

พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
DECISION MAKING BEHAVIOR OF THE DIRECTOR
OF PRIMARY SCHOOL IN SAMUTSAKORN

นฤมล ศรีงามผ่อง¹

NARUMON SRI-NGARMPONG

นุชนรา รัตนศิริระประภา²

NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 45 โรงเรียน โดยวิธีการจับคู่ (matching case) แล้วเปิดตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของเครซี่เมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา / ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ / หัวหน้าฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารตามแนวคิดของแทนเนนบอม และชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การตัดสินใจ

Abstract

The objectives of this research were to identify; 1) the decision making behavior of the director of Primary Schools in Samutsakorn. 2) the comparative study of decision making behaviors of the director of primary school in Samut Sakhon which classified by sex, age, education position in the school, experience in school , school sizes and ampore of school. The samples were 45 primary schools in Samut Sakhon. and selected by the matching case from the lowest number of schools. Krejcie & Morgan has a sample group of 15 schools. The 135 informants were a director

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

a school/ a deputy director a school / an acting director / a head of administration/ head of subject and a teacher. The research instrument was a questionnaire decision making behavior based on Tannenbaum and Schmidt's concept. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation.

The findings of this research were as follow:

1. The decision behavior of the director of primary schools in Samutsakorn was at high level in overall and every aspect.
2. The comparative study of opinion level towards decision making of the director of primary schools and which classified by sex, age, education position in the school, experience in school, school sizes and ampore was not significantly different.

Keyword : Decision making behavior

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงการศึกษาในปัจจุบันมีความก้าวหน้าที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ จากกระแสโลกาภิวัตน์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย และเพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้ประกาศวิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญา รู้คิด มีสมรรถนะ และมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 ; 25) อาจกล่าวได้ว่าการกระทำหรือพฤติกรรม ในการบริหาร / จัดการที่มุ่งให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น มีการตัดสินใจ (Decision Making) เกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ

การติดต่อสื่อสาร และรวมถึงการควบคุม การตัดสินใจจะเป็นหน้าที่ที่แฝงอยู่ในหน้าที่อื่น ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารในระดับใด หรือในสถานการณ์ใดก็ตาม บางท่านถึงกล่าวว่า การบริหารคือการตัดสินใจนั่นเอง (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550 ; 387) ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา และไม่มีองค์กรใดสามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงได้ แต่การปรับองค์กรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในโลกธุรกิจได้นั้น จำเป็นต้องทำอย่างมีทิศทาง ซึ่งการที่องค์กรจะบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีทิศทางได้นั้น ผู้นำและกลยุทธ์ ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนล้วนต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงองค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (จิตติ รัชมีธรรมโชติ และคณะ, 2553 ; 58) ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลา เนื่องจากการตัดสินใจและการกระทำของผู้นำ จะทำให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับสังคมไปถึงระดับโลก และผลการตัดสินใจจะกระทบกระเทือนต่อคนเป็นจำนวนมากด้วย การวางแผนหรือการตัดสินใจจะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ การวางแผน และการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงการวางแผนการกำหนดทิศทางนโยบายก่อนเสมอ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2560 ; 3) จะเห็นได้

ว่าการบริหารที่ดีนั้น ไม่อาจตัดสินใจทำคนเดียวได้ การร่วมมือกันทำงานจะทำให้เกิดความสำเร็จ โดยการมอบหมายงานและกระจายอำนาจ เลือกคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีแนวโน้มที่จะเป็นประชาธิปไตยในการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ที่จะมีภาวะผู้นำ (Leadership) จากการจัดการ (Management) และผสมผสานประยุกต์ให้เหมาะสม ดังนั้น หากผู้บริหารไม่มีความเป็นผู้นำแล้ว จะส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการประมวลเอกสารผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสาครนั้น ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 2 ปัญหา คือ 1) ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจเพียงผู้เดียว การตัดสินใจของผู้บริหารที่ตัดสินใจโดยรวมอำนาจไว้ทั้งหมดและไม่มีการวางแผนในการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน เมื่อผู้บริหารไม่กระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า ทำให้การตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ 2) ผู้บริหารกำหนดทางเลือกให้โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็น ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาทางเลือกร่วมกัน การเลือกทางเลือกรักรเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด องค์ประกอบสำคัญความสำเร็จในอันดับต้น ๆ คือการบริหารที่ได้แสดงถึงความร่วมมือกับบุคลากร สังคม และชุมชน รวมถึงผู้ร่วมงาน ให้เกิดการยอมรับให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตามจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการตัดสินใจ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ

คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นแบบใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ แตกต่างกันหรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของแทนเนนบอม และชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) ได้กล่าวถึงรูปแบบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจออกเป็น 7 แบบ คือ 1) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ 2) ผู้บริหารตัดสินใจแล้วเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจของตน 3) ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ 4) ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและอาจเปลี่ยนการตัดสินใจ 5) ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนำมาพิจารณาตัดสินใจ 6) ผู้บริหารชี้ข้อจำกัดแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในขอบเขตนั้น 7) ผู้บริหารมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองภายในขอบเขตที่กำหนด

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 103 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นโรงเรียนในอำเภอเมือง จำนวน 55 โรงเรียน ในอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 29 โรงเรียน และโรงเรียนในอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 103 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูล จากโรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน 3) ครู จำนวน 1 คน และรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 135 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของแทนเนนบอม และชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) ดังนี้

2.1 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบหรือปฏิบัติการตัดสินใจแบบนี้ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาปัญหาเอง โดยหาทางแก้ปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง แล้วตัดสินใจเลือกทางที่เห็นว่าน่าจะให้ผลดีที่สุด จากนั้นก็แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเพื่อปฏิบัติต่อไป อาจคำนึงถึงหรือไม่คำนึงถึงว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกอย่างไรต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นใด ๆ หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ประการใด

2.2 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วเกลี้ยกล่อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจของตน การตัดสินใจแบบนี้เหมือนกับแบบที่ 1 แตกต่างกันตรงที่แทนที่จะแจ้งการตัดสินใจนั้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบก็เปลี่ยนมาใช้ศิลปะในการเกลี้ยกล่อม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจนั้น เหตุที่เกลี้ยกล่อมเพราะสำนึกว่าอาจมีการต่อต้านเกิดขึ้น และพยายามลดการต่อต้านโดยชี้ให้เห็นว่าถ้ากระทำดังที่ตัดสินใจแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อองค์กร

2.3 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจแบบนี้ผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ โดยให้ออกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบว่าผู้บริหารคิดอย่างไร และมีความตั้งใจอย่างไร หลังจากที่ได้อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบแล้ว ก็ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สอบถามปัญหาที่สงสัย กรณีเช่นนี้จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจมากขึ้นว่าผู้บริหารต้องการทำอย่างไร

2.4 ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจเมื่อได้ข้อมูลที่ดีกว่า การตัดสินใจแบบนี้ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนในการที่จะทำให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจบ้าง แต่ความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจยังคงอยู่กับผู้บริหาร โดยก่อนการประชุมหรือพบปะกันกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บริหารได้มีการตัดสินใจมาก่อนแล้ว แต่ยังคงคิดว่าอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อดูปฏิบัติการที่จะเกิดขึ้นว่า การตัดสินใจนั้นจะกระทบกระเทือนอย่างไรบ้าง และหากข้อมูลใหม่ที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมเพียงพอ ผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจใหม่ได้

2.5 ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วนำมาพิจารณาตัดสินใจ การตัดสินใจแบบนี้ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการเสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาที่ผู้บริหารเสนอ ผู้บริหารจะเริ่มด้วยการชี้ให้เห็นว่าตัวปัญหาคืออะไร แล้วจึงให้

ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อมูล
ตลอดจนทางเลือกต่างๆ ในการแก้ไขปัญหา
จากนั้นผู้บริหารจะนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจ

2.6 ผู้บริหารชี้ข้อจำกัดแล้วให้
ผู้ได้บังคับบัญชาทำการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตนั้น
การตัดสินใจแบบนี้ผู้บริหารจะมอบปัญหาและ
ข้อจำกัดให้แก่กลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาไปทำการตัดสินใจ
โดยผู้บริหารเองอาจเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ร่วมพิจารณา
ตัดสินใจด้วย

2.7 ผู้บริหารมอบให้ผู้ได้บังคับบัญชา
ตัดสินใจเอง การตัดสินใจแบบนี้ ผู้บริหารจะให้ความ
เป็นอิสระแก่ผู้ได้บังคับบัญชามากที่สุด โดยให้หา
แนวทางตัดสินใจแก้ปัญหาเอง แต่ผู้บริหารเป็นผู้
กำหนดว่าใครบ้างที่เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหานั้น
และเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจอย่างไรแล้วผู้บริหาร
จะยอมรับการตัดสินใจนั้น (Tannenbaum and
Werren H. Schmidt, 1973 ; 5)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ
แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire)
จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
หน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
ขนาดโรงเรียน และอำเภอ จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะ
เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการตัดสินใจตามแนวคิด
แทนเนน บอม และชมิทท์ (Tannenbaum and
Schmidt) โดยออกแบบเป็นแบบสอบถามจัดอันดับ
คุณภาพ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Liker)
โดยใช้แบบสอบถามของ นายศรีบุญ พงศ์ประเสริฐ
สิน เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆ
มณฑล ตามแนวคิดของแทนเนน บอม และชมิทท์
(Tannenbaum and Schmidt) แบบสอบถามตอนที่ 2
เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ

(Rating Scale) (ศรีบุญ พงศ์ประเสริฐสิน, 2554 ;
121)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินงานวิจัย
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของ
การวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนสำหรับ
การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็น
ขั้นตอนของการกำหนดปัญหาและศึกษาสภาพปัญหา
พร้อมทั้งรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา
เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสถิติ รายงานการวิจัยต่างๆ
ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสนอขอ
อนุมัติหัวข้อการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอน
ที่ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวิจัย สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง
จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล และรวบรวมข้อมูลที่
ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล
ทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอน
การจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เสนอต่อ
คณะกรรมการผู้ควบคุมการวิจัย เพื่อตรวจสอบความ
ถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่
คณะกรรมการเสนอแนะ และจัดทำรายงาน
ผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ใช้โรงเรียน
เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เมื่อได้รับ
แบบสอบถามคืนจากผู้ให้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ
ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน
สำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (Tally
Sheet) เพื่อกำหนดคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการ
วิเคราะห์ข้อมูล และระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้

4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 135 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาด และอำเภอ โดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

เพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 64.45 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.55

อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 และระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44

ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และครูผู้สอน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.45 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.55 และระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง มากที่สุด จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.11 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.22

อำเภอผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนในอำเภอเมือง จำนวน 15 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.33 โรงเรียนในอำเภออำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 15 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และโรงเรียนในอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 15 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวม

แบบ	พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ	4.36	0.49	มาก
2	ผู้บริหารนำเสนอการตัดสินใจ	4.19	0.63	มาก
3	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและเชิญให้ตั้งคำถาม	3.96	0.87	มาก
4	ผู้บริหารตัดสินใจเบื้องต้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ	4.08	0.75	มาก
5	ผู้บริหารนำเสนอปัญหา และรับคำแนะนำ ในการตัดสินใจ	4.09	0.72	มาก
6	ผู้บริหารกำหนดขีดจำกัดขอให้กลุ่มตัดสินใจ	4.34	0.52	มาก
7	ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานภายใต้ ขอบเขตที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชา	4.37	0.51	มาก
รวม		4.20	0.49	มาก

(N=135)

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายแบบพบว่า พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทุกแบบ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานภายใต้ขอบเขตที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.51) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D = 0.49) ผู้บริหารกำหนดขีดจำกัดขอให้กลุ่มตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.52) ผู้บริหารนำเสนอการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 0.63) ผู้บริหารนำเสนอปัญหาและรับคำแนะนำในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.72) ผู้บริหารตัดสินใจเบื้องต้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.75) ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและเชิญให้ตั้งคำถาม ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.87) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่ง อยู่ระหว่าง 0.49 - 0.87 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ

ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ย (S.D.) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) พบว่า

เพศ

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายแบบที่ 6 ผู้บริหารที่ซื้อจำกัดแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในขอบเขตนั้น พบว่าเพศชายมีความคิดเห็นแตกต่างจากเพศหญิง

อายุ

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม อายุ โดยภาพรวม ความคิดเห็นของช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี , 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายแบบ พบว่า ช่วงอายุ 41- 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุอื่น ๆ

ระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี , ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่าปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างจากปริญญาตรี และปริญญาโท

ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา โดยภาพรวม (พบว่า)ความคิดเห็นของผู้บริหาร , หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายแบบ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู

ประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี , 6-10 ปี , 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียน

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของโรงเรียน ขนาดเล็ก , ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายแบบ พบว่าความคิดเห็นของโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

อำเภอ

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม อำเภอ โดยภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของโรงเรียนในอำเภอเมือง ,โรงเรียนในอำเภอบ้านแพ้ว และโรงเรียนในอำเภอกระทุ่มแบน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานภายใต้ขอบเขตที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ ผู้บริหารกำหนดขีดจำกัดขอให้กลุ่มตัดสินใจ ผู้บริหารนำเสนอการตัดสินใจ ผู้บริหารนำเสนอปัญหาและรับคำแนะนำในการตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจเบื้องต้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ และผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและเชิญให้ตั้งคำถาม

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อขยายผลของการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องเข้ารับการทำงานเป็นหัวหน้างาน เพื่อฝึกการทำงาน รวมถึงมีคุณสมบัติด้านความรู้ และความสามารถในการบริหาร รวมถึงการจัดอบรมพัฒนาการบริหารของภาครัฐบาลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม และการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ เพื่อนำมาปฏิบัติใช้ในองค์กร ทำให้ผู้บริหารมีการทำงานที่เป็นระบบ และไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายของภาครัฐบาลที่ได้กำหนด เพื่อพัฒนาเด็กไทยให้มีความก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และอำเภอ พบว่าไม่แตกต่างกัน

1. จำแนกด้านเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการตัดสินใจ วางแผนและกำหนดเป้าหมาย ซึ่งในการทำงานร่วมกันย่อมมีทั้งเพศชายและเพศหญิง การทำงานร่วมกัน มีความยุติธรรม ความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกด้านเพศ มีความไม่

แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานของผู้บริหารที่มีการประชุมผู้บริหาร มีปรึกษาปัญหาในด้านต่าง ๆ ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดนิทรรศการต่างๆ ของแต่ละโรงเรียน เพื่อให้มีการบริหารที่เชื่อมโยงกัน

2. จำแนกด้านอายุ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งในการทำงานต้องประกอบด้วยผู้ร่วมงานที่หลากหลาย แตกต่างกันทั้งอายุ อีกทั้งมีความคิดที่แตกต่างกัน ในการกระจายงานขอบผู้บริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกัน มีการคำนึงถึงความสามารถ ศักยภาพของผู้ร่วมงานให้มีความเหมาะสมกับงานที่มอบหมาย ซึ่งส่งผลให้ทั้งผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ-การเรียนรู้ และครู แม้อายุจะแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3. จำแนกด้านระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งผู้บริหารมีความสามารถในการกระจายให้เป็นระบบและเหมาะสมในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคในทุกโรงเรียน

4. จำแนกด้านระดับประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ย่อมมีผลต่อการทำงาน ยังมีประสบการณ์หลายปี ย่อมแสดงถึงความชำนาญในการทำงาน ทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความผูกพันกับสถานศึกษา

5. จำแนกด้านระดับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษามีการกำหนดอย่างชัดเจน และเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อทำ

พาไปสู่เป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

6. จำแนกด้านขนาดโรงเรียน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมมีความพร้อมทางเทคโนโลยีมาก การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการตัดสินใจในการทำงานมากกว่า เนื่องจากมีบุคลากรจำนวนมากทำให้ต้องบริหารงานมาก รวมถึงการลดความขัดแย้งในองค์กรด้วย ซึ่งในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีการตัดสินใจที่ให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

7. จำแนกด้านอำเภอภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มีเพียง 3 อำเภอ ทำให้การบริหาร การตัดสินใจมีการปรึกษากัน เพื่อให้สอดคล้องกัน รวมทั้งมีการพบปะกันในงานสำคัญทางการศึกษา เช่น งานจัดนิทรรศการทางการศึกษา การประชุมผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารพบปะแลกเปลี่ยน พูดคุย จึงมีการบริหารงานไปแนวทางเดียวกัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจสืบเนื่องมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานของผู้บริหารนั้น ควรให้ความสำคัญกับงานและผู้ร่วมงานไปพร้อมกัน จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารควรเน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงาน และอยากทำงานในสถานศึกษานั้นๆ ด้วยจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็ก ที่มีอำเภอเพียง 3 อำเภอ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมทางการศึกษา การจัดงานกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ครู การประชุมหรืออบรม แลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการปรึกษา การอบรม และทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แบบพฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จะเห็นว่าพฤติกรรมการณ์ตัดสินใจส่วนใหญ่ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ 1) การรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจ ซึ่งในการตัดสินใจที่ต้นนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อช่วยกันหาทางเลือกในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาที่มีความหลากหลายและเลือกทางที่ดีที่สุด แต่ในการตัดสินใจนั้นต้องนำข้อมูลจากหลายฝ่ายมาร่วมกันคิดวิเคราะห์ในการตัดสินใจ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาในการตัดสินใจ การมอบอำนาจให้แก่บุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อร่วมกันวิเคราะห์แล้วผลจากการตัดสินใจ ก็จะเป็นที่ยอมรับร่วมกันภายในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมอบอำนาจให้แก่บุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจจะเป็นการลดเวลา และลดภาระในการแก้ไขปัญหาของผู้บริหาร เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีและเป็นระบบยิ่งขึ้น ดังนั้น การตัดสินใจมีหลายรูปแบบที่ใช้ในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว ควรมีการกระจายหน้าที่เพื่อลดภาระงานของผู้บริหาร และประหยัดเวลาในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอำนาจในการตัดสินใจจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครพบว่า พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจที่ได้ค่าเฉลี่ย

น้อยสุด คือ ผู้บริหารที่แสดงความคิดเห็นและเชิญให้ตั้งคำถาม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และตั้งคำถาม เป็นการลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นเพื่อหาวิธีแก้ไขและวางแผนในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นเสมือนเข็มทิศในการชี้การก้าวหน้าของสถานศึกษาหรืออาจถอยหลังของสถานศึกษา ควรมีกิจกรรมที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและจัดการประชุมที่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็น เปิดให้ได้ซักถาม เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน เมื่อผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจเป็นหนึ่งใจเดียวกันที่จะมุ่งพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- จิตติ รัตมีธรรมโชติ และคณะ, *Essentials of Managing Change* สารระสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัดมหาชน) , 2553
- พงษ์นรินทร์ เจริญรัมย์ , การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนวัดนางสาว (ถาวรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (มกราคม – มิถุนายน 2559)
- วรพจน์ บุษราคัมวดี, "ความหมายและความสำคัญของการตัดสินใจ," เข้าถึงเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2560, <http://fms.vru.ac.th/research/vorapot/A10-5.pdf>.
- ศรีบุญ พงศ์ประเสริฐสิน , พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล (สาขาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร) , 2554
- สำนักงานทดสอบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, *แนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ), 2554
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ, *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) , 2550
- Tannenbaum and Werren H. Schmidt , *How to Choose a Leadership Pattern* , (Boston : A Harvard Business Review) , 1973

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้นักวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้แพร่หลายออกไป และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”
2. ควรศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”
3. ควรศึกษาเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”