชุมชน ดังนั้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถที่จะพิจารณาการตัดสินใจ การบริหารจัดการตามกรอบนโยบายและแนวทางของการปฏิบัติในแต่ละกิจกรรมได้ทันที (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 2-5) และ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551 : 17-23) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ สุนทร พงษ์ใหญ่ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน อนงค์ แสงแก้ว (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม และความแตกต่างของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย ข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ต้องอาศัยรูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งขนาดของสถานศึกษาล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับจำนวนนักศึกษา จำนวนบุคลากร งบประมาณ งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ ดังนั้น เมื่อสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีความพร้อมด้านงบประมาณ จำนวนบุคลากร และมีสัดส่วนจำนวนนักศึกษามากความเหมาะสมที่จะจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการที่มีจำนวนมากและขนาดใหญ่ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมจะต้องมีความรัดกุม เพื่อให้การจัดกิจกรรม บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมาย ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องและทั่วถึงเช่นกัน สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อาจยังขาดความพร้อมและข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร งานวิชาการ ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง จำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจที่รัดกุมเช่นกัน ที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีอยู่เกิดประสิทธิภาพมีประสิทธิผลสูงสุดตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมาย และผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2549 : 30) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทอมสัน (Thomson. 1980 : 4296) ได้ทำการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสบการณ์ทางการศึกษาของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเนบรัฐกา (Nebraska) ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาอบรมอย่างเป็นทางการประสบการณ์ทางการบริหารของอาจารย์ใหญ่และจำนวนครูใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงานประสบการณ์ของอาจารย์ใหญ่ และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงานและ รัชนี เจริญมาก (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการตัดสินใจบริหารงานของสถานศึกษาในงาน4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ผลการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ ทุกรูปแบบการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก แต่ไม่ถึงมากที่สุด จึงควรมีการพัฒนาทักษะการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก ให้มีระดับการตัดสินใจ ทุกรูปแบบการตัดสินใจที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย การเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายรูปแบบการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

2. ควรมีศึกษาเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : กรมฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

_____. (2551). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2547). **หลักการจัดองค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. (2551). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : นศ. พัฒนา.

ถวิล อรัญเวศ. (กรกฎาคม 2545). "หลักการบริหารคนและการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์," **ข้าราชการครู.** 2 : 21-22.

ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

ธร สุนทรยุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพฯ : กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้ง.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2544). **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : เอมี่ เทรดดิ้ง.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **วิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุตรี จารุโรจน์. (2552). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ปกรณ์กิตติ์ ม่วงประสิทธิ์. (2548). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปฏิผล ตั้งจักรวรานนท์ และธนิการ์ต มามะศิรานนท์. (2549). **ตัดสินใจสไตล์ผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.

ประสิทธิ์ หนูกุ้ง. (2553). **พฤติกรรมการตัดสินใจ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.gotoknow.Org/Blog/Prasit/293228. 25 กุมภาพันธ์ 2555.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

"พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545," (25 มีนาคม 2551)**. ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 125 ตอนพิเศษ 60 ง. หน้า 2.

พระครูโกวิทนพการ (สนั่น เสธา). (2549). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย**. การศึกษาอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พิบูล ทีปะบาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ภารดี อนันตนาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร (2551). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัชนี เจริญมาก. (2548). **รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.

วราภรณ์ ไวยากรณ์. (2547). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันทนา เมืองจันทร์. (กรกฎาคม 2544). "การปฏิรูปการศึกษา : คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทการประกันคุณภาพการศึกษา," **วิทยาจารย์.** 10(4) : 21-25.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ.

วิทยา ด่านธำรงกูล. (2546). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิฑูรย์ ตันศิริมงคล. (2542). **AHP กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก.** กรุงเทพฯ : กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้ง.

วินิจ มธุรสาทิส. (2542). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภออมก๋อยจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิชัย จำนงค์. (2523). **พฤติกรรมการตัดสินใจ.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ศักดา สถาพรวจนา (2549). **การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาร่วมสมัย**. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2547). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

สมยศ นาวีการ. (2545). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ปุ๊คพอยท์.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). **การจัดการ : จากมุมมองของนักบริหาร.** กรุงเทพฯ : จี.พี.ไซเบอร์พรินท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ 489/2551 เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ปฏิบัติราชการแทน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **การสังเคราะห์รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูต้นแบบ (ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542).** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551.** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุนทร พงษ์ใหญ่. (2549). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุรพล บัวพิมพ์. (2541). **ทัศนะมนุษยนิยมและวินัยนิยมในการควบคุมดูแลนักเรียนของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่.** เชียงใหม่ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อนงค์ แสงแก้ว. (2548). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Angelo, Kinicki and Brian, Williams. (1977). **Learner Centered Teaching: A Humanistic View.** English : Love Publishing.

Bernard, Chester I. (1972). **The functions of executive**. Massachusetts: Havard University Press.

Blau, P.M. and Scott, W.R. (1962). **Formal Organizations : A Comparative Approach**. SanFrancisco : Chandler.

Brady, D.A. (1991). **The Relationship between Principal Leadership Style and Teacher Participation in Decision-making (Empowerment)**. New York : Macmillan.

Cohen, W.A. (1990). **The art of the leadership.** New Jersey : Prentice Hall.

Dale, Edger. (1969). **Audio-Visual Methods in Teaching**. 2 nd.ed. New York : Rinehart and Winston.

Drucker. (1970). **The Profession of Management.** Oxford : Butterworth-Heineman.

Etzioni, A. (1968). **Modern Organization.** New Jersey : Prentice-Hall.

Fowler, M.B. (1986). "The Relationship between Teacher's Perceived Participation in Educational Decision-making and Teacher's Morale in Selected Elementary School in Targeted Southeastern States," **Dissertation Abstracts International**. 46 (1) : 3204-4.

Giammatteos, Michael C. and Giammatteos, D.H. (1981). **Forces on leadership.** Reston : National Association of Secondary School Principals.

Hoyle, Eric. (1969). **The Role of the Teacher**. London : Rutledge Regal Paul.

Krejcie, R.V. and Morgan. D.W. (1970). "Determining Size for Research Activities," **Education and Psychological Measurement.** 30 (3) : 607-610.

Likert, R., (1993). **New Way of Managing Conflict**. New York : McGraw-Hill.

Lindblom, C. E. (1959). "The Science of Muddling Through," **Public Administrative Review**. 19(1959) : 79-99.

Massie, J.L. and Douglas, J. (1981). **Management : A Contemporary Introduction.** 3 rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Mintzberg Henry . (July-August 1975). "The Manage's Job : Folklor and Fact," **Harvard Business Review.** 49-61.

Parke, J.E.P. (1986). "Comparisons of Decision-Making Styles. Florida Community and Junior College Department Chairpersons and Decision Directors," **Dissertation Abstracts International.** 46 (7) : 1802-A.

Robbins, S.P. (1998). **Organizational Behavior : Concepts Controversies and applications**. 8 th ed. New Jersey : Prentice. Hall International.

Simon, H.A. (1957). **Administrative behavior**. 2nd ed. New York : The Free Press.

_____. (1977). **Administrative Behavior**. New York : The Free Press.

_____. (1997). **Administrative Behavior.** New York : The Free Press.

Sisk, H.L. (1973). **Management and Organization**. Ohio : South-Western.

Thomson, A.J. (1980). "Leadership Potential in Development Country," **Rural Reconstruction Review**. 15(3X) : 4296-4.

Vroom, Victor and Yetton, W. Yetton (1973). **Leadership and Decision making.** Pittsburgh : Pittsburgh University Press.

Zeleny, M. (1982). **Multiple Criteria Decision Making.** Copyright New York : McGraw-Hill.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร ฉิมเลี้ยง	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนวย บุญศรี	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. รองศาสตราจารย์เฉลา ประเสริฐสังข์	อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย	อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
5. อาจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายวุฒิชัย ชมภู นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก" โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฏฐ์ กิจปรีชา เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๖๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ถาวร ฉิมเลี้ยง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายวุฒิชัย ชมภู นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก" โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฏฐ์ กิจปรีชา เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนวย บุญศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายวุฒิชัย ชมภู นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก" โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฏฐ์ กิจปรีชา เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์เฉลา ประเสริฐสังข์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายวุฒิชัย ชมภู นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก" โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฏฐ์ กิจปรีชา เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๖๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายวุฒิชัย ชมภู นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก" โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสิฏฐ์ กิจปรีชา เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เฉพาะในการเก็บข้อมูลทางการศึกษาสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

   ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก

   ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับระดับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก 5 รูปแบบการตัดสินใจ จำนวน 44 ข้อ
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอน และทุกข้อ เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ถูกต้อง ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับ จะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่ประการใด

ขอขอบคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นายวุฒิชัย ชมภู
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพในการปฏิบัติงาน
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ บุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์ กศน. อำเภอในเขตภาคตะวันออก

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
   - ☐ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี
   - ☐ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก
   - ☐ ขนาดใหญ่
   - ☐ ขนาดกลาง
   - ☐ ขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก 5 รูปแบบการตัดสินใจ จำนวน 44 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจตอนนี้มี 5 รูปแบบการตัดสินใจ จำนวน 44 ข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออก โปรดพิจารณาดูว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีพฤติกรรมการตัดสินใจอย่างไรในการปฏิบัติหน้าที่โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมมากที่สุด ตามความเป็นจริงข้อละ 1 ช่อง โดยมีเกณฑ์ค่าของคะแนนระดับพฤติกรรมการตัดสินใจ มีความหมายดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการตัดสินใจน้อยที่สุด
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการตัดสินใจน้อย
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการตัดสินใจปานกลาง
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการตัดสินใจมาก
5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการตัดสินใจมากที่สุด

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ	ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ผู้บริหารมีการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง						
2	ผู้บริหารวิเคราะห์ คัดแยกข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์						
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล						
4	ผู้บริหารค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ						
5	ผู้บริหารกำหนดจุดหมายที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ						
6	ผู้บริหารได้มีการรวบรวมข้อมูลสู่สารสนเทศทั้งหมดแล้วจึงสร้างทางเลือก						
7	ผู้บริหารได้มีการประเมินทางเลือกทั้งหมดก่อนตัดสินใจ						
8	ผู้บริหารเลือกทางเลือกที่เหมาะและนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติ						
9	ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา						
10	ผู้บริหารระบุปัญหาอย่างชัดเจนก่อนการตัดสินใจ						
11	ผู้บริหารได้วิเคราะห์ถึงความยุ่งยากผลกระทบที่จะต้องตามมาภายหลังการตัดสินใจ						
12	ผู้บริหารได้มีการกำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหา						

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ	ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
13	ผู้บริหารได้วิเคราะห์ถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลังการตัดสินใจ						
14	ผู้บริหารมีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของการตัดสินใจ						
15	ผู้บริหารกำหนดกรอบในการแก้ไขปัญหาทุกครั้งที่ตัดสินใจ						
16	ผู้บริหารนำข้อจำกัดของทางเลือกต่าง ๆมาเป็นเกณฑ์ประกอบในการตัดสินใจ						
17	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน						
18	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้						
19	ผู้บริหารตัดสินใจโดยพิจารณาดูจากทางเลือกที่เป็นไปได้จากเงื่อนไข						
20	ผู้บริหารมีการสรุปประเด็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ						
21	ผู้บริหารมีการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา						
22	ผู้บริหารตั้งวัตถุประสงค์ก่อนการตัดสินใจ						
23	ผู้บริหารยอมรับสภาพปัญหาโดยการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร						
24	ผู้บริหารจะกำหนดทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกในแต่ละประเด็นปัญหาที่จะตัดสินใจ						
25	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่และควรจะเป็นโดยพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดแล้วตัดสินใจ						
26	ผู้บริหารใช้ทางเลือกที่ตัดสินใจที่เป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ	ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
26	ผู้บริหารศึกษากรอบนโยบายขององค์กร						
27	ผู้บริหารตัดสินใจสอดคล้องกับกรอบนโยบายขององค์กร						
28	ผู้บริหารตัดสินใจจะเฉพาะในขอบเขตใกล้เคียงกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น						
29	ผู้บริหารเปรียบเทียบทางเลือกทฤษฎีประสบการณ์ผสมกันเป็นองค์ประกอบการตัดสินใจ						
30	ผู้บริหารหากไม่มั่นใจผลของการตัดสินใจจะยืดเวลาในการตัดสินใจออกไป						
31	ผู้บริหารหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือแบ่งแยกส่วนการตัดสินใจออกเป็นส่วน ๆ						
32	ผู้บริหารนำเอาประสบการณ์องค์ความรู้และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ประกอบการตัดสินใจ						
33	ผู้บริหารเตรียมการตัดสินใจที่ตรงข้ามไว้เสมอ						
34	ผู้บริหารมีความสามารถตัดสินใจภายใต้ความไม่ชัดเจนความคลุมเครือในรายละเอียดและการมีส่วนร่วม						
35	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทุกปัญหาแม้จะเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่ก็ตาม						
36	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทุกปัญหาแม้จะเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่ก็ตาม						
37	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่ว ในการตัดสินใจ						
38	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาประเด็นของความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจ						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ	ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา						
40	ผู้บริหารพิจารณาดูแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจ						
41	ผู้บริหารได้มีการวิเคราะห์ถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์การ						
42	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาที่ซับซ้อนไม่เป็นระบบขององค์กร						
43	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนความสับสนของปัญหาทั้งวิธีการและเป้าหมายมีความเป็นอิสระแยกต่อกันและไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น						
44	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแม้ปัญหาที่ตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ขององค์กร						

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด เนื้อหา หรือวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจแบบสอบถามวัดตรงจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ หรือเนื้อหา (หรือ IOC) จากสูตร

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

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหานั้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model)	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
1	ผู้บริหารมีการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
2	ผู้บริหารวิเคราะห์ คัดแยกข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
4	ผู้บริหารค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารกำหนดจุดหมายที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารได้มีการรวบรวมข้อมูลสู่สารสนเทศทั้งหมดแล้วจึงสร้างทางเลือก	+	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารได้มีการประเมินทางเลือกทั้งหมดก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเลือกทางเลือกที่เหมาะและนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารระบุปัญหาอย่างชัดเจนก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารได้วิเคราะห์ถึงความยุ่งยากผลกระทบที่จะต้องตามมาภายหลังการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+0	+4	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหารได้มีการกำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+0	+0	+3	0.60	ใช้ได้
13	ผู้บริหารได้วิเคราะห์ถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลังการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+0	+0	+3	0.60	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model)	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
14	ผู้บริหารมีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกำหนดกรอบในการแก้ไขปัญหาทุกครั้งที่ตัดสินใจ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารนำข้อจำกัดของทางเลือกต่าง ๆมาเป็นเกณฑ์ประกอบในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
17	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้	+1	+1	0	+1	0	+3	0.60	ใช้ได้
19	ผู้บริหารตัดสินใจโดยพิจารณาดูจากทางเลือกที่เป็นไปได้จากเงื่อนไข	+1	-1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการสรุปประเด็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	0	0	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
22	ผู้บริหารตั้งวัตถุประสงค์ก่อนการตัดสินใจ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
23	ผู้บริหารยอมรับสภาพปัญหาโดยการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร	+1	0	+1	0	+1	+3	0.60	ใช้ได้
24	ผู้บริหารจะกำหนดทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกในแต่ละประเด็นปัญหาที่จะตัดสินใจ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
25	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่และควรจะเป็นโดยพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดแล้วตัดสินใจ	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
26	ผู้บริหารใช้ทางเลือกที่ตัดสินใจที่เป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model)	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
27	ผู้บริหารศึกษากรอบนโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
28	ผู้บริหารตัดสินใจสอดคล้องกับกรอบนโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
29	ผู้บริหารตัดสินใจจะเฉพาะในขอบเขตใกล้เคียงกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	0	+1	0	+1	+3	0.60	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเปรียบเทียบทางเลือกทฤษฎีประสบการณ์ผสมกันเป็นองค์ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
31	ผู้บริหารหากไม่มั่นใจผลของการตัดสินใจจะยืดเวลาในการตัดสินใจออกไป	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
32	ผู้บริหารหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือแบ่งแยกส่วนการตัดสินใจออกเป็นส่วน ๆ	+1	+1	+1		+1	+4	0.80	ใช้ได้
33	ผู้บริหารนำเอาประสบการณ์องค์ความรู้และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1			+3	0.60	ใช้ได้
34	ผู้บริหารเตรียมการตัดสินใจที่ตรงข้ามไว้เสมอ	0	0	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีความสามารถตัดสินใจภายใต้ความไม่ชัดเจนความคลุมเครือในรายละเอียดและการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
36	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทุกปัญหาแม้จะเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่ก็ตาม	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
37	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
38	ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาประเด็นของความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ที่	รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจ รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (The Rational Model)	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
40	ผู้บริหารพิจารณาดูแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
41	ผู้บริหารได้มีการวิเคราะห์ถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์การ	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาที่ซับซ้อนไม่เป็นระบบขององค์กร	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนความสับสนของปัญหาทั้งวิธีการและเป้าหมายมีความเป็นอิสระแยกต่อกันและไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแม้ปัญหาที่ตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ขององค์กร	+1	+1	+1		+1	+4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พฤติกรรมการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
รูปแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผล	
1.	.47
2.	.44
3.	.57
4.	.46
5.	.37
6.	.51
7.	.43
8.	.49
รูปแบบการตัดสินใจทางการบริหาร	
9.	.49
10.	.57
11.	.53
12.	.49
13.	.43
14.	.66
15.	.48
16.	.44
17.	.39
รูปแบบการตัดสินใจแบบค่อยเป็นค่อยไป	
18.	.58
19.	.59
20.	.52
21.	.61
22.	.52
23.	.39

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
24.	.62
25.	.61
26	.51
รูปแบบการตัดสินใจแบบผสมผสาน	
27.	.49
28.	.47
29.	.55
30.	.43
31.	.50
32.	.52
33.	.69
34.	.69
รูปแบบการตัดสินใจแบบถังขยะ	
35.	.53
36.	.54
37.	.57
38.	.52
39.	.38
40.	.31
41.	.39
42.	.51
43.	.48
44.	.47

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก เท่ากับ .94

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวุฒิชัย ชมพู
วัน เดือน ปีเกิด	1 ธันวาคม 2501
สถานที่เกิด	จังหวัดปราจีนบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 88 เทศบาล 17 ซอย 1 ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์ กศน. อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสระแก้ว
พ.ศ. 2525	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (เครื่องมือกลชั้นสูง) วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
พ.ศ. 2545	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี