

การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

THE STUDY OF ATTITUDE TO EXECUTIVES DECISION-MAKING
OF PHRARIYATTIDHAMMA SCHOOLS ADMINISTRATOR
DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION
PHRAE PROVINCE

พระครูวิจิตรธรรมสาธก (ชาญชัย ขุนคำ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

พระครูวิจิตรธรรมสาธก (ชาญชัย ชุนคำ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**THE STUDY OF ATTITUDE TO EXECUTIVES DECISION-MAKING
OF PHRARIYATTIDHAMMA SCHOOLS ADMINISTRATOR
DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION
PHRAE PROVINCE**

Phrakhru Wichitthammasathok (Chanchai Khunkham)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Buddhist Studies)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา



(พระสุธีธรรมานุวัตร, ศส.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, คร.)



กรรมการ

(พระเมธีธรรมาลังการ, ศส.ดร.)



กรรมการ

(พระครูปลัดพรหมเรศ โชติวิโร, ศส.ดร.)



กรรมการ

(ดร.สมมาตร สนมมิโน)



กรรมการ

(ดร.จุฑามาศ วารีแสงทิพย์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระเมธีธรรมาลังการ, ศส.ดร.

ประธานกรรมการ

ดร.สมมาตร สนมมิโน

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่
- ผู้วิจัย** : พระครูวิจิตรธรรมสาธก (ชาญชัย ขุนคำ)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : พระเมธีธรรมาลังการ (ประยูทธ ภูริทตฺโต), ผศ.ดร., ป.ธ.๕, พธ.บ.,
M.A., Ph.D.
- : ดร.สมมาตร สันทมิโน ศศ.บ., ศศ.ม., กศ.ด.
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของ ครู บุคลากร และนักเรียน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน และศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กรอบของพฤติกรรมการตัดสินใจตามแนวคิด ๕ วิธี ของวิกเตอร์ เฮช.รูม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ สามเณร ครู ผู้บริหาร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๓๓๕ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ และวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารจัดการ ๗ งาน คือ งานวิชาการ,งานกิจการนักเรียน,งานบุคลากร,งานธุรการ,งานการเงินและพัสดุ,งานอาคารสถานที่,งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน, โดยใช้ค่าสถิติจากผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารจัดการ ๗ งาน คือ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ โดยผู้บริหารคนเดียวอยู่ในระดับมาก, ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก, ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจอยู่ในระดับมาก,ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิชอบและสนับสนุนเต็มที่อยู่ในในระดับมาก ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ควรให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดงบประมาณดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

- Thesis Title** : The Study of Attitude to Executive Decision-making of Pariyattidhamma Schools Administrator Department of General Education in Phrae Province
- Researcher** : Phrakhrū Wichitthammasathok (Chanchai Khunkham)
- Degree** : Master of Arts (Buddhist Studies)
- Thesis Supervisory Committee**
- : Phramephithamalangkarn (Prayuddha Phuritatto), Pali IX , B.A., M.A., Ph.D.
- : Dr. Sommat Sonthamino, B.A., M.A., Ed.D.
- Date of Graduation** : March 23, 2012

Abstract

The objective of the thesis is to study of the attitude to teachers, staff and students decision - making of the administrators in school. In seven areas: Academic, Student affairs, personnel on administrative tasks, finance and procurement, the building place and community relationship. The problem with the recommendation affect to executive decision-making of Phrariyattidhamma schools administrator department of general education Phrae province.

The thesis is a quantitative study from the study; Within the framework of behavioral decision making to the idea of how victor H. vroom 5 sample study were novice teachers, administrators using the sample image data analysis included 335 respondents generally using percentages and analyze the behavior of the administrators school. In the seven areas by using statistics. These results showed that the level of feedback on behavior in the decision of the administrators school, five to seven areas.

the education meets that, in the administration manages 7 the work, be, behaviour making a decision side, by the executive alone is in many level, behaviour making a decision side by the executive alone later receives the data from the inferior is in many level, behaviour making a decision side that give the inferior participates in to consider a problem has by to consult each a person already the executive is deciding in many level, behaviour making a decision side that give the inferior participates in to consider a problem has been the group already the executive is deciding in the level most, behaviour making a decision side that give the inferior participates in

to consider a problem and decide the executive have will to decide and induce minister by person share decide are responsible and support with full speed ahead are in many level, the suggestion that about making a decision behaviour of the executive, should give the executive participates in in budget points arrangement manages of monk school splits to condemn the dharma.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลต่างๆ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยใคร่ขออนุญาตรอบนาม เพื่อแสดงความขอบคุณ

ก่อนอื่นขอกราบขอบพระคุณและอนุโมทนาขอบคุณ คณะกรรมการควบคุมและให้คำปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ คือ ท่านพระเมธีธรรมาลังการ, ผศ.ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดแพร่ และ ดร.สมมาตร สนทมิโน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่บงเหนือ ทั้งสองท่านได้ให้ความกรุณาแนะนำเพิ่มเติมและชี้แนะให้แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เนื้อหาสาระและรูปแบบของวิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาขอบคุณ อาจารย์สมศรี ฐานะวุฒิกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังกวาง อาจารย์ปรีชาชาญ อินทรชิต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหลง อาจารย์ชนิษฐฎา แก้วจินดา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่หลวง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณพระมหาสมบูรณ วุฑฒิกโร,ดร., พระปิยะ ปิยธมฺโม (เมฆแสน) และอนุโมทนาขอบคุณดร.จุฑามาศ วารีแสงทิพย์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

อนึ่ง ขออนุโมทนาขอบคุณ คุณคณินิจ สะเทือนรัมย์ เจ้าหน้าที่โรงเรียนสัมฤทธิ์บุญวิทยา ที่ได้ให้ความกรุณาจัดพิมพ์สาระความของวิทยานิพนธ์ทั้งหมด จนสำเร็จเป็นรูปเล่มขึ้นมาได้ อย่างเรียบร้อยด้วยดี

หากปรากฏความดิงาม หรือประโยชน์ใดๆ ที่พึงเกิดมีอยู่ในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอยกขึ้นบูชาสักการะแด่คุณของบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง

พระครูวิจิตรธรรมสาธก(ชาลัญชัย ขุนคำ)

๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ณ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๗
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย	๘
๑.๘ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๘
๑.๙ กรอบแนวความคิด	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๒.๑ ทฤษฎีการตัดสินใจ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๒.๒ ทฤษฎีองค์การและการจัดการ	๑๗
๒.๓ ทฤษฎีการบริหารการศึกษา/การบริหารสถานศึกษา	๒๕
๒.๔ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานการณศึกษา	๓๕
๒.๕ แนวความคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธ	๓๘
๒.๕ แนวคิดการจัดการศึกษาแนวพุทธ	๔๑
๒.๖ พุทธวิธีในการบริหาร	๔๔
๒.๗ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการศึกษา	๕๗
๓.๑ ระเบียบวิธีศึกษา	๕๗
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๗
๓.๓ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	๕๘
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๖๐
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๒
๓.๖ การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๒
๓.๗ การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย	๖๓
๓.๘ การประมวลผลข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล	๖๓
๓.๙ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๔
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๗
ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร	๖๘
ตอนที่ ๓ คำถามปลายเปิดเป็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ของผู้บริหาร โรงเรียน	๗๖
บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๗๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๘๐
๕.๒ อภิปรายผล	๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๘๓
บรรณานุกรม	๘๕
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ, หนังสือออกของผู้เชี่ยวชาญ, และแบบสอบถามเพื่อการวิจัยผู้เชี่ยวชาญ	๘๘
ภาคผนวก ข ขอความอนุเคราะห์ให้นิติศาสตร์เก็บข้อมูล	๑๐๐
ประวัติผู้วิจัย	๑๑๔

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
๔.๑ แสดงสถานภาพ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น สถานภาพ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การ ทำงานใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ	๖๗
๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ คิดเห็นของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการ บริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ งาน	๖๘
๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการ บริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้	๗๐
๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการ บริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน	๗๑
๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการ บริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่	๗๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่	๑๓
๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่	๑๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คัมภีร์ที่ใช้ศึกษาค้นคว้า และนำมาอ้างอิงสำหรับการเขียนวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๕ โดยกล่าวถึงแหล่งที่มา เล่ม / ชื่อ / หน้า คือ เลขตัวหน้าเป็นเลขเล่ม เลขตัวกลางเป็นเลขชื่อ เลขตัวหลังเป็นเลขหน้า เช่น ที.สี. (ไทย) ๕/๓๐๓/๑๑๓ = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค (ภาษาไทย) เล่มที่ ๕ ชื่อที่ ๓๐๓ หน้า ๑๑๓

อักษรย่อ อ้างอิงจากพระไตรปิฎก ฉบับภาษาบาลี ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๕ และพระไตรปิฎกภาษาไทยของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยได้กล่าวถึงแหล่งที่มา / เล่ม / ชื่อ / และหน้า ตามลำดับ เช่น อัง.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๒๑๒/๒๕๓ หมายถึง อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ ๒๑ ชื่อที่ ๒๑๒ หน้า ๒๕๓, ขุ.ชา. (บาลี) ๒๗/๑๗๘/๔๓๖ หมายถึง ขุททกนิกาย ชาตกปาติ พระไตรปิฎกภาษาบาลี เล่มที่ ๒๗ ชื่อที่ ๑๗๘ หน้า ๔๓๖

คำอธิบายอักษรย่อพระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก

ม.มู. (บาลี) = สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสกปาติ (ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)

ม.มู. (ไทย) = สุตตันตปิฎก มัชฌมิกาย มูลปณณาสก (ภาษาไทย)

อัง.จตุกก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)

อัง.ปญจก (ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น การตัดสินใจของผู้บริหารนับว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเรื่องหนึ่งในกระบวนการบริหาร ผู้บริหารต้องตัดสินใจในทางเลือกที่คาดว่าจะได้ผลดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่ได้มีการกลั่นกรองไว้แล้ว เพื่อแก้ไขปัญหาหรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับไพศาล มาระพะฤกษ์วรรณ์และคณะ

กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องกระทำในทุกขั้นตอนของการบริหาร เริ่มตั้งแต่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ไม่ว่าผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนใดก็ตาม ก็ต้องเกี่ยวข้องกับการเลือกวิธีปฏิบัติจากทางเลือกต่าง ๆ อยู่เสมอ การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารองค์การที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร^๑

ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีหน้าที่ การบริหารเช่นเดียวกับผู้บริหารหรือผู้จัดการองค์การทั่วไป เป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเป็นทั้งเครื่องมือและกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนโดยตำแหน่ง โดยบทบาท และโดยหน้าที่ ทั้งทางนิติบัญญัติและพฤตินัย ได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้นำทั้งในองค์การ ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชนขององค์การและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์โรงเรียน เส้นทางสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับ การนำไปในทิศทางที่ถูกต้อง และการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

^๑ ไพศาล มาระพะฤกษ์วรรณ์ และคณะ, “การจัดเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับองค์กร : การวิเคราะห์ระบบ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: แมคกรอฮิลล์, ๒๕๒๘), หน้า ๒๐-๒๒.

กัญญา สาธร กล่าวว่า “การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้น เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนหมู่มาก ทั้งภายในโรงเรียนและกับคนและหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชน” การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าในเรื่องใด ๆ จะมีผลกระทบกับบุคคลหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนเป็นสถาบันของสังคม ในทำนองเดียวกันเมื่อผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ก็จะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารและพฤติกรรมของผู้บริหารด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำการตัดสินใจที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยไม่กระทบถึงขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานและชุมชน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก็นับได้ว่าเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์โดยแท้ ในการบริหารการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการนำไปปรับปรุงพัฒนา เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร^๒

สำนักคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แบ่งยุคสมัยของการเข้าสู่ตำแหน่งของ ผู้บริหารในโรงเรียนออกเป็น ๓ ยุค ไว้ดังนี้

ยุคแรกก่อน พ.ศ. ๒๕๐๓ ผู้บริหารโรงเรียนมาจากการแต่งตั้งและไม่ผ่านการอบรมบริหารงาน และตัดสินใจแบบลองผิดลองถูกตามข้อมูลที่ได้ มาได้ ยุคที่สอง ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๐๓-๒๕๒๘ การเข้าสู่ตำแหน่งไม่แตกต่างไปจากยุคแรกมากนัก ยกเว้นเรื่องของผลประโยชน์ เพราะในยุคนี้ได้มีการมอบอำนาจเรื่องการเงินบางส่วน จึงมีบางคนยินยอมเสียเงินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง การบริหารเริ่มมีความยุ่งยากซับซ้อนตามขนาดของโรงเรียน และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารคนเดียว และมีการกระทำผิดทางวินัยค่อนข้างสูง ยุคปัจจุบัน เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ เป็นต้นมา มีการนำเอาระบบคุณธรรมมาใช้ประกอบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหาร มีการสอบคัดเลือกโดยข้อเขียนและการอบรมเข้มรวมทั้งการประเมินผลงานและความประพฤติ เพื่อให้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมตามความเชื่อที่ว่า ความสำเร็จของการจัดการโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ในเรื่องของพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเริ่มเป็นระบบ และมีหลักวิชาการบริหาร มากขึ้นมีการเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการพิจารณา

^๒กัญญา สาธร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖),

ตัดสินใจไปตามรูปแบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคนแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม โดยในภาพรวมแล้วผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำนวนไม่น้อยยังยึดติดกับพฤติกรรม การตัดสินใจแบบอัตโนมัติ “ที่ถือตนเองเป็นใหญ่อยู่ และถือตนเองเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ”^๓

เป็นที่น่าสังเกตว่า กระแสของการปฏิรูปการศึกษาและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานและชุมชน ในปัจจุบันมีส่วนผลักดันให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหาร ในขณะที่เดียวกันระบบและโครงสร้างการบริหารโรงเรียนปัจจุบันก็มีความหลากหลาย และสลับซับซ้อนมากขึ้นตามกาลเวลาและยุคสมัย การตัดสินใจโดยลำพังของผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีโอกาสผิดพลาดสูงและอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงานตรงกันข้าม การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมากขึ้น “การทำความเข้าใจกับรูปแบบต่าง ๆ ของการตัดสินใจที่มีอยู่อย่างหลากหลายและการประสานความร่วมมือกันในการทำงานย่อมจะเสริมให้การบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีโอกาสพบกับความสำเร็จสูงขึ้น”^๔

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๕ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๕ และระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๖ มีครูใหญ่หรือผู้อำนวยการที่แต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ฉะนั้นหัวหน้าสถานศึกษาคือผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อเข้าสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาเช่นนี้ ผู้นำต้องมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการตัดสินใจใหม่ จากเดิมที่เคยตัดสินใจด้วยตนเองทั้งหมด ทำให้เกิดความผิดพลาดสูงหันมาให้นักวิชาการในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ^๕

^๓ ดูรายละเอียด พระเทพโสภณ (ประยูร ฐมมจิตโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. มณีแห่งปัญญา: หนังสือคู่มือสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๘๑.

^๔ จำรัส นองมาก , การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนากรการพิมพ์, ๒๕๔๕, หน้า ๕๕-๕๗).

^๕ กมล รอดคล้าย, สภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๒), หน้า ๓๔-๓๖.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ ๒ มาตรา ๑๒ ความว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กระทรวง กำหนด และมาตรา ๑๘ (๒) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้เช่นนั้น นั้นย่อมหมายถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ และต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ทุกมาตรา ตามหมวด ๖ ให้มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา ๔๗ ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดในกฎกระทรวง ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงมีการจัดทำรายงาน ประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกัน^๖

จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ จัดโดยสถาบันศาสนา และเป็นการศึกษาของสงฆ์ที่จัดการดำเนินการเพื่อสงเคราะห์อนุเคราะห์แก่ เยาวชนที่ด้อยโอกาส พลาดโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นความรู้คู่คุณธรรมนั่นคือ ใช้คุณธรรมคำ สอนพระพุทธศาสนาอบรมสั่งสอนเยาวชนควบคู่ไปกับการศึกษาสามัญศึกษา ดังนั้นการบริหาร จัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจแลศึกษาหาความรู้หลักการและทฤษฎี ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีมีประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการเพื่อนำ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเข้าระบบประกันคุณภาพการศึกษาและได้รับรองจาก สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้มาตรฐานตามที่

^๖ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒), (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑-๔๕.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติไว้ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสาธารณชนทั่วไป”^๑

ดังนั้น ผู้วิจัยได้การศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารงานตามภารกิจของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่กำหนดงานไว้ ๗ งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยกรอบแนวคิดด้วยพฤติกรรมการตัดสินใจ ของวิกเตอร์ เฮช.รูม (Victor H. Vroom)^๒ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารงาน โดยรวมของบริหารโรงเรียน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาทัศนคติของ ครู บุคลากร และนักเรียน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ใน ๗ งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ภายใต้กรอบของพฤติกรรมการตัดสินใจตามแนวคิด ๕ วิธี ของ วิกเตอร์ เฮช.รูม (Victor H. Vroom) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) มีแนวคิดทางด้านพฤติกรรมที่อธิบายทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ดังนี้

^๑ อ้างอิงข้อมูล มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ระบบประกันคุณภาพการศึกษา

[ออนไลน์แหล่งที่มา] : <http://www.itm->

bsru.com/index.php?option=com_content&view=section&id=14&layout=blog&Itemid=67 [๒๐ มี.ค. ๒๕๕๕].

^๒ อ้างถึงใน พิกัด ขัตติพันธุ์, พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการการประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑), หน้า ๕๐.

- ๑) พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว
- ๒) พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังจากได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา
- ๓) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ
- ๔) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ
- ๕) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่^๕

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

- ๑) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สามเณร (นักเรียน) ๘๘๐ รูป ครู ๕๒ รูป/คน ผู้บริหาร ๑๔ รูป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- ๒) กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้แก่ สามเณร ครู ผู้บริหาร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เฉพาะ สามเณร (นักเรียน) (โดยใช้ตารางตามแนวความคิดของ Krejcie และ Morgan)^๖ คือ ได้สามเณร (นักเรียน) จำนวน ๒๖๕ รูป ส่วนครูและผู้บริหารจะเป็นประชากรจริงทั้งหมด เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงใช้ในการวิจัยทั้งหมด เพราะมีจำนวนน้อย ดังนี้ ครู จำนวน ๕๒ รูป/คน ผู้บริหาร จำนวน ๑๔ รูป รวม ๑๓๕ รูป/คน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๔.๑ ทราบถึงพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน
- ๑.๔.๒ ทราบถึงทัศนคติของ ครู บุคลากร และนักเรียน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน
- ๑.๔.๓ ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน

^๕ ไพบูลย์ เทวรักษ์, จิตวิทยาทั่วไป [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://kruoong.blogspot.com/p/blog-page.html>, [๒๒ มีนาคม ๒๕๕๕].

^๖ อังถึงใน คณีย์ ไชยโยธา และสุวิทย์ จำปา, “โครงสร้าง แนวคิด และหลักการ”, รายงานการวิจัย (กรุงเทพมหานคร: โอเคียนสตอร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔-๒๕.

๑.๕ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ **พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจ** หมายถึง การกระทำ อากัปกิริยา หรือวิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่แสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อเป้าหมายในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๑.๕.๒ **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๑.๕.๓ **โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิของวัดในพระพุทธศาสนา หรือที่ดินของภาครัฐ หรือเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้ใช้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้การศึกษาแก่ผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในปีการศึกษา ๒๕๕๓

๑.๕.๔ **การบริหารจัดการ** หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ในงานต่างๆ รวม ๗ งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

๑.๕.๕ **บุคลากร** หมายถึง ครู และเจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนพระปริยัติ-ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๑.๖.๖ **นักเรียน** หมายถึง สามเณรในที่เรียนในโรงเรียนพระปริยัติ-ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๑.๕.๗ **ทัศนคติ** หมายถึง ความคิดเห็นที่ครู บุคลากร นักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ มีต่อผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๑.๖ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการออกแบบสอบถามเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ นอกจากนี้ยังทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ เรื่องการศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ จังหวัดแพร่ โดยศึกษาอาศัยแนวคิดของพฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของวิกเตอร์ เฮช. รูม (Victor H. Vroom) ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งขั้นตอนเป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และหลักการของพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ ๒ การสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยหลักการบริหารจัดการสถานศึกษา ๗ งาน และ ๕ วิธีของพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ ๓ นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน เพื่อหาความสอดคล้อง (IOC) ข้อคำถามได้มีค่า IOC ต่ำกว่า ๐.๕

ขั้นตอนที่ ๔ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากขั้นตอนที่ ๓ แล้วไป Try out กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓๐ คน

ขั้นตอนที่ ๕ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร ผู้บริหาร ครู และกับกลุ่มตัวอย่างสามเณร(นักเรียน)

ขั้นตอนที่ ๖ วิเคราะห์ข้อมูล สรุป อภิปราย

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

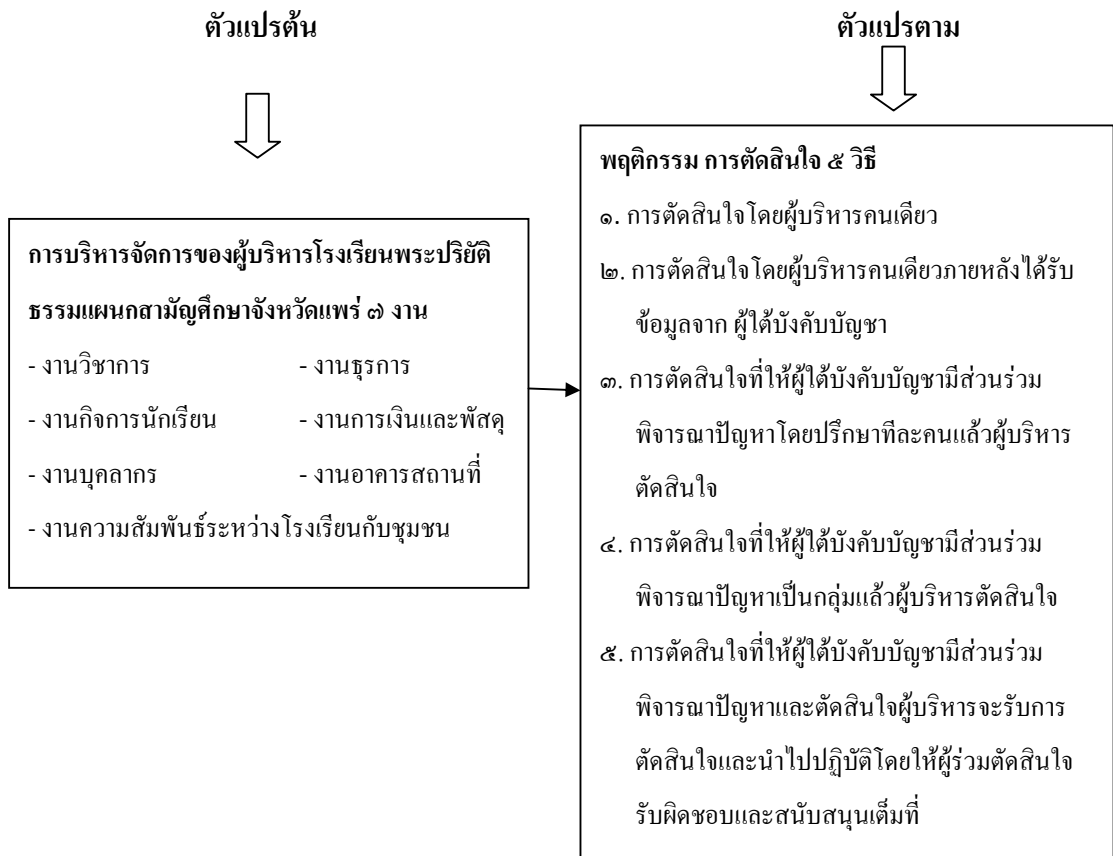
๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงทัศนคติของ ครู บุคลากร และนักเรียน ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน

๑.๘ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น ๘ ส่วน ดังต่อไปนี้

๒.๑ ทฤษฎีการตัดสินใจและกระบวนการตัดสินใจ

๒.๒ ทฤษฎีองค์กรและการจัดการ

๒.๓ ทฤษฎีการบริหารการศึกษา/การบริหารสถานศึกษา

๒.๔ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๕ แนวความคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธ

๒.๖ แนวคิดการจัดการศึกษาแนวพุทธ

๒.๗ พุทธวิธีในการบริหาร

๒.๘ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ทฤษฎีการตัดสินใจและกระบวนการตัดสินใจ

บุษกร คำคง กล่าวว่า การตัดสินใจต้องใช้ข้อมูลพื้นฐานจากเรื่องที่กำลังพิจารณา
โดยใช้ความรู้พื้นฐานและข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ นำมาผสมผสานกับการสรุปอ้างอิง เพื่อนำไปสู่
เป้าหมาย แสดงทิศทางการตัดสินใจ ในบรรดาทฤษฎีที่สำคัญของการตัดสินใจอาจจำแนก
ได้อย่างน้อย ๒ ประเภทดังนี้

๑) ทฤษฎีบรรทัดฐาน (Normative Theory) เป็นทฤษฎีการตัดสินใจที่มีลักษณะสำคัญ
คือ จะคำนึงถึงว่า แนวทางการตัดสินใจ น่าจะเป็น หรือควรจะเป็นเช่นใด จึงจะสามารถบรรลุถึง
เป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจได้ ซึ่งการพิจารณาว่าแนวทางใดเป็นแนวทางที่น่าจะเป็น หรือควรจะเป็น
เป็นนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิจารณ์ญาณของบุคคลแต่ละคน ซึ่งอาจจะคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันก็ได้
ดังนั้น การใช้ทฤษฎีนี้ ตัดสินใจในประเด็นปัญหาใดๆ ก็ตาม จึงมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับมาตรฐานหรือ
หลักเกณฑ์ดังกล่าว จะเป็นเครื่องกำหนดว่า มีปัญหานั้นๆ น่าจะหรือควรจะตัดสินใจอย่างไร จึงจะดี
ที่สุด ถูกต้องเหมาะสมที่สุด ซึ่งในทรรศนะของบุคคลอื่น ที่มีมาตรฐานความพึงพอใจที่แตกต่างกัน
อาจจะเห็นว่าไม่เหมาะสมก็ได้ ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจโดยใช้ทฤษฎีจึงมีลักษณะการพรรณนาแบบ
อุดมทัศน์ (Idea Type) มากกว่าจะเป็นแบบวิเคราะห์ถึงสภาพที่แท้จริง

๒) ทฤษฎีพรรณนา (Descriptive Theory) คือ เป็นทฤษฎีการตัดสินใจที่มีลักษณะแตกต่างกับทฤษฎีแรก กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่มีสาระสำคัญที่ว่า การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาหนึ่งๆ จะต้องกระทำอย่างไร จึงจะสัมฤทธิ์ผลได้ ไม่ว่าผลของการตัดสินใจนั้น จะเป็นที่ชื่นชอบหรือพึงพอใจของผู้ตัดสินใจหรือไม่ก็ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การตัดสินใจโดยใช้ทฤษฎีนี้ จะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้ความรู้สึกนึกคิดใด หรือค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจมาเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่แน่นอน ตลอดจนมีการนำเอาเทคนิคสมัยใหม่ต่างๆ เข้ามาช่วยในการตัดสินใจด้วย เพื่อที่จะให้การตัดสินใจนั้น มีความถูกต้องเหมาะสมที่สุด^๑

ผู้วิจัยสรุปว่า ทฤษฎีบรรทัดฐาน เป็นทฤษฎีการตัดสินใจที่มีลักษณะสำคัญ คำนี้ถึงว่า แนวทางการตัดสินใจ น่าจะเป็น หรือควรจะเป็นเช่นใดจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจ ของบุคคลใดคนหนึ่ง และทฤษฎีพรรณนา คือ เป็นทฤษฎีการตัดสินใจที่มีลักษณะแตกต่างกับทฤษฎีแรก โดยมุ่งเน้นให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีความถูกต้อง ตลอดจนตระหนักถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดอีกด้วยแล้ว การตัดสินใจก็จะเกิดผลดีมากที่สุด และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

๒.๑.๑ กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ เป็นขั้นตอนของการสร้างทางเลือก เพื่อตัดสินใจเลือกทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีเหตุมีผล และเหมาะสมที่สุด โดย ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจที่มีลักษณะร่วมกันของนักการศึกษา และสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคมประกอบไปด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑) กำหนดประเด็นที่สนใจ หมายถึง การตระหนักว่า ตนเองจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่สนใจเรื่องใด

๒) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ จำเป็นและมากเพียงพอสำหรับการตัดสินใจเรื่องนั้นๆ

๓) เสนอทางเลือก หมายถึง การใช้ข้อมูลที่มีอยู่มาช่วยสร้างทางเลือก ที่สามารถแก้ปัญหาหรือตอบโจทย์ในประเด็นที่สนใจ โดยแต่ละทางเลือกก็จะมีทั้งข้อดี และข้อเสียแตกต่างกัน

^๑ บุญกร คำคง, “ทฤษฎีการตัดสินใจ”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://krusmart.wordpress.com/2010/07/10/theorydecision/#more-155> [วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕].

๔) ประเมินทางเลือก หมายถึง การเปรียบเทียบ ได้แย้งและประเมินข้อดี และข้อเสียในแต่ละทางเลือกที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือตอบโจทย์ในประเด็นที่สนใจ

๕) เลือกทางเลือก หมายถึง การเลือกทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุด เพื่อนำไปแก้ปัญหา หรือตอบโจทย์ในประเด็นที่สนใจ

๖) นำทางเลือกที่เลือกไปปฏิบัติ หมายถึง การนำทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่ได้ตัดสินใจเลือกแล้ว ไปลงมือปฏิบัติ^๒

ผู้วิจัยสรุป กระบวนการตัดสินใจ คือ กำหนดประเด็นที่สนใจ คือการตระหนักรูรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ที่รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อเสนอทางเลือกที่ช่วยสร้างให้เราสามารถแก้ปัญหาหรือตอบ โจทย์ในประเด็นที่สนใจ และตัดสินใจเลือกทำกิจกรรมต่างๆ นำทางเลือกที่เลือกไปปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสมที่สุด อย่างมีเหตุผล

นวรรตน์ กฤตเวที กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการเลือกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเลือกที่ดีที่สุด โดยใช้การประเมินที่เชื่อถือได้ ทำการประเมินเชิงเปรียบเทียบและเลือกอย่างมีเหตุผล มีการกล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจ หรือเส้นทางการตัดสินใจ ว่าเป็นการกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย โดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์โดยได้เสนอขั้นตอนการตัดสินใจ หรือกระบวนการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) กระบวนการตัดสินใจของ ประกอบด้วยขั้นตอนในการตัดสินใจ ๕ ขั้นตอนดังนี้

(๑)วิเคราะห์ปัญหาหรือหาสถานการณ์เป็นการตั้งคำถามที่เหมาะสมเพื่อ

วิเคราะห์หาต้นตอของปัญหา

(๒) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เข้าถึงสาเหตุของปัญหา

(๓) นำเสนอทางเลือกและวิเคราะห์ทางเลือก เป็นการกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา แหล่งที่มาของทางเลือกมี ๒ ทาง ได้แก่ ประสบการณ์ในอดีตของผู้ทำการตัดสินใจและการกระทำที่คนอื่นหรือบริษัทอื่นๆ ยึดถือตาม

(๔) เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ที่ได้ เป็นการระบุทางเลือกใด ควรนำมาพิจารณาอย่างจริงจังโดยตัดทางเลือกที่ไม่เข้าท่าออกจากนั้นจึงมาจัดเรียงทางเลือกที่เหลือ

(๕) ตัดสินใจ เป็นการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา

^๒ กลองแก้ว อยู่สุข, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓๐-๓๓.

๒) กระบวนการตัดสินใจของ ได้กล่าวถึงขั้นตอนการตัดสินใจ ๔ ขั้นตอนดังนี้

(๑) การพิจารณาตัวปัญหา สิ่งแรกที่จำเป็นต้องรู้ คือปัญหาที่แท้จริงที่เราจะต้องตัดสินใจในขณะนั้นคืออะไร กระบวนการตัดสินใจเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง การที่จะรู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงหรือไม่ จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและที่เกี่ยวข้องให้ถี่ถ้วน

(๒) การพิจารณาหาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ เมื่อรู้ว่าอะไรคือปัญหาและทราบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหานั้นมากพอ จะต้องพิจารณาหาวิธีแก้ปัญหา ซึ่งอาจจะมีหลายทางให้เลือก ในการหาทางเลือกต่าง ๆ นอกจากอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แล้ว ควรให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย จะทำให้ได้ทางเลือกหลายๆทาง

(๓) การประเมินผลทางเลือก ภายหลังจากพิจารณาทางเลือกหรือวิธีต่าง ๆ สำหรับแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธีแล้ว จะต้องประเมินผลวิธีเหล่านี้เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรนั้น โดยอาศัยข้อมูลดุลพินิจอย่างรอบคอบ

(๔) การตัดสินใจเลือก เมื่อได้วิเคราะห์ปัญหา หาทางเลือก และประเมินทางเลือกที่เหมาะสมไว้หลาย ๆ ทาง และจัดอันดับความสำคัญของทางเลือกไว้แล้ว ก็จะต้องทำการตัดสินใจขั้นสุดท้ายคือเลือกทางเลือกที่เหมาะสมไว้ปฏิบัติเพียงทางเดียวและยอมต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น

๓) กระบวนการตัดสินใจของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนการตัดสินใจ ๖ ขั้นตอนดังนี้

(๑) ตระหนักในปัญหา การรับรู้ว่ามีความต้องการที่ได้รับการแก้ไขหรือต้องการคำตอบ สถานการณ์เหล่านี้ในระยะแรกอาจไม่สังเกตเห็นมันจะพอกพูนขึ้นมาทีละน้อยจนกระทั่งรู้สึกได้หรือสร้างความยุ่งยากจนเป็นที่สังเกตได้

(๒) การกำหนดปัญหา การระบุปัญหาเป็นการระบุสิ่งที่เป็นภาพรวมของปัญหาหรือประเด็นหลักที่ทุกคนมองเห็นตรงกันและยอมรับว่าเป็นปัญหา

(๓) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เป็นการพิจารณาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากอะไรบ้างและสาเหตุใดเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหามากที่สุด

(๔) สร้างทางเลือก เป็นการหายุทธวิธีที่หลากหลายเพื่อหาหนทางแก้ปัญหาหรือคำตอบ/ทางออกที่ดีที่สุดของการแก้ปัญหา

(๕) ตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดโดยใช้วิธีประเมินที่เชื่อถือได้ทำการประเมินเชิงเปรียบเทียบและเลือกอย่างมีเหตุผล

(๖) ทำแผนปฏิบัติการ การกำหนดเกี่ยวกับบุคลากร เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่ออธิบายว่าใคร จะทำอะไรเมื่อไร โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ ผลผลิต และเป้าหมาย คุณภาพรวมทั้งกลไกการกำกับและติดตามประเมินผล^๑

ผู้วิจัยสรุปว่า กระบวนการตัดสินใจของนวัตน์ กฤตเวที คือ ๑)กระบวนการตัดสินใจ มีดังนี้ วิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์, การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง, นำทางที่เลือกและวิเคราะห์ทางเลือก, การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ๒)กระบวนการตัดสินใจ ประเด็นดังต่อไปนี้ ๓) กระบวนการตัดสินใจของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา ประกอบไปด้วย ตระหนักปัญหา การรับรู้ว่าสถานการณ์ที่ต้องการแก้ไข การที่ยังไม่ได้สังเกตในระยะแรก, การกำหนดปัญหา การระบุปัญหา,วิเคราะห์ของปัญหา เป็นการพิจารณา,ทางเลือก เป็นยุทธวิธีที่หลากหลาย,การตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจในทางเลือกที่ดีที่สุด, การทำแผนการปฏิบัติการ การกำหนดที่เกี่ยวกับบุคลากร เวลา ดังนั้นในการตัดสินใจควรพิจารณาให้รอบคอบก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อจะไม่ให้มีการผิดพลาดเกิดขึ้นทีหลัง

๒.๑.๒ การตัดสินใจของผู้บริหาร

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผู้บริหาร (Executive) เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และอนาคตขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรผ่านการตัดสินใจในปัญหาหรือโอกาสสำคัญทางธุรกิจ ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (Top Executive)จะมีผลไม่เพียงต่อการดำเนินงานในระยะสั้น แต่ครอบคลุมถึงความอยู่รอด ความมั่นคง และความเจริญเติบโตขององค์กร นอกจากนี้การตัดสินใจของผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากการตัดสินใจของบุคลากรอื่นขององค์กร ไม่ว่าผู้จัดการระดับกลาง หัวหน้างาน ตลอดจนพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือโอกาสทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนหลากหลายและท้าทาย โดยเราสามารถจำแนกการตัดสินใจในการทำงานของผู้บริหารออกเป็น ๔ ลักษณะต่อไปนี้

๑) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision) เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับอนาคตขององค์กร ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้้องค์การมีตำแหน่งเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งจะเป็นผลต่อความมั่นคงและ

^๑นวัตน์ กฤตเวที, “กระบวนการตัดสินใจของนักการศึกษาไทย”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://krusmart.wordpress.com/page/2/>, [วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕].

การเจริญเติบโตขององค์กร โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์จะเป็นแนวทางสำหรับการตัดสินใจในด้านสำคัญและแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรระดับต่างๆภายในองค์กร

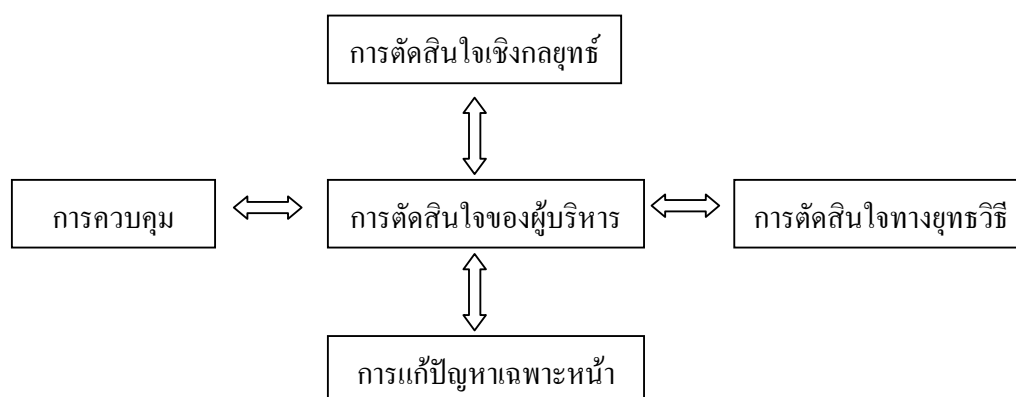
๒) การตัดสินใจทางยุทธวิธี (Tactical Decision)เป็นการตัดสินใจว่าองค์กรจะทำอะไรที่ไหน เมื่อไร อย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ แผนยุทธวิธีจะกำหนดยุทธวิธีดำเนินงานเฉพาะเรื่อง เพื่อสร้างเอกลักษณ์การดำเนินงานและความได้เปรียบต่อคู่แข่ง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะไม่เจาะลึกถึงรายละเอียดในการปฏิบัติงานเพียงแต่มุ่งถึงการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรในระดับต่อไปรับมาปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จตามที่ผู้บริหารกำหนดเอาไว้

๓) การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Fire-fighting) เป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือวิกฤตที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ปัญหาลักษณะนี้เกิดขึ้นกระทันหันโดยผู้บริหารมิได้คาดการณ์ไว้ บางครั้งผู้บริหารต้องตัดสินใจที่จะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจต่อไป หรือยุติการดำเนินธุรกิจในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด เช่น บริษัทได้ถูกฟ้องร้องทางกฎหมายในระดับที่อาจต้องปิดกิจการ ผลิตภัณฑ์หรือบริการเกิดปัญหาในมุมมอง เป็นต้น หรือผู้บริหารต้องตัดสินใจแก้ปัญหาในกรณีที่ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจได้รับความเสียหายอย่างหนักหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง เช่น การนัดหยุดงาน ภัยธรรมชาติอย่างรุนแรง หรือความผันผวนของระบบเศรษฐกิจ

๔) การควบคุม (Control) เป็นหน้าที่สำคัญทางการจัดการ (Management Functions) ที่ผู้บริหารต้องตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนงานและสถานการณ์ เนื่องจากการปฏิบัติงานอาจเบี่ยงเบนจากแผนงานที่กำหนด ซึ่งผลมาจากการวางแผนที่คลาดเคลื่อน ข้อจำกัดของทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากร การดำเนินงานอื่น ตลอดจนความผันผวนของสถานการณ์ ผู้บริหารต้องทำการตัดสินใจเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ หลังจากที้องค์การได้เริ่มปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ไประยะหนึ่งแล้ว ผู้บริหารย่อมมีความสนใจต้องการจะทราบว่าผลการดำเนินงานนั้นเป็นอย่างไร มีแนวโน้มว่าจะบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่ หรือต้องปรับปรุงอย่างไรให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ แล้วนำมาทำการเปรียบเทียบกับแผนที่วางเอาไว้ เพื่อจะได้แก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ต่อไป^๔

^๔ พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร รมมจิตโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.๒๕๔๑), หน้า ๒๐-๒๕.

ผู้วิจัยสรุปว่า การตัดสินใจเป็นบทบาทของผู้บริหาร มีดังนี้ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับอนาคตขององค์กรเพื่อเป็นการเจริญเติบโตขององค์กรการ, การตัดสินใจทางยุทธวิธี เป็นการตัดสินใจว่าองค์กรจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร เพื่อสร้างเอกลักษณ์การดำเนินงานและเปรียบต่อคู่แข่ง,การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นการตัดสินใจการแก้ปัญหาหรือวิกฤตที่ต้องดำเนินกิจกรรมต่อไป,และการควบคุมเป็นหน้าที่ที่สำคัญของการจัดการของผู้บริหารต้องปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ตามความเหมาะสม เป็นต้น



รูปภาพ ลักษณะการตัดสินใจ^๕

ผู้บริหารแต่ละคนจะมีสัดส่วนการตัดสินใจในแต่ละลักษณะแตกต่างกันตามงานของตน หรือสถานการณ์ของธุรกิจ แต่ลักษณะร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารที่เหมือนกันคือ ผู้บริหารที่มีศักยภาพต้องสามารถตัดสินใจในปัญหาหรือวิกฤตการณ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำองค์กรฝ่าวิกฤตและดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างราบรื่น

ผู้วิจัยสรุปว่า ในรูปภาพลักษณะการตัดสินใจเป็นลักษณะที่มีความแตกต่างกันตามงานของตน แต่การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นที่เหมือนกัน ผู้บริหารที่มีสามารถนำองค์กรฝ่าวิกฤตและดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างราบรื่น และผลงานนั้นจึงสำเร็จเสร็จอย่างสมบูรณ์

^๕ กิตตินันท์ มลิตทอง, “อธิบายศัพท์ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.sirkidam.egat.com/web_mis/120_122/section1.html [วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔]

๒.๒ ทฤษฎีองค์กรและการจัดการ

จากทฤษฎีองค์กรและการจัดการทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปของ องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งต้องเผชิญกับ ปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้อ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่ ในบทนี้จะได้นำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับเรื่อง องค์การสมัยใหม่ ความหมายของการจัดการ ขบวนการจัดการ บทบาทของการจัดการ คุณสมบัติของนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปว่า การจัดการ ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ

๒.๒๑ องค์กรสมัยใหม่ (Modern organization)

การจัดการเกิดขึ้นในองค์การ และในมุมมองด้านการจัดการ องค์การหมายถึง การที่มีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ ๓ ประการ ได้แก่

๑) ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง

๒) ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงาน

๓) องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ

ตามที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าองค์การปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การในแบบเดิมกับองค์การสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

องค์การแบบเดิมจะมีลักษณะการจัดการที่คงเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ้างก็เป็นในช่วงสั้นๆ แต่องค์การปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้นๆ จึงมีการจัดการแบบพลวัตรสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา องค์การแบบเดิมมักมีการจัดการแบบไม่ยืดหยุ่น ส่วนในองค์การสมัยใหม่จะมีการจัดการที่ยืดหยุ่น กล่าวคือในองค์การสมัยใหม่จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างไป

องค์กรแบบเดิม พนักงานจะทำงานในสถานที่ทำงานและเป็นเวลาที่แน่นอน แต่ในองค์กรสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่ใดก็ได้เมื่อไรก็ได้ แต่ต้องได้ผลงานตามที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเอื้อให้สามารถสื่อสารถึงกันได้แม้ทำงานคนละแห่ง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และโลกาภิวัตน์ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้นจนเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่จะให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งเรื่องเวลาและสถานที่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงานยุคใหม่

ผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารองค์กรสมัยใหม่ เรื่องของการทำให้องค์กรแต่ละแห่งสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุด โดยการปรับรูปแบบการจัดองค์กรภายในแต่ละแห่งให้เหมาะสมจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นแนวคิดที่มุ่งค้นคว้ารูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น และมีความปรับตัวได้สูงของแต่ละองค์กร และองค์กรแบบเดิม ในปัจจุบันเทคโนโลยีเอื้อให้สามารถสื่อสารถึงกัน โลกาภิวัตน์ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้นจนเบียดบังเวลาส่วนตัว

๒.๒.๒ ความหมายของการจัดการ (Defining management)

การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ขบวนการ (process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่างๆด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม ซึ่งจะได้อธิบายละเอียดต่อไปในหัวข้อต่อไปเกี่ยวกับ หน้าที่และขบวนการจัดการ

๒.๒.๓ ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness)

เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของ การจัดการ โดยประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กับผลผลิต (outputs) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่า หรือ เท่ากัน ก็หมายความว่า เราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งปัจจัยนำเข้าในการจัดการก็คือ ทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร และทุน ทรัพยากรเหล่านี้มีจำกัด และเป็นต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการจัดการที่ดีจึงต้องพยายามทำให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตมากที่สุด

ประสิทธิผล (effectiveness) สำหรับประสิทธิผลในการจัดการหมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการที่มีเพียงประสิทธิภาพนั้นยังไม่เพียงพอ ต้องคำนึงว่า ผลผลิตนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ตัวอย่างเช่น สถาบันศึกษาที่ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาพร้อมกันทีละมากๆ หากไม่คำนึงถึงคุณภาพการศึกษาก็อาจจะได้แต่ประสิทธิภาพ คือใช้ทรัพยากรในการผลิตหรือต้นทุนต่อผู้เรียนต่ำ แต่อาจจะไม่ได้ประสิทธิผลในการศึกษา เป็นต้น และ ในทางกลับกันหากทำงานที่ได้ประสิทธิผลอย่างเดียวยังไม่ได้ ต้องคำนึงถึงต้นทุนและความมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น บริษัท Hewlett-Packard อาจจะทำกลับหมึกสีสำหรับเครื่อง Laser printer ที่มีสีเหมือนจริง และทนนานมากกว่าเดิมได้ แต่ต้องใช้เวลา แรงงาน และวัตถุดิบที่สูงขึ้นมาก ทางด้านประสิทธิผลออกมาดี แต่นับว่าไม่มีประสิทธิภาพ เพราะต้นทุนรวมสูงขึ้นมาก เป็นต้น ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัย ความเข้าใจ ในสาขาวิชาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านมนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ปรัชญา การเมือง จิตวิทยา และ สังคมศาสตร์ เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ความได้เปรียบในการแข่งขันการค้าเสรี ความขัดแย้ง การใช้อำนาจ และความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม^๖

ผู้วิจัยสรุปว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คือการทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลผลิต หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่า หรือ เท่ากัน ก็หมายความว่า เราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ส่วนประสิทธิผลในการจัดการหมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น คือ ประสิทธิภาพจะเน้นที่วิธีการในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลจะเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

๒.๒.๔ ขบวนการจัดการ (Management process)

ในช่วงต้นของศตวรรษที่ ๒๐ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้เสนอไว้ว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารทุกคนต้องทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการ หรือที่เรียกว่า ขบวนการจัดการ ๕ อย่าง ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การสั่งการ (commanding) การประสานงาน (coordinating) และการควบคุม (controlling) (เขียนย่อว่า POCCC) และต่อมาในช่วงกลางปี พ.ศ. ๒๕๕๐ นักวิชาการจาก UCLA ได้ปรับมาเป็น การวางแผน (planning) การจัดองค์การ

^๖ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๐), หน้า ๒๓๕-๒๕๔.

(organizing) การจัดการพนักงาน (staffing) การสั่งการ (directing) และการควบคุม (controlling) (เขียนย่อว่า POSDC) ซึ่งขบวนการจัดการ ๕ ประการ (POSDC) อันหลังนี้เป็นที่นิยมใช้เป็นกรอบในการเขียนตำรามากกว่า ๒๐ ปี และต่อมาในช่วงหลังนี้ได้ย่อขบวนการจัดการ ๕ ประการนี้เป็นหน้าที่พื้นฐาน ๔ ประการ ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ(organizing) การโน้มนำ (leading/influencing) และการควบคุม (controlling) อย่างไรก็ตามงานในแต่ละส่วนของขบวนการจัดการที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

๑) การวางแผน (planning)

เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ สร้างกลยุทธ์ เพื่อแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย และกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการ โดยกลยุทธ์และแผนในแต่ละระดับและแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในส่วนงานของตนและเป้าหมายรวมขององค์การด้วย

๒) การจัดองค์การ (organizing)

เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาว่า การที่จะทำได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ต้องมีงานอะไรบ้าง และงานแต่ละอย่างจะสามารถจัดแบ่งกลุ่มงานได้อย่างไร มีใครบ้างเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานนั้น และมีการรายงานบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างไร ใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

๓) การโน้มนำพนักงาน (leading/influencing)

เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการให้พนักงานทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้การประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์การ

๔) การควบคุม (controlling)

เมื่อองค์การมีเป้าหมาย และได้มีการวางแผนแล้วก็ทำการจัดโครงสร้างองค์การว่าจ้างพนักงาน ฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่างๆจะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น ผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการ และ เปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากผลงานจริงเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็ต้องทำการปรับให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งขบวนการติดตามประเมินผลเปรียบเทียบกับ แก่นใจนี้ก็คือขบวนการควบคุม

ผู้วิจัยสรุปว่า ขบวนการจัดการการ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ สร้างกลยุทธ์ เพื่อแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย, การจัดองค์การ เป็นกิจกรรมที่ทำ

เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์กร, การ โน้มนำพนักงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการให้พนักงานทำงาน, และการควบคุม คือผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการ

๒.๒.๕ บทบาทของการจัดการ (Managerial roles)

เมื่อก้าวถึงหน้าที่ที่ เกี่ยวกับการจัดการในองค์กรมักมุ่งไปที่หน้าที่ต่างๆในขบวนการจัดการ ๔ ประการ (การวางแผน การจัดองค์กร การ โน้มนำ และการควบคุม) ดังที่กล่าวข้างต้น ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนให้ความสำคัญและเวลาในการทำหน้าที่การจัดการเหล่านี้แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังขึ้นกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรที่แตกต่างกันด้วย (เช่น มีลักษณะการดำเนินงานเป็นองค์กรที่แสวงหากำไรหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร) ระดับของผู้บริหารที่ต่างกัน (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) และขนาดขององค์กรที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่อยู่ในระดับบริหารที่แตกต่างกันจะให้เวลาในการทำกิจกรรมของแต่ละหน้าที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมของผู้บริหารในองค์กรแล้ว Mintzberg เห็นว่าบทบาทของ การจัดการสามารถจัดแบ่งได้เป็น ๓ กลุ่ม หรือที่เรียกว่า บทบาทด้านการจัดการของ Mintzberg (Mintzberg's managerial roles) ได้แก่ บทบาทด้านระหว่างบุคคล (interpersonal roles) บทบาทด้านข้อมูล (informational roles) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) โดยแต่ละกลุ่มของบทบาทมีบทบาทย่อยดังต่อไปนี้

บทบาทระหว่างบุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ได้แก่

๑) บทบาทตามตำแหน่ง (figurehead) ทำหน้าที่ประจำวันต่างๆตามระเบียบที่เกี่ยวกับกฎหมาย หรือตามที่สังคมกำหนด เช่น การต้อนรับแขกขององค์กร ลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น

๒) บทบาทผู้นำต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงาน รับผิดชอบในการจัดหาคนฝึกอบรมและงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

๓) บทบาทการสร้างสัมพันธ์ภาพ (liaison) โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อการ กระจายข้อมูลให้ทั่วถึง บทบาทด้านข้อมูล (informational roles) เป็นบทบาทด้านการกระจายและส่งผ่านข้อมูลประกอบด้วยบทบาทย่อยดังนี้

๔) เป็นผู้ติดตามประเมินผล (monitor) เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูล (ซึ่งมักจะเป็นเหตุการณ์ปัจจุบัน) เพื่อเข้าใจความเคลื่อนไหวขององค์กรและสิ่งแวดล้อม เป็นเสมือนศูนย์กลางของระบบ

๕) เป็นผู้กระจายข้อมูล (disseminator) รับบทบาทส่งผ่านข้อมูลไปยังพนักงานในองค์กร บางข้อมูลก็เกี่ยวกับข้อเท็จจริง บางข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลและรวบรวมความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นในองค์กร

๖) เป็นโฆษก (spokesperson): ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับ แผนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลงานขององค์กร เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม บทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) ทำหน้าที่ตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรประกอบด้วยบทบาทย่อย

๗) เป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) หาโอกาสและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เช่น การปรับปรุงโครงการ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบโครงการ โดยการจัดให้มีการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโปรแกรมใหม่ๆ

๘) เป็นผู้จัดการความสงบเรียบร้อย (disturbance handler): รับผิดชอบแก้ไขการดำเนินงานเมื่อองค์กรเผชิญกับความไม่สงบเรียบร้อย โดยการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่สงบและวิกฤติการณ์ในองค์กร

๙) เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocator) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆในองค์กร เช่น ทำการตัดสินใจและอนุมัติในประเด็นที่สำคัญต่างๆขององค์กร โดยจัดลำดับ และกระจายอำนาจ ดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงบประมาณ และจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

๑๐) เป็นผู้ต่อรอง (negotiator) รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนต่อรองในเรื่องสำคัญขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมในการทำสัญญากับสหภาพแรงงานขององค์กร หรือการต่อรองกับผู้จัดหา (suppliers)^๖

ผู้วิจัยสรุปว่า บทบาทของการจัดการ เมื่อกล่าวถึงหน้าที่ที่ เกี่ยวกับการจัดการในองค์กร มักมุ่งไปที่หน้าที่ต่างๆในขบวนการจัดการ การวางแผน การจัดองค์กร การโน้มนำ และการควบคุม ในบทบาทกลุ่มย่อยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วย บทบาทตามตำแหน่ง ทำหน้าที่ประจำวันต่างๆ, บทบาทผู้นำต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจ, บทบาทการสร้างสัมพันธภาพ โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อการ กระจายข้อมูลให้ทั่วถึง, ผู้ติดตามประเมินผล เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูล, ผู้กระจายข้อมูลที่เกี่ยวข้องข้อเท็จจริง บางข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลและ

^๖ ทิวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

รวบรวมความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นในองค์กร, โฆษก ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอก, ผู้ประกอบการ หาโอกาสและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ, ผู้จัดการความสงบเรียบร้อย รับผิดชอบแก้ไขการดำเนินงาน, ผู้รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆในองค์กร เช่น ทำการตัดสินใจและอนุมัติในประเด็นที่สำคัญต่างๆขององค์กร, และผู้ต่อรอง รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนต่อรองในเรื่องสำคัญขององค์กร ในเรื่องทั้งหมดนั้นที่ได้พูดมาในเรื่องบทบาทของการจัดการ คิดว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์กันต่อ เพื่อให้องค์กรทุกทุกหน่วยงานทั้งหมดนั้นเดินหน้าต่อไป

๒.๒.๖ ทักษะของนักบริหาร (Management Skills)

ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด หรืออยู่ในองค์กรใดก็ทำหน้าที่ในการจัดการ ๔ อย่าง ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การโน้มนำ (leading/influencing) และการควบคุม (controlling) และคนที่ผู้บริหารจะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ ประสพผลสำเร็จนั้น ต้องมีทักษะที่ดีด้านการจัดการ ซึ่งทักษะสำคัญในเบื้องต้นที่ผู้บริหารควรมีอย่างน้อย ๓ อย่าง ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะด้านคน (human skills) และทักษะด้านความคิด (conceptual skills)

๑) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน สำหรับผู้บริหารระดับสูงทักษะความสามารถนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปของอุตสาหกรรม ขบวนการและผลิตภัณฑ์ขององค์กร และสำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น จะเป็นทักษะความสามารถเฉพาะด้านในงานที่ทำ เช่น การเงิน ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิต ระบบคอมพิวเตอร์ กฎหมาย การตลาด เป็นต้น ทักษะทางด้านเทคนิคมักเป็นความสามารถเกี่ยวกับตัวงาน เช่น ขบวนการหรือผลิตภัณฑ์

๒) ทักษะด้านคน (human skills) เป็นทักษะในการทำให้เกิดความประสานงานกันของกลุ่มที่ผู้บริหารนั้นรับผิดชอบ เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติ การสื่อสาร และผลประโยชน์ของบุคคลและกลุ่ม เป็นทักษะการทำงานกับคน

๓) ทักษะด้านความคิด (conceptual skills) เป็นความสามารถในการมององค์การในภาพรวม ผู้บริหารที่มีทักษะด้านความคิด จะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ในองค์การว่ามีผลต่อกันอย่างไร และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับปัจจัยแวดล้อมองค์การ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งขององค์การมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ อย่างไร

ทักษะทางความคิด หมายถึงความสามารถ ในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

๑) มีการสื่อสารที่ดี คือสามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย

๒) มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน

๓) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ยลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้^๔

ฟวงรัตน์ เกษรแพทย และคุษฎี โยเหลา ได้ทำการศึกษาเยาวชนปัญญาในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของเยาวชนอารมณ์ที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารมี ๕ องค์ประกอบหลักคือ รู้อารมณ์ตนเอง รู้รักษาอารมณ์ให้สมดุล รู้จักเพิ่มพลังตนเอง รู้จักร่วมทุกข์ร่วมสุข และรู้จักการประสานสันติ และพบว่าผู้บริหารที่มีเยาวชนอารมณ์สูงจะมีความสำเร็จในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารที่มีเยาวชนอารมณ์ต่ำ และยังพบอีกว่าเยาวชนอารมณ์ส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการบริหารผ่านความเครียด หมายถึงผู้บริหารที่มีเยาวชนอารมณ์ต่ำเป็นผู้ที่มีความเครียดสูง และส่งผลให้มีความสำเร็จในการบริหารต่ำ^๕

^๔ ชัยเสฎฐ์ พรหมศรี. “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้บริหาร,” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, (๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗), หน้า ๕๒.

^๕ ฟวงรัตน์ เกษรแพทย และคุษฎี โยเหลา. “การศึกษาเยาวชนอารมณ์ในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ฉบับปริทัศน์., (๑ กันยายน ๒๕๔๖). หน้า ๑๘.

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะของนักบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญในเบื้องต้นที่ผู้บริหารควรมีอย่างน้อย ๓ อย่าง ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน ทักษะด้านคน เป็นทักษะในการทำให้เกิดความประสานงานกันของกลุ่มที่ผู้บริหารนั้นรับผิดชอบ และทักษะด้านความคิด การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล เมื่อทักษะของผู้บริหารนั้นมีความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบไปด้วยความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของตนเอง และผู้อื่น สามารถควบคุมตนเอง ตลอดจนเรียนรู้ที่จะใช้อารมณ์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการคิด การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

๒.๓ ทฤษฎีการบริหารการศึกษา/การบริหารสถานศึกษา

๒.๓.๑ ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีกำหนดรูปแบบใหม่ มีสามองค์ประกอบ แทนที่จะมีสององค์ประกอบดังทฤษฎีของเฮิร์ช เบิร์ก^{๑๑} ด้วยการเพิ่มองค์ประกอบที่สามเข้าไป ได้แก่ ambient หมายถึงสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีส่วนประกอบที่กล่าวถึงบ่อย ๆ ได้แก่สิ่งที่ทำให้พึงพอใจและสิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจ สิ่งกระตุ้นในฐานะกลุ่มที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน อย่างไรก็ตามการขาดแคลนตัวกระตุ้นในฐานะกลุ่มที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน อย่างไรก็ตามการขาดแคลนตัวกระตุ้นก็อาจเป็นบ่อเกิดแห่งความไม่พึงพอใจก็ได้ องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม นั้นมีอยู่ ๕ ประการด้วยกัน ได้แก่เงินเดือน โอกาสที่จะได้เจริญงอกงาม โอกาสที่จะเสี่ยง ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และสถานภาพ

๒.๓.๒ ทฤษฎีบรรยากาศ

อลัน บราวน์^{๑๒} ได้เสนอกฤษฎีสองประการสำหรับเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของโรงเรียน ประการแรกได้แก่กลยุทธ์ด้านคลินิก ประการที่สอง ได้แก่กลยุทธ์ที่มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลาง ทั้งสองกลยุทธ์นี้ต่างก็ไม่ได้เป็นตัวเลือกแก่กันและกัน แต่สามารถใช้ด้วยกัน โดยเรียงตามลำดับ และทั้งสองกลยุทธ์ต่างก็จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์

^{๑๑}อ้างใน ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๓๐.

^{๑๒}อ้างใน ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า ๔๐.

ด้านคลินิกนั้นเน้นที่ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อยในโรงเรียนในขณะที่กลุ่มมุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลางนั้นเน้นที่การพัฒนาของเอกกัตบุคคล

สำหรับกลยุทธ์มุ่งความเจริญงอกงามเป็นศูนย์กลาง นั้นมองว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีทิศทางแน่ชัด และควรจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ครูอาจารย์มีศักยภาพสูงมากที่จะพัฒนาและนำเอาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้มีการวิจัยสอบถามอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน ๒๑๒ โรงเรียนสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แล้วผลที่ได้ปรากฏว่า อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจารย์ใหญ่ผู้ที่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปรากฏว่าเป็นผู้ที่เตรียมการมาดี หาข้อมูล อยู่ระหว่างข้อเท็จจริง กับความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจังด้วย สำหรับอาจารย์ใหญ่ผู้มีประสิทธิภาพดีน้อยกว่า ล้วนแต่เป็นผู้ที่ไม่ได้เตรียมการมาสำหรับการที่จะตัดสินใจนั้นเลย สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการมีดังนี้

- ๑) การมีโอกาสร่วมตัดสินใจทำให้ครูมีขวัญดี
- ๒) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความพึงพอใจต่อวิชาชีพ
- ๓) ครู อาจารย์พึงพอใจอาจารย์ใหญ่ที่ส่งเสริมให้เขาเข้าร่วมตัดสินใจ
- ๔) ครูอาจารย์มีได้คาดหวังจะเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสียทุกอย่างไป เขาอยากเข้าร่วมตัดสินใจเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา หรือผลประโยชน์ของเขาเท่านั้นองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบต่อระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๒.๓.๓ ทฤษฎีอำนาจ และความขัดแย้งในสถาบันการศึกษา

วิกเตอร์ บอลด์ริจ^{๑๒} ทฤษฎีเน้นที่ตัวแบบทางการเมือง (Political model) เป็นส่วนสำคัญในการวิเคราะห์ด้านสังคมวิทยาตั้งแต่สมัยของคาร์ล มาร์กซ์ เป็นต้นมานักทฤษฎีความขัดแย้งเน้นที่การแยกส่วนของระบบสังคมออกเป็นกลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีเป้าประสงค์ที่ต่างกันออกไป ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้ และแต่ละกลุ่มต่างก็พยายามที่จะได้เปรียบอีกกลุ่มหนึ่ง หรืออีกหลาย กลุ่ม

^{๑๒} อ้างในเรื่องเดียวกัน หน้า ๔๓.

“วิธีการจัดกลุ่มทฤษฎีการบริหารการศึกษาตามทัศนะของฮอยและมิสเกล”^{๑๑} ฮอย และมิสเกลได้จัดกลุ่มทฤษฎีการบริหารการศึกษาเอาไว้ดังนี้

๑) ทัศนะด้านแนวความคิดสำหรับการวิเคราะห์ (Conceptual perspectives for analysis) วิเคราะห์โรงเรียนว่าเป็นองค์กรแบบหนึ่ง และวิเคราะห์ว่าโรงเรียนเป็นระบบของสังคม

๒) ระบบราชการและโรงเรียน (Bureaucracy and the school) กล่าวถึงแนวความคิดของอำนาจหน้าที่ตัวแบบของแมกซ์ เวเบอร์ เกี่ยวกับระบบราชการ และโครงสร้างของระบบราชการในโรงเรียน

๓) ความเป็นวิชาชีพในระบบราชการของโรงเรียน (The professional in the school bureaucracy) กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างความเป็นวิชาชีพกับระบบราชการ การนำเอาความเป็นวิชาชีพและระบบราชการเข้าไปใช้ในโรงเรียน ความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในโรงเรียน บทบาทของอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน และความซื่อสัตย์ของครูอาจารย์

๔) แรงจูงใจ สิ่งจูงใจ และความพึงพอใจ (Motivation, incentives and satisfaction) กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีวุฒิภาวะของอาภิริส ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบิร์ก ทฤษฎีการก่อตัวขึ้นใหม่ (Reformulated theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) แรงจูงใจและการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ทฤษฎีแรงจูงใจและสิ่งจูงใจ

๕) บรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) กล่าวถึงพฤติกรรมของครู อาจารย์ และอาจารย์ใหญ่/ผู้อำนวยการ ตั้งแต่เปิดไปจนถึงปิด ระบบการจัดการ ตั้งแต่เอาเปรียบ หวงอำนาจ ไปจนถึงการร่วมมือประสานงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การปลุกนิเทศแบบควบคุมนักเรียน การอารักขานักเรียน แรงบีบบังคับจากสิ่งแวดล้อมการพัฒนาและการควบคุม ทฤษฎีบรรยากาศ : การนำเอาไปปฏิบัติ

๖) ภาวะผู้นำ (Leadership) กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะ-สถานการณ์ที่ ขัดแย้งกันอยู่ ทิศทางของภาวะผู้นำ ความมีประสิทธิผลของผู้นำ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับผู้นำในอนาคต

^{๑๑} วาสนา ไทรงาม, “ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

๓) การวินิจฉัยสั่งการ (Decision making) ทฤษฎีการวินิจฉัยสั่งการกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ วงจรแห่งการปฏิบัติ การวินิจฉัยสั่งการในการบริหารการศึกษา การมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ ตัวแบบสำหรับการวินิจฉัยสั่งการรวมกัน แนวทางสำหรับนำไปประยุกต์ใช้

๔) การติดต่อสื่อสาร ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร การวิจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในการบริหารการศึกษา ทฤษฎีการสื่อสาร : การนำไปประยุกต์ใช้จะเห็นได้ว่า ฮอยและมิสเกลได้จัดกลุ่มทฤษฎีการบริหารการศึกษาเอาไว้อย่างเหมาะสม การจุดเช่นนี้ ทำให้นักศึกษาสามารถมองเห็นแนวทางได้ชัดเจน

ฮอยและมิสเกล “ได้กล่าวถึงแนวทางในอนาคตของแนวโน้มในการพัฒนาทฤษฎีต่าง ๆ ทางด้านการบริหารการศึกษา สิ่งที่เขาทำนายเอาไว้ก็คือว่า ส่วนใหญ่แล้วจะเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง และการเป็นวิชาชีพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม”

ผู้วิจัยสรุป ทฤษฎีอำนาจ และความขัดแย้งในสถาบันการศึกษา วิक्टर บอลด์ริจ ทฤษฎีเน้นที่ตัวแบบทางการเมือง และวิธีการจัดกลุ่มทฤษฎีการบริหารการศึกษาตามที่เสนอของฮอยและมิสเกล ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านแนวความคิดสำหรับการวิเคราะห์, ระบบราชการและกล่าวถึงแนวความคิดของอำนาจหน้าที่ตัวแบบ,ความเป็นวิชาชีพในระบบราชการของโรงเรียน กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างความเป็นวิชาชีพกับระบบราชการ,แรงจูงใจ สิ่งจูงใจ และความพึงพอใจ กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน,บรรยากาศขององค์กร,กล่าวถึงพฤติกรรมของครู อาจารย์ และอาจารย์ใหญ่/ผู้อำนวยการ,ภาวะผู้นำ กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะ-สถานการณ์ที่ ขัดแย้งกันอยู่ ทิศทางของภาวะผู้นำ ความมีประสิทธิผลของผู้นำ,การวินิจฉัยสั่งการ ทฤษฎีการวินิจฉัยสั่งการ กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ,และการติดต่อสื่อสาร ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร การวิจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในการบริหารการศึกษา ทฤษฎีการ

๒.๓.๔ ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

“ทฤษฎีมนุษยนิยม ทฤษฎีคลาสสิก”^{๑๔} แนวใหม่ มองว่า คนเป็นมนุษย์เศรษฐศาสตร์ (Economic man)ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์มองว่าคนเป็นมนุษย์สังคม(Socialman) สรุปผลงานของ E. Mayo และคณะที่สำคัญคือ องค์กรเป็นระบบทางสังคม การเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดจากค่านิยมของสมาชิกในกลุ่ม และค่านิยม ความเชื่อ รวมถึงอารมณ์ของ

^{๑๔} กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, “จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)”, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๓). อัดสำเนา.

สมาชิกด้วย ตรงกับหลักวิชาที่เรียน คือ กลุ่มทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย^{๑๕} (Goal-Setting Theory) ผลงานของทฤษฎีแรงจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderter) เป็นที่รู้จักในนามของ “E.R.G Theory” ก็อยู่ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวถึงเนื้อหาเช่นกัน ส่วน กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับกระบวนการ ได้แก่ ผลงานของ Victor Vroom ในนามทฤษฎี ความคาดหวัง (Expectancy Theory) และ Adams J. Stacy คิดว่า การจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลในองค์กรได้รับรู้ระดับความเสมอภาค เป็นทฤษฎีความเสมอภาคและแรงจูงใจ การนำมาประยุกต์ใช้ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อแก้ปัญหา และ ส่งเสริม พัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน วิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานนั้น โรงเรียนมีระบบ การพิจารณาความดี/ความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการ ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นที่ชื่น ชมในองค์กร นับเป็นการบริหารด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ความต้องการทางกาย และ ความมั่นคงในชีวิต แนวความคิดในการปฏิบัติ สามารถลำดับขั้นตอนการนำไปประยุกต์ใช้ดัง รายละเอียดต่อไปนี้

๑) มุมมองของผู้บริหาร มองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ทรงคุณค่าด้านคุณธรรม จริยธรรม มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ผู้ได้รับแรงจูงใจที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีความคิด สร้างสรรค์ที่ดีขึ้น

๒) ผู้บริหารมีความเป็นปณิธาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วย ความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

(๑) การบริหารด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ทำให้บุคลากรทุกคนมีคุณค่า เมื่ออยู่ใน โรงเรียนและอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่ร่วมอาชีพเดียวกันได้ดี

(๒) การพัฒนาครู เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใช้ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ความเจริญก้าวหน้าของ Herzberg และการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองของ Argyris

(๓) ความภาคภูมิใจของโรงเรียน สร้างความรักโรงเรียน ภูมิใจ จงรักภักดีต่อสถาน บัน สร้างจุดเด่นให้โรงเรียน ทฤษฎีของ Barnard กระตุ้นให้บุคลากร พัฒนา อาคารสถานที่ให้ดู สวยงาม เน้นการดูแลและเอาใจใส่นักเรียนให้มีระเบียบวินัย

^{๑๕} สมพงษ์ เกษมสิน, “การบริหารงานบุคคลแผนใหม่”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓). หน้า ๕๓

ทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg^{๑๖} การจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้น ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่ เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการ ทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วน ช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึง พอใจมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่ เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราว ส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ บำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้าง แรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการ รักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ

๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

^{๑๖}อ้างใน กอปรเชษฐ ติชคานนท์, “แปล หลักจิตวิทยาการบริหาร Effective psychology for managers”, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เปลวอักษร). หน้า ๕๖.

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

๑) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

๒) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๓) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

๔) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๕) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล

๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

๒) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ

ไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๔) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๕) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

๖) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

๗) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

๘) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

๙) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือจะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ในการแก้ไขปัญหาระเบิดการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก

ผู้วิจัยสรุปว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นผู้เข้าร่วมพัฒนาการจัดการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา การทำให้เกิดความเข้าใจ ความสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหาร โรงเรียน และที่สำคัญ ผู้บริหารจะได้รับยกย่องว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง

๒.๓.๕ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย วิกเตอร์ (Victor Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับ^{๑๓}

กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงานผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = Valance$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

^{๑๓} กรมวิชาการ, “การปฏิรูปการศึกษา”, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา, ๒๕๔๓), อ้างใน Victor H. Vroom, Arthur G. Jago. The New Leadership : Managing Participation in Organizations., 1988.

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ ๑ ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ๒ หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยโดย

๑) สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

๒) ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๓) ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา^{๑๔}

ผู้วิจัยสรุปว่า ความคาดหวังเป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ในการกระทำหรือเหตุการณ์เป็นต้น จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ ทั้งนี้ความคาดหวังของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการ และเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงานคุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ ประกอบไปด้วย สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด, ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์

^{๑๔} อ้างอิงข้อมูลจาก. pirun.ku.ac.th. ทฤษฎีความคาดหวังของVroom. [ออนไลน์แหล่งที่มา : <http://www.idis.ru.ac.th.> [๒๒ มี.ค. ๒๕๕๕].

๒.๔ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา^{๑๕}

มาตรฐานที่ ๑ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัด งานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้ สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการ นำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ ๒ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา ของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชนหมายถึง มีการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการ พัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมี ผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดผลทางลบ โดยมีได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึง ได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ ๓ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การเป็นผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของ ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้ว นั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง และ ลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ ๔ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงานชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมาย ของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรม สำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมายกิจกรรม และผลงานถือ

^{๑๕} กรมวิชาการ, “หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๔”, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๕), หน้า ๕๐.

เป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ ๕ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง การเป็นผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เจื่อนใจ ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริงเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ที่มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ ๖ ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร หมายถึง การเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชัยยุ ทำทาส ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ โดยเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติอันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ ๗ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบหมายถึง มีความสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัดผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวังไว้ อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นที่ประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไป อย่างไร คุณสมบัติอีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการนำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ ๘ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การทำหน้าที่แนะนำ ดักเตือน ควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำดักเตือน หรือการกำกับดูแลของ

ผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ ๙ ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่สามารถจะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ ๑๐ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านั้นนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันจะเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ ๑๑ เป็นผู้ริเริ่มและสร้างผู้นำ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระส่ำระสายความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ ๑๒ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง ต้องเป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตาม การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

ผู้วิจัยสรุปว่า มาตรฐานที่ ๑-๑๒ นั้นเพื่อเป็นการปลูกฝังคุณลักษณะของคนไทยที่พึงการสร้างวิถีการเรียนรู้ของคนไทยให้เข้มแข็งในด้านต่อไปนี้ การสร้างสำนึก ให้คนไทยเห็นคุณค่าของการศึกษา โดยการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ โดยการจัดสรรแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในระบบนอกระบบ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างลักษณะชีวิต โดยการวางรากฐานนิสัยตั้งแต่เด็กให้รักการอ่าน รักการค้นคว้า ส่งเสริมให้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบ การสร้างกำไร ให้คนไทยสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปทำประโยชน์ต่อชีวิตและสังคมได้

๒.๕ แนวความคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธ

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่า ยังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ ที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ ยังขาดอะไรบ้างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบัน และในอนาคต แต่ในที่นี้ จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักสัพปริสธรรม^{๒๐} ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดง ไว้ในสัพปริสสูตร อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียง หลักธรรมหนึ่ง เพื่อประกอบการ

^{๒๐} คุรยละเอียด พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๐., อ้างใน ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๖๔.

พิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมีได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก “หลักสัปปริสธรรม” ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมี ๘ ประการ” ดังนี้

๑) **ธัมมัญญตา** คือ ความรู้จักธรรม รู้หลักการ หรือรู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ อันว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

๒) **อัตถัญญตา** ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ของ องค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดีการวางแผนทิววิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ

๓) **อิตถัญญตา** คือ ความเป็นผู้รู้จักตน รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดคือย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

๔) **มัตถัญญตา** คือ ความผู้รู้จักประมาณ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึง การบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

๕) **กาลัญญตา** คือ ความเป็นผู้รู้จักกาล รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

๖) **ปรีชาญาณ** คือ ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้กริยาที่จะประพุดต่อชุมชนนั้น ว่าควร จะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการ จำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือ เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อชุมชน หรือสาธารณชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๗) **บุคลิกวิทยา** ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอรรถาธิบาย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้ การบริหารจัดการในการรู้จักบุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน^{๒๐}

ผู้วิจัยสรุปว่า แนวความคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธ โดยการใช้หลักธรรมของสัพพริศ ธรรมซึ่งได้แก่ วัมมัญญา คือ ความรู้จักธรรม รู้หลักการ, อดัตถัญญา ความรู้จักตน, อดัตถัญญา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน, มัตถัญญา คือ ความรู้จักประมาณ ความพอดีในการจ่าย โภคทรัพย์ , กาลัญญา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาล รู้กาลเวลา อันเหมาะสม, ปรีชาญาณ คือ ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้กริยาที่จะประพุดต่อชุมชน จะเห็นว่า พระพุทธศาสนา อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหาร จัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ใน สังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ สำหรับใน ส่วนของ หลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันใ้ องค์กรบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธ ศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการ บริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กร ของตนเองอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วย

^{๒๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘) หน้า ๑๐๕.

๒.๖ แนวคิดการจัดการศึกษาแนวพุทธ

๒.๕.๑ หลักการบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม

บูรณาการตามนัยแห่งพุทธธรรม หมายถึง ระบบและกระบวนการของชีวิตซึ่งครอบคลุมหลักการพัฒนามนุษย์ที่ว่าด้วยไตรสิกขาและหลักธรรมที่สำคัญในอันที่จะเป็นแนวปฏิบัติสู่ความเป็นคนเก่ง คนดี มีอิสรภาพ ส่วนบูรณาการทางการศึกษาตามนัยพุทธธรรม ท่านได้สรุปความคิดรวบยอดไว้ เป็นแนวทางสำหรับการจัดระบบ หลักการ กระบวนการ และปัจจัยสนับสนุนการศึกษา โดยใช้ชีวิต วิถีชีวิต การพัฒนาชีวิตที่ดี เป็นโจทย์หลัก จึงครอบคลุมทุกมิติ ทุกแก่นสาระ ทุกพื้นฐานของสังคม บูรณาการทางการศึกษาจะเป็นการจัดองค์ประกอบกลมกลืนได้ ลัดส่วน สมดุลและเชื่อมโยง จึงมีลักษณะที่เป็นองค์รวม หล่อหลอม เกิดประโยชน์ นำไปสู่การพัฒนา เป็นความเต็มในทุกมิติ ได้แก่ เต็มศักยภาพผู้เรียน พัฒนาทั่วทั้งกาย จิต และปัญญา ครูสอนเต็มเวลาเต็มใจ เนื้อหาสาระสอดคล้องกลมกลืน เต็มตามสมควรจะเป็น กระบวนการครบถ้วน เต็มที่ตามที่ควรจะทำ ผลการศึกษาเต็มสนองตอบการพัฒนาชีวิตตามวิถีทางที่ดี ถูกต้อง กลมกลืนกับความ เป็นจริงของชีวิตและสังคม เป็นการศึกษาที่กระฉ่างชัด แจ่มโลก ส่องชีวิต สว่างเย็น ดุจเดือนเพ็ญ^{๒๒}

๒.๕.๒ หลักการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์

กระบวนการเรียนรู้ในชีวิตตามหลักพุทธศาสตร์ มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่แท้ โดยท่านกล่าวว่า “การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง เมื่อผู้เรียนได้สัมผัส สัมพันธ์ คิดวิเคราะห์ และปฏิบัติฝึกย้ำซ้ำทวนอย่างต่อเนื่อง (กล่าวคือเกิดกระบวนการเผชิญสถานการณ์) จนหยั่งรู้ซึมซับ สู่ภายในจิตใจ กลั่นกรอง เกิดเป็นปัญญาของตนเอง ดังนั้นท่านจึงได้ประยุกต์แนวทางดังกล่าว เช่น การพัฒนาขั้น ๕^{๒๓} และอายตนะ ๖^{๒๔} เป็นต้น มาสู่การจัดการเรียนการสอน เรียกว่า กระบวนการซึมซับ”

^{๒๒} โอสถ โกศิน, *ธรรมนุญแห่งชีวิต*, (กรุงเทพมหานคร: หอรัตนชัยการพิมพ์, ๒๕๓๖), หน้า ๕๔-๕๖.

^{๒๓} ขั้น ๕ ประกอบไปด้วย รูปขั้น, เวทนาขั้น, สัญญาขั้น, สังขารขั้น, และวิญญาณขั้น, ต.ช.๑๗/๕๕/๕๘. คุราชละเอียดยใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, หน้า ๒๑๖.

^{๒๔} อายตนะ ๖ ประกอบไปด้วย จักขุ คือตา, โสตะ คือหู, ฆานะ คือ จมูก, ชิวหา คือ ลิ้น, กาย คือ กาย, มโน คือ ใจ, ที.ป.๑๑/๓๐๔/๒๕๕. คุราชละเอียดยใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, หน้า ๒๑๗.

หลักการพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ มีนัยสำคัญดังต่อไปนี้

ก. ความหมายของการเรียนรู้การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ผัสสะทั้ง ๖ ของมนุษย์ได้สัมผัสสัมพันธ์สิ่งเร้า เกิดธาตุรู้ มีการกระทำโต้ตอบ ฟีกฝนอบรมตนเองหรือโดยกัลยาณมิตร จนประจักษ์ผล เกิดคุณภาวะ (ความรู้และความดี) สมรรถภาวะ (ความสามารถ) สุขภาวะ (ความผาสุกพอเหมาะพอควร) และอิสรภาวะ (พ้นจากทุกข์และความเป็นทาส)

ข. หลักการเรียนรู้ ๖ หลัก

หลักที่หนึ่ง พระพุทธศาสนามองมนุษย์ทั้งในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคลและในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมซึ่งต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น

หลักที่สอง มนุษย์เป็นเวไนยสัตว์หรือเวไนยบุคคล สามารถได้รับการสั่งสอน ฟีกฝนและอบรมบ่มนิสัยได้

หลักที่สาม มนุษย์มีภาวะทางสติปัญญาแต่กำเนิด (สชาติกปัญญา) แม้ว่ามนุษย์จะมีความแตกต่างกัน ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ (โยคปัญญา)

หลักที่สี่ พระพุทธศาสนาอธิบายหลักการเรียนรู้ของมนุษย์ว่า เกิดขึ้นในวิถีชีวิตทั้งชีวิต มีลักษณะเป็นองค์รวมของรูปกับนาม (รูป ได้แก่ กายภาพ : กาย – วาจา และนามคือ จิตภาวะ) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ไปตามความเจริญเติบโต (พัฒนาการ) ของชีวิต

หลักที่ห้า การเรียนรู้ของมนุษย์มีแกน ๓ แกน คือ

- ๑) การฟีกฝนตนเองเรื่องศีล
- ๒) การฟีกฝนตนเองเรื่องสมาธิ
- ๓) การฝนตนเองเรื่องปัญญา

หลักที่หก การพัฒนาปัญญา “จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การเกิดปัญญา” ต้องพัฒนาโดยการแสวงหาความรู้ (สุตมยปัญญา) การฟีกฝนคิดค้น (จินตมยปัญญา) และการฟีกฝนตนเอง (ภาวนามยปัญญา)^{๒๕}

ค. กระบวนการพัฒนาปัญญา ตามแนวทางพุทธศาสตร์ว่ามีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- ๑) กระบวนการพัฒนาปัญญา มีความสมบูรณ์โดยตลอด
- ๒) กระบวนการพัฒนาปัญญา มีลักษณะบูรณาการ

^{๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖ หน้า ๘๖.

๓) กระบวนการพัฒนาปัญญา มีลักษณะพัฒนาการที่หมุนเวียนขึ้นหาจุดสูงสุด (Spiral growth)

๔) กระบวนการพัฒนาปัญญา มีลักษณะที่หยั่งรากลงลึกด้วย มิใช่พุ่งขึ้นอย่างเดียว

๕) กระบวนการพัฒนาปัญญา เป็นการสร้างแรงจูงใจและสิ่งเร้า (ศรัทธา) และการฝึกฝนตนเอง ต่อเมื่อเกิดสมาธิและปัญญาแล้ว ต้องละสิ่งเร้าที่เสียด

๖) กระบวนการพัฒนาปัญญาตามนัยของพระพุทธศาสนา อุดมการณ์สูงสุดคือ การใช้ปัญญาปฏิบัติให้เกิดอิสรภาพอันสมบูรณ์^{๒๖}

ผู้วิจัยสรุปว่า หลักการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ เมื่อผู้บริหารได้หลักการตามแนวพุทธศาสตร์ ได้เผชิญสถานการณ์ (ความจริงของสิ่งแวดล้อม) และฝึกคิดปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจะซึมซับประสบการณ์ อันเป็นผลมาจากกิจกรรมนั้นๆ เกิดความเข้าใจ ความสามารถ ความคิดเห็นที่จะต้องมาจากการปฏิบัติที่เกิดผลดีและผลร้าย (คุณ – โทษ) ผลจากการเรียนรู้เช่นนี้ ทางพุทธศาสตร์เรียกว่า วิญญาน ซึ่งเป็นความรู้ที่แจ่มแจ้งชัดเจน การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นลำดับในรูป > เวทนา > สัญญา > สังขาร > วิญญาน นี้ เรียกว่า เกิดความรู้ตามที่เป็นจริง เป็นความรู้ที่มีฐาน คือ สัมมาทิฐิและมีหลัก คือ ความไม่เห็นแก่ตัว มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๒.๕.๓ การเรียนรู้โดยกระบวนการซึมซับ มนุษย์ซึมซับรับรู้จากการเผชิญสถานการณ์ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม

๑) การรับรู้ของเด็กในบางครั้งอาจเกิดขึ้นจากความรู้สึกรู้สึกขี้ใจร้อนและผิวเผิน กระบวนการซึมซับจึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ต่างๆ บ่อยครั้ง เพื่อเปิดโอกาส (ให้เขาได้) พิจารณา วิเคราะห์ ไตร่ตรอง หาเหตุผลวิธีการต่างๆ ที่ทำให้ตนเองอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดี และแก้ปัญหาอันเกิดจากสิ่งแวดล้อม

๒) ความหมายของสิ่งแวดล้อมนั้น ครอบคลุมทั้งสรรพสิ่งในธรรมชาติและมนุษย์ด้วยกันเอง ซึ่งเป็นบทเรียนหรือแบบฝึกหัดที่ยิ่งใหญ่ หากเด็กๆ ได้มีความสัมพันธ์และมีปฏิริยาโต้ตอบสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เขาจะเกิดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง จากระดับการรับรู้ สัมผัส และเข้าใจสิ่งต่างๆ (รูป-เวทนา-สัญญา) ไปสู่ระดับการคิดหลายๆ วิธี (สังขาร) ซึ่งเป็นกระบวนการซึมซับจากสถานการณ์ (ความจริงของธรรมชาติและของเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน) ที่เผชิญทั้งทางวิวัฒน์และวิบัติแล้วคิดวิเคราะห์หาทางเลือก

^{๒๖} สุมน อมรวิวัฒน์, จิตตปัญญา, [ออนไลน์]. Available :

<http://www.ce.mahidol.ac.th/content/index.php>. [๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕].

๓) การเรียนรู้ในส่วนนี้มีความซับซ้อนจากจุดที่เกิดความสนใจ ความสงสัย และความประสงค์ที่จะค้นคว้าหาคำตอบ จุดอ่อนของการสอนโดยทั่วไปนั้น มักจะเน้นให้นักเรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์ เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ อันเป็นเวทนาแล้วหยุดเพียงนั้น กระบวนการซึมซับจึง (เป็นการ) พัฒนาต่อไปจากเวทนา สู่อารมณ์ความรู้สึกทางจิต ซึ่งเรียกว่า สังขาร เป็นกระบวนการปรุงแต่งคุณภาพทางจิต (Mental formation) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การคิดนั่นเอง

๔) เมื่อเด็กได้เผชิญสถานการณ์ (ความจริงของสิ่งแวดล้อม) และฝึกคิดปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เด็กจะซึมซับประสบการณ์ อันเป็นผลมาจากกิจกรรมนั้นๆ เกิดความเข้าใจ ความสามารถ ความคิดเห็นที่จะต้องมาจากการปฏิบัติที่เกิดผลดีและผลร้าย (คุณ-โทษ) ผลจากการเรียนรู้เช่นนี้ทางพุทธศาสตร์เรียกว่า วิญญาณ (Consciousness) ซึ่งเป็นความรู้ที่แจ่มแจ้งชัดเจน การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นลำดับในรูป > เวทนา > สัญญา > สังขาร > วิญญาณ นี้ เรียกว่า เกิดความรู้ตามที่เป็นจริง เป็นความรู้ที่มีฐาน คือ สัมมาทิฐิและมีหลัก คือ ความไม่เห็นแก่ตัว มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ผู้วิจัยสรุปว่า การเรียนรู้โดยกระบวนการซึมซับ มนุษย์ซึมซับรับรู้จากการเผชิญสถานการณ์ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ที่เป็นลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ของการรับของเด็ก ในบางครั้งอาจเกิดขึ้นจากความรู้สึกชั่วแค้นและพิวเคิน กระบวนการซึมซับจึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ต่างๆ ที่แท้ โดยท่านกล่าวว่า “การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง เมื่อผู้เรียนได้พัฒนาขึ้นเป็นลำดับในรูป > เวทนา > สัญญา > สังขาร > วิญญาณ นี้จึงเกิดการสัมผัส ความสัมพันธ์ คิววิเคราะห์ พัฒนาทั่วทั้งกาย จิต และปัญญา และรู้จักการวิเคราะห์หาเหตุผล เด็กสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้”

๒.๖ พุทธวิธีในการบริหาร

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงมีพระคุณสมบัติยอดเยี่ยมหลายประการเช่นที่มีในพระไตรปิฎกกล่าวไว้ ๕ ประการ ที่เรียกว่า พุทธคุณ ๕ เช่น “อรหํ สัมมาสัมพุทโธ”^{๒๖} พระองค์เป็นพระอรหันต์เป็นผู้ตรัสรู้เองโดยชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพระคุณสมบัติอื่น ๆ อีกมากมาย โดยเฉพาะพุทธวิธีในการบริหารและการปกครอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพระคุณสมบัตินักบริหารและนักปกครองชั้นยอดของพระองค์ เพราะพระคุณสมบัติในด้านนี้ของพระองค์นั่นเอง จึงทำให้

^{๒๖} คุรยละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๒๒๒. คุนรายละเอียด ม.ม. (ไทย) ๑๒ / ๕๕ / ๖๗. ม.ม. (บาลี) ๑๒ / ๕๕ / ๔๕.

พระองค์สามารถประกาศพระพุทธศาสนาได้อย่างรวดเร็ว และเป็นปีกแผ่นกงสี่บทมาถึงเราทั้งหลายถึงทุกวันนี้^{๒๘}

๒.๖.๑ ความหมายของคำว่าบริหาร

ความหมายของการบริหาร ได้มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับ การมองบริหารในลักษณะที่แตกต่างกัน การบริหาร (Administration) โดยทั่วไปมีความหมายที่กว้างมากอาจรวมถึง การบริหารงานทุกด้านทั้งธุรกิจและรัฐกิจ เป็นคาถกลางในการบริหารกิจการที่เป็นสาธารณะประโยชน์หรือการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น รัฐประศาสนศาสตร์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานปกครองประเทศ (Public Administration) การบริหารการศึกษา (Educational Administration) การบริหาร หมายถึง กิจการต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทาให้งานดำเนินไปได้ อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ^{๒๙}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามคานียามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่น คือ วันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าต้องบริหารคณะสงฆ์^{๓๐}

วิโรจน์ สารรัตนะได้กล่าวไว้ว่า “การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน,การ

^{๒๘} สร้อยตระกูลด (ตีพานนท์) อรรถมานะ, สาธารณบริหารศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๕๖-๖๗.

^{๒๙} ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิชการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๓๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ. ๕ , Ph.D.), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

จัดองค์การ, การนา, การควบคุม,"^{๓๑}หน้าที่ของนักบริหารปรากฏอยู่ในคำจำกัดความที่พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต)^{๓๒} กล่าวไว้ว่า “ การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น” จากการใช้ความหมายของคำว่า บริหารจะเห็นได้ว่า การบริหาร (Administration) เป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึงหรือเหมือนกับคำว่า การจัดการ (Management) นอกจากนี้สองศัพท์นี้จะมีลักษณะใกล้เคียงกันแล้ว ยังมีศัพท์อื่น ๆ อีกมากที่นำมาใช้ผสมปนเปกันไป เช่น การบริหารรัฐกิจ สาธารณบริหาร หรือ รัฐประศาสนศาสตร์ซึ่งถือว่าเป็นสาขาหนึ่งของรัฐศาสตร์

มัลลิกา ต้นสอน ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๓๓}

ผู้วิจัยสรุปการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้กระบวนการ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม

๒.๖.๒ คุณลักษณะของนักบริหาร

มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารทั่วไป ทั่วไปมากมายแต่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าไม่มีบุคคลใดที่เทียบพร้อมไปด้วยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีทั้งหมด และคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีไม่จำเป็นว่าผู้บริหารทุกคนต้องมีเหมือนกัน ทั้งนี้เพราะลักษณะอุปนิสัยใจคอและวิธีการทำงานของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปและยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เวลา สถานที่ ด้วยแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ดี นักวิชาการบริหารได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธรรมจิตโต) ได้กล่าวว่า นักบริหารจะหาหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ทุติยปาปณิกสูตร^{๓๔} ดังนี้

^{๓๑} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๓๒} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๓๓} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๓๔} ๐ง. ปญจก. (ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

- (๑) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล
- (๒) วิฐุโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๓) นิสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนที่มียุทธสัมพันธ^{๓๕}
ที่ดี

บวรชัย ศิริมหาสาคร ได้กล่าว ถึงผู้บริหารจะทาหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ ต้องมีทักษะหรือความสามารถ ๓ อย่าง คือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิดซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ Robert L. Katz ดังนี้

๑) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ (Technical Skill) คือ ความสามารถรอบรู้เชี่ยวชาญงานในหน้าที่ เช่น ถ้าเป็นทหารก็มีความชำนาญในการใช้อาวุธต่าง ๆ ถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความรู้เรื่องหลักสูตร แผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่างๆ เป็นต้น ถ้าเป็นผู้จัดการบริษัทก็มีความชำนาญหรือทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานของการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านเทคนิควิธีนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งงาน”

๒) ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) คือ ความสามารถในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ หรือความสามารถในการใช้คนให้ร่วมมือกันทำงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคน”

๓) ทักษะในด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) คือ มีวิสัยทัศน์ (Vision) ความสามารถในการคิด เพื่อวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ เพื่อนำพองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จ เป็นต้นผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคิด”^{๓๖}

๒.๖.๓ หลักธรรมสำหรับการบริหาร

ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับนักบริหารหรือนักปกครองที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะ บริหารกิจการของหมู่คณะหรือประเทศชาติไว้อย่างมากมาย เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นได้ใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง พระพุทธเจ้าทรงเน้นถึงความสำคัญของผู้ปกครองหรือผู้บริหารเป็นอย่างมากที่จะต้องประพฤติให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นหลักในการบริหารตามแนวพุทธศาสนาสามารถสรุปได้ ๓ ประการคือ

^{๓๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ. ๕ , Ph.D.), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๓๘ – ๓๙.

^{๓๖} บวรชัย ศิริมหาสาคร, *ผู้นำพันธุ์แท้ Authentic Leader*, (กรุงเทพมหานคร : แสงดาว จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๘๘.

๑) การบริหารตน เป็นหลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดี ต้องสามารถบริหารควบคุมตนเองให้ดีเสียก่อนจึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดี

๒) บริหารคน เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่การบริหารบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) บริหารงาน คนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ถ้าผู้บริหารสามารถจัดการกับตนเอง คนได้ดีก็จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานอย่างแน่นอน หลักธรรมสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เตรียมตัว เพื่อเป็นผู้บริหารควรจะพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ พัฒนาดน พัฒนาคน และพัฒนางาน เพราะการพัฒนาทั้ง ๓ ด้านนั้น จะสร้างความสุขให้แก่ตนเองและสังคม ทำอย่างไรจะพัฒนาได้ทั้ง ๓ ด้าน พระพิพิธธรรมสุนทร วัตถุประสงค์เทพวราวมได้นำเสนอหลักธรรมในการบริหาร ซึ่งจะทำให้การบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน บรรลุความสำเร็จสมความประสงค์ไว้ ๑๑ ประการ คือ

(๑) ส่งเสริมความรู้ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงสั่งสอนบริษัทของพระองค์ให้ทุกคนมีความรู้ การสอนคนนั้นต้องจัดทำเป็นบัว ๔ เหล่า^{๓๓} คือให้ความรู้ตามลักษณะภูมิปัญญา ดังนี้

๑) อุคฆฎัตถัญญู ผู้รู้เข้าใจได้ฉับพลัน แต่พอท่านยกหัวข้อขึ้นแสดง

๒) วิปจิตถัญญู ผู้รู้เข้าใจต่อเมื่อท่านขยายความ

๓) เนยยะ ผู้ที่พอจะแนะนำต่อไปได้

๔) ปทปรมะ ผู้ได้แค่ตัวบทคือถ้อยคำเป็นอย่างยิ่ง ไม่อาจเข้าใจความหมาย

พระอรธกถาจารย์เปรียบเทียบบุคคล ๔ จำพวกนี้กับบัว ๔ เหล่าตามลำดับ คือ

๑. ดอกบัวที่ตั้งขึ้นพ้นน้ำ รอสัมผัสแสงอาทิตย์ก็จะบานในวันนี้

๒. ดอกบัวที่ตั้งอยู่เสมอน้ำ จักบานในวันพรุ่งนี้

๓. ดอกบัวที่ยังอยู่ในน้ำ ยังไม่โผล่พ้นน้ำจักบานในวันต่อไป

๔. ดอกบัวจมอยู่ในน้ำที่กลายเป็นภิกษาแห่งปลาและเต่า^{๓๔}

(๒) อยู่อย่างเสียสละ ผู้บริหารต้องรู้จักเสียสละให้กับลูกน้อง เช่นต้องมีสังกะวัตตุ ๔^{๓๕} คือ ทาน ปิยวาจาอัตถจริยา และสมานัตตตา

^{๓๓} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๕๓. และดูในรายละเอียด อจ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๓๓/๑๘๓.

^{๓๔} ชีววัต บาลีปิฎกฉบับบาลี หลักการเผยแผ่พุทธธรรม ศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ตลอดจนคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา หน้า ๓๕-๖

^{๓๕} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๔๒. และดูในรายละเอียด ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๔๐/๑๖๗.

๒.๑ ทาน โดยการเอื้อเฟื้อเจือจานแก่ลูกน้องด้วยวัตถุมากน้อยตามแต่สถานการณ์

๒.๒ ปิยวาจา โดยการพูดจากับลูกน้องให้ถูกใจ ผูกใจผูกใจรักรังใจไว้ถูกสถานการณ์และถูกกับอารมณ์ของคน (ปิยวาจา นี้ไม่จำเป็นต้องพูดครบพูดหาเสมอไป มีinggก็ ได้ แต่ต้องตรงกับคนและสถานการณ์และที่สำคัญต้องมีเจตนาที่ดี)

๒.๓ อุตถจริยา โดยการลงไปบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับผู้อื่นโดยไม่เกี่ยงงอน เช่น ประสานงานศพ งานสวด งานบวช งานแต่งงาน ไปเยี่ยมยามป่วย ถามข่าว ให้ซื้อ สกฺลของเราไปร่วมในงานของลูกน้อง

๒.๔ สมานัตตตา โดยการวางตนสม่ำเสมอการเสียดสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังความรู้ กำลังความคิด และกำลังทรัพย์เรียกว่าร่วมด้วยช่วยกันในฐานะผู้บริหารและผู้ร่วมงานควรจะมีการเสียดสละทั้งสองฝ่ายจึงจะเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุด^{๕๐}

(๓) กระจายตำแหน่งงาน อำนาจของงานนั้น ไม่ใช่อยู่ที่รวมอำนาจผู้บริหารหลายคน ประสบความล้มเหลว เพราะไม่ยอมแบ่งอำนาจลงไปการกระจายอำนาจภารกิจ โดยการกระจายงานกระจายอำนาจ และกระจายภารกิจ การไม่กระจายงานทำให้งานไม่ทัน เพราะมีงานมาก ต้องใช้หลาย ๆ คนช่วยกันและทำงานเป็นทีมลองมาพิจารณาต้นไม้ ต้นไม้ มีลำต้น มีราก มีกิ่งก้านสาขา และมีหน้าที่ต่างกัน และสร้างความสมดุลด้วย มิเช่นนั้นต้นจะเอียงจะล้มในที่สุดสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ทรงกระจายตำแหน่งงานมี ๘๐ พระอรหันต์เอก เรียกว่า เอตทัคคะ หรือ อสีติมหาสาวก ที่มีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ เช่น พระโมคคัลลานะ ทรงยกย่องว่ามีฤทธิ์เสมอด้วยพระองค์พระสารีบุตร ทรงยกย่องว่ามีปัญญาเสมอด้วยพระองค์ จำไว้เสมอว่า “งานกระจุก ผู้บริหารตายงานกระจายผู้บริหารรอด”

(๔) ประสานสามัคคี งานทุกอย่างทุกชนิดมีปัญหาด้านการทะเลาะเบาะแว้ง แข่งแย่งชิงดี และมีความเข้าใจ คลาดเคลื่อนผู้บริหารที่ดีต้องประสานสามัคคีให้ได้ การประสานสามัคคีนั้นผู้บริหารที่ใหญ่ที่สุด ต้องประชุมโต๊ะกลม ต้องมีใจกล้า เผชิญหน้ากล้าเรียกประชุมก่อนการประชุม ต้องหาข้อมูลจากแต่ละคนก่อน เพื่อหาเหตุที่ถูกต้องไม่ฟังความข้างเดียว แล้วนำมาตัดสิน ไม่ควรโต้เถียงกัน หรือโต้เถียงกัน จะสร้างความขัดแย้งบางท่านอาจเคยอ่านหนังสือ “การบริหารความขัดแย้ง” ก็พอจะเข้าใจปัญหาได้ดี การบริหารแบบไทย ๆ ที่ผิดพลาดคือ จับผิดและลงโทษทำให้ขาดการประสานสามัคคี ไม่ค่อยปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันแต่ชอบปรับทุกข์กัน ปรับโทษกัน การ

^{๕๐} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๒๒.

บริหารอย่างมีแต่สัมหลวนในที่สุด เพราะจะเกิดอาการ “คนแตกความสามัคคี” เพราะฉะนั้นควรระลึกไว้ว่าความพร้อมเพรียงของหมู่คณะในหน่วยงานนั้น ๆ ให้สำเร็จประโยชน์ได้ตั้งใจปรารถนา

(๕) ไม่เอาดีแต่เพียงตัว คือ ไม่เอาดีใส่ตัว เอาชั่วใส่ผู้อื่น เหยียบย่ำผู้อื่น แล้วเอาความดีมาใส่ตัวคนเดียว ย่อมเป็นไปไม่ได้ การบริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นจะเกิดจากทีมงาน ดังนั้นการบริหารงานจะต้องช่วยกันต้องมีการยกย่องให้กำลังใจ มีการมอบของขวัญรางวัลให้เกียรติกัน ยกย่องเชิดชูแม้ผู้บริหารไม่มีอะไรจะให้ก็หัดพูดคำว่า “ขอบคุณ” ให้มันติดปากลูกน้องก็จะดีใจ ผู้บริหารยกย่องลูกน้อง ลูกน้องก็มีส่วนเกื้อกูลผู้บริหาร ศรัทธาผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารคู่อื่นไม่ได้ตกต่ำแต่อย่างใดในการกล่าวคำว่า “ขอบคุณ” กับลูกน้อง

(๖) ไม่เมาเรื่องเงิน “เขาให้เงินก็อย่างง อย่าไปหลงจนสุดขีด เงินก็เหมือนพวงมาลัย อาจกลายเป็นพวงหรีด” เราจะต้องพิจารณาว่าเงินเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดปัจจัย ๔ คือ ข้าว ผ้า ยา บ้าน เงินเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสะดวก การบริหารงานถ้าผู้บริหารเห็นแก่เงินก็จะใช้พนักงานอย่างทาส เอาเปรียบลูกน้อง หรือกินใช้จ่ายจนเพลิดเพลินเจริญใจ คนระดับล่างระดับปฏิบัติการก็อย่าโลภเงินจนถึงกับโกงเงินบริษัท พระพุทธเจ้าเสด็จไปพบลุงใส่เงิน ยังตรัสกับพระอานนท์ว่า นั่นเป็นงูเห่า เป็นอสรพิษที่จะกัดคนเสมอ การจะทำอะไรก็ตามต้องระวังเรื่องเงิน

(๗) ไม่ใหญ่เกินผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคือ นายจ้างของเราเราคือลูกน้องของท่าน บางคนชอบแอบอ้างนายไปหากินทางทุจริตหรือไปอ้างกับคนอื่น เพื่อจะได้อะไรบางอย่าง เลขาบางคนซึ่งใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา มักทำตัวใหญ่เกินผู้บังคับบัญชา พระอานนท์เถระใกล้ชิดกับพระพุทธเจ้ามากที่สุด พระอานนท์ขอพรจากพระพุทธเจ้า คือ ขออย่าให้รับเข้านิมนต์ ขออย่าส่งไปในที่นิมนต์ ขออย่าให้อะไรกับท่านเป็นพิเศษ เป็นต้นท่านปฏิบัติงานไม่ใหญ่เกินผู้บังคับบัญชา และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

(๘) ตั้งเมตตาไว้เป็นนิจ ผู้บริหารต้องมีเมตตาต่อผู้ใต้ปกครอง ผู้ใต้ปกครองต้องมีเมตตาต่อผู้บังคับบัญชา คำว่า “เมตตา” นี้ อาจตีความหมายถึง ความรัก ความเคารพ ความนับถือ การบูชา การเทิดทูน จนถึงความจงรักภักดี เทิดทูนเหนือเศียรเกล้า ผู้บริหารควรมีหลัก ๓ ประการในเรื่องความเมตตา คือ มือเอื้อม ปากอ้า และหน้ายิ้มมือเอื้อม คือการให้กำลังใจเป็นเรื่องของใจที่แสดงออกทางใบหน้าสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ก็ทรงปฏิบัติอย่างนี้ต่อพระสงฆ์ต่อพุทธบริษัทของพระองค์เช่นเดียวกัน ส่วนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ต้องไปเยี่ยมเยียนถามข่าว หมอบกราบกราบไหว้ต่อผู้บังคับบัญชาบ้าง เราทุกคนจะอยู่ได้อย่างมีความสุข

(๙) ใครทำผิดต้องเด็ดขาด ผู้บริหารงานต้องใจเพชรเด็ดขาด ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะยอมรับกฎเกณฑ์ ผู้บริหารต้องเดินทางสายกลาง คือ ใช้ทั้งพระเดชพระคุณใครทำผิดต้องให้รางวัล

ใครทำชั่วต้องลงโทษ ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า นิกฺคณฺเห นิกฺคหารหํ กํารบคณที่ควรํกํารบ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ยกย่องคณที่ควรยยกย่อง^{๔๑}

(๑๐) ไม่ประมาทมัวเมา สิ่งที่ไม่ควรประมาทมีการทำงาน ร่างกายที่แข็งแรงของเรา ความรู้ของเราที่มีอยู่ในขณะนี้ บริษัทจะยั่งยืนตลอดไปโรคภัยไข้เจ็บ อุบัติเหตุ เงินทองที่มีอยู่ในขณะนี้ คู่แข่งทางการค้า ความไม่ประมาทในการบริหารงานนั้นจะต้องแข่งขันกับเวลา แข่งขันกับบุคคลและแข่งขันกับพื้นฐานของการพัฒนาและสามัคคี

(๑๑) ประมาทตัวทุกเวลา คือ การรู้จักประมาณตน ประมาณการและประมาณสถานการณ์นั่นเอง การประมาณในธุรกิจ เช่น บริษัทเรามีคนครบหรือไม่ แต่ละคนมีความรู้ครบไหม เงินทุนครบไหม คู่แข่งเป็นอย่างไรเป็นต้น และที่สำคัญผู้บริหารต้องประมาณเหตุการณ์ประมาณสถานการณ์ด้วย ดังนั้น จำเป็นต้องมีการประชุมกัน “เอาความคิดมารวมกัน”ดูตัวเอง บริษัทที่เราทำธุรกิจอยู่ หน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ ต้องประชุมวิเคราะห์สถานการณ์เสมอ ๆ เมื่อวิเคราะห์แล้วฟังเหตุฟังผลหาเหตุรากเหง้า แล้วตัดสินใจแก้ไขปัญหาและหาทางปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปพุทธวิธีในการบริหารที่กล่าวมานั้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการนำพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน แต่ก็ถือว่าเป็นทฤษฎีที่ทำให้นักบริหาร และผู้ที่เตรียมตัวจะเป็นนักบริหาร^{๔๒}

ผู้วิจัยสรุปว่า ถ้าท่านคิดว่าทฤษฎีที่น่าเสนอมานี้ทั้งหมด จะทำให้การบริหารนั้นประสบความสำเร็จแล้วไซ้ ท่านจะต้องลงมือปฏิบัติด้วยเพราะหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าประกาศไว้ดีแล้ว นั้น รอคการพิสูจน์จากท่านทั้งหลาย เมื่อใดที่ท่านลงมือปฏิบัติได้แล้ว เมื่อนั้น ท่านจะเป็นผู้บริหารที่ดีที่สุด เพราะจะได้หัวใจของผู้ตาม เพราะผู้มีธรรมอยู่ในหัวใจย่อมเป็นศูนย์รวมใจของคนร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๒.๘ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘.๑ นายสุจิริต เหมวัล ได้เสนองานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารหลักสูตร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในเขตการศึกษา ๕” สรุปผลการศึกษาว่า ๑) สภาพปัจจุบันและปัญหาของหลักสูตรการบริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา ในเขตการศึกษา ๕ โดยส่วนรวมมีปัญหาอยู่ทุกด้าน ๒) เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละของ

^{๔๑} พระเมธีธรรมากรณ์ (ประยูร ฐมฺมจิตฺโต), *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*, หน้า ๒๗.

^{๔๒} กิติ ดยัคคานนท์. *นักบริหารทันสมัย*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลายม, ๒๕๓๘), หน้า ๖๘.

ระดับปัญหาในแต่ละด้าน พบว่า ประเด็นปัญหา ที่มีค่า ร้อยละสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ โรงเรียนไม่มีเงินสำหรับจัดซื้อเอกสารหลักสูตรสำหรับครู, โรงเรียนไม่มีเอกสารหลักสูตรสำหรับครู, โรงเรียนไม่มีเงินสนับสนุนในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่นักเรียน, โรงเรียนไม่มีเงินที่จะจ้างครูพิเศษมาทำการสอนที่โรงเรียน, โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนได้ตรงตามวิชาเอก-วิชาโท ที่จบการศึกษา, รายวิชาวิทยาศาสตร์ ในเนื้อหาวิชาที่มีการทดลองนักเรียนไม่ได้ทำการ ทดลอง, โรงเรียนไม่มีห้องเรียนภาคปฏิบัติในกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์, โรงเรียนไม่สามารถจัดคาบสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนได้, โรงเรียนขาดงบประมาณสำหรับซื้อสื่อการสอนและวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาผลิตสื่อ การสอน, โรงเรียนไม่มีห้องสมุด, โรงเรียนขาดงบประมาณสำหรับสร้างห้องสมุดและจัดซื้อหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์, กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่โรงเรียนจัดให้นักเรียน ไม่สนองความต้องการ และตรง ตามความถนัดของนักเรียน, ครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในกิจกรรมเสริมหลักสูตร, โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการวัดและ ประเมินผล , โรงเรียนไม่มีแผนการนิเทศที่เป็นระบบและชัดเจน, ไม่มีการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูเพื่อนำมาใช้ประกอบการนิเทศ^{๔๑}

๒.๘.๒ นางสาวอุริสา ปราบริปู ได้เสนองานวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน” สรุปผลการศึกษาว่า ๑) ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน หรือบุคคลทุกกลุ่มโดยรวม มีความเห็นว่า โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาการบริหารงานวิชาการ บุคคล ชุมชน และการเงิน อาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม กิจกรรมนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และโดย รวมทุกด้านในระดับปานกลาง ๒) ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหาร งานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงาน ชุมชนและการเงิน และการ บริหารงานอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาเกิดจากปัญหาทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ คนและวิธีการจัดการ ตามลำดับ ๓) ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหาร งาน กิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเกิดจาก ปัญหาวิธีการจัดการ คน เงินและวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ ๔) ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สาเหตุ

^{๔๑} สุจิต เหมวัล, “การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในเขตการศึกษา ๕”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น , ๒๕๓๖), หน้า ๓๔-๓๖.

สำคัญของปัญหาการ บริหารงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียน พระ ปรียัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา เกิดจากปัญหาคน เงิน วิธีการจัดการ และวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ^{๔๔}

๒.๘.๓ สวัสดิ์ สายขุนทด ได้เสนองานวิจัยเรื่อง “ปัญหาการดำเนินงาน โรงเรียนพระ ปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม” สรุปผลการศึกษาว่า

๑) โดยส่วนรวมโรงเรียนพระปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ทุกขนาด ประสบปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสบปัญหาในระดับมากในด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้านอาคารสถานที่ ปัญหา ระดับปานกลางมี ๒ ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์กับชุมชนส่วนด้านกิจกรรม นักเรียนประสบปัญหาในระดับน้อย

๒) จำแนกตามขนาดโรงเรียน ๑) โรงเรียนขนาดเล็ก ประสบปัญหาโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบปัญหาในระดับมากในด้านวิชาการและด้าน อาคารสถานที่ ส่วนด้านบุคลากร ด้าน ธุรการและการเงินและด้านการประชาสัมพันธ์กับชุมชน ประสบปัญหาในระดับปานกลาง และด้านกิจกรรม นักเรียนประสบปัญหาในระดับน้อย ๒) โรงเรียน ขนาดกลาง ประสบปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่า ประสบปัญหา ระดับมากในด้านวิชาการ ด้านธุรการและการเงิน และด้านอาคารสถานที่ นอกนั้นประสบปัญหา ระดับปานกลาง ๓) การเปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินงานระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดย รวมทุกด้าน โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางประสบปัญหาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาด้านธุรการและการเงิน และด้านการประชาสัมพันธ์กับ ชุมชนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ส่วนด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านอาคาร สถานที่ไม่แตกต่างกัน^{๔๕}

๒.๘.๔ จำรัส ในเสนา ได้เสนองานวิทยานวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการจัดการศึกษา ของโรงเรียนพระปรียัติธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๔” สรุปผลการศึกษาว่า ๑.

^{๔๔} กุริสา ปราบวิบูลย์, “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามทัศนะ ของผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๕), หน้า ๓๔-๓๗.

^{๔๕} สวัสดิ์ สายขุนทด, “ปัญหาการดำเนินงาน โรงเรียนพระปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด มหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, ๒๕๓๖), หน้า ๔๐-๔๑.

โรงเรียนปริยัติธรรมส่วนใหญ่เปิดสอน ๑ แผนก โรงเรียนที่เปิดสอน ๓ แผนกจะจัดตั้งขึ้นช่วง พ.ศ. ๒๕๓๑ – ๒๕๓๘ ส่วนโรงเรียนที่เปิดสอน ๒ แผนก และ ๑ แผนก จัดตั้งช่วงก่อน พ.ศ. ๒๕๐๐ ส่วนมากไม่มีอาคารเรียนโดยเฉพาะ แต่ใช้ศาลาการเปรียญเป็นอาคารเรียนแทน โดยส่วนใหญ่ ครูผู้สอนมีวุฒินักธรรมชั้นตรี-โท-เอก และมีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๕ ปี ในโรงเรียนที่เปิดสอน ๓ แผนก ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมการศาสนา มากกว่า ๒ แผนก และ ๑ แผนก ซึ่งจะได้รับเงินจากผู้มีจิตศรัทธาบริจาค และครูผู้สอนได้รับเงินนิตยภัต/เงินค่าตอบแทนเป็นส่วนใหญ่ ๒. การวิเคราะห์ปัญหาแต่ละด้าน ปรากฏว่า ๒.๑ ด้านบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ครูผู้สอนได้รับเงินเดือน นิตยภัต/เงินค่าตอบแทนน้อย ๒.๒ ด้านอาคารสถานที่ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ขาดงบประมาณในการจัดสร้างอาคารเรียน ๒.๓ ด้านงบประมาณ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ขาดงบประมาณในการจัดการศึกษา ๒.๔ ด้านอุปกรณ์การศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ขาดวัสดุ อุปกรณ์การศึกษาและสื่อการเรียนการสอน ๒.๕ ด้านการประชาสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดทำเอกสารงานประชาสัมพันธ์๑. การเปรียบเทียบปัญหาด้านต่าง ๓.๑ ในรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ๓.๒ ในรายชื่อของแต่ละด้านที่แตกต่างกัน คือ-ด้านอาคารสถานที่ คือ ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และขาดงบประมาณในการจัดสร้างอาคารเรียน โดยโรงเรียนที่เปิดสอน ๓ แผนก มีปัญหามากกว่า ๒ แผนก- ด้านอุปกรณ์การศึกษา คือ อุปกรณ์การศึกษาและสื่อการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตรที่เรียน โดยโรงเรียนที่เปิดสอน ๓ แผนก มีปัญหามากกว่าโรงเรียนที่เปิดสอน ๒ แผนก และ ๑ แผนก^{๕๖}

๒.๘.๕ พิสิทธิ์ จันทรเนตร ได้เสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร” สรุปผลการศึกษาว่า ๑. สภาพการปฏิบัติงานพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดการงานวิชาการมีการปฏิบัติงานสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างโดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการปฏิบัติงาน

^{๕๖} จารัส ในเสนา. “สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๔”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕), หน้า ๔๑-๔๔.

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๒. ปัญหาในการบริหารงานวิชาการ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีด้านสิ่งสนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนด้านที่มีปัญหาคือต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านผู้บริหาร เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างโดยภาพรวม พบว่า โรงเรียน ทั้ง ๓ ขนาด มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ๕ อันดับแรกดังนี้ ๑) รัฐควรจัดอัตราค่าจ้างครูให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ ก.ค. ๒) รัฐควรพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการครูให้มากกว่าข้าราชการฝ่ายอื่นเพื่อ จูงใจให้คนเก่ง คนดี มาเป็นครู ๓) งานด้านวิชาการควรจะเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ๔) รัฐควรยกระดับมาตรฐานทางด้านวิชาการของทุกโรงเรียนให้เท่าเทียมกัน ๕) งานวิชาการควรจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างโดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนทั้ง ๓ ขนาดมีข้อเสนอแนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๔๑}

ผู้วิจัยสรุปว่า ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้สรุปเป็นภาพรวมทั้งหมดไว้ดังนี้ มักจะพบว่า เป็นข้อเสียทั้งหมด เช่น มีปัญหาการบริหารงานวิชาการ บุคคล ธุรการ และการเงิน อาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม กิจกรรมนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประเด็นปัญหา พบว่า ที่มีค่า ร้อยละสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ โรงเรียนไม่มีเงินสำหรับจัดซื้อเอกสารหลักสูตรสำหรับครู มีความเห็นว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาการบริหารงานวิชาการ บุคคล ธุรการ และการเงิน อาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม กิจกรรมนักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และผู้เรียนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สาเหตุสำคัญของปัญหาการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการและการเงิน และการบริหารงานอาคาร มักจะเกิดจากปัญหาทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ คนและวิธีการที่ไม่โปร่งใส ประมาณในการจัดการศึกษา ด้านอุปกรณ์การศึกษา เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญคือ ขาดวัสดุ อุปกรณ์

^{๔๑} พิสิทธิ์ จันทรเนตร, “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาด โรงเรียน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒), หน้า ๓๐.

การศึกษาและสื่อการเรียนการสอน ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ คือ ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และขาดความรับผิดชอบ

แนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงาน คือ ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงาน ต้องพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกต่อครูใน การทำงาน สนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ และจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน จัดทำแบบฟอร์มเป็นตัวอย่างสำหรับแจกให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในงานของตนเองที่ รับผิดชอบอยู่ เพราะบุคลากรสายงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียน เหมือนโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขณะที่โรงเรียนพระ ปริยัติธรรมสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา ดังนั้น อาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ฝ่ายวิชาการจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวทางการบริหารงานวิชาการให้ดีขึ้น ประสิทธิภาพได้ในที่สุด

ผู้วิจัยสรุปว่า ได้ศึกษาการศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เป็นภาพรวมมาทั้งหมดที่มีทฤษฎีและ เนื้อหาประกอบไปด้วย ๘ ขั้นตอน ทฤษฎีการตัดสินใจและกระบวนการตัดสินใจ, ทฤษฎีองค์กร และการจัดการ, ทฤษฎีการบริหารการศึกษา/การบริหารสถานศึกษา, มาตรฐานการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวความคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธ, แนวคิดการจัดการศึกษาแนวพุทธ, พุทธวิธีในการบริหาร, ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำไปเป็นเนื้อหา องค์ประกอบของงานวิจัยอื่นๆ ได้ด้วย

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๓.๑ ระเบียบ

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๖ การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๗ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

๓.๘ การประมวลผลข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๙ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ระเบียบวิธีศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยใช้วิธีศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ควบคู่กับการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาทัศนคติของ ครู บุคลากร และนักเรียน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ สามเณร(นักเรียน) ๘๘๐ รูป ครู ๕๒ รูป/คน ผู้บริหาร ๑๔ รูป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ที่สังกัดมหานิกาย

กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางขนาดตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Kerjcie & Morgan, ๑๙๗๐ :๖๐๗)^๑ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สามเณร(นักเรียน) ๒๖๕ รูป ครู ๕๒ รูป/คน ผู้บริหาร ๑๔ รูป รวม ๓๓๕ รูป/คน โดยการดำเนินการสุ่มใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนกระทั่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนด

๓.๓ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๓.๓.๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑) สถานภาพ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สามเณร ครู ผู้บริหาร

๒) อายุแบ่งเป็น ช่วงอายุ คือ

(๑) ๑๓ - ๑๘ ปี

(๒) ๑๙ - ๒๔ ปี

(๓) ๒๕ - ๓๐ ปี

(๔) ๓๑-๓๖ ปี

(๕) ๓๗-๔๒ ปี

(๖) ๔๓-๕๒ ปีขึ้นไป

๓) การศึกษา

(๑) กำลังศึกษาระดับมัธยมศึกษา

(๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญา

(๓) ปริญญาตรี

(๔) ปริญญาโท

(๕) สูงกว่าปริญญาโท

^๑ คณัย ไชยโยธา, แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการและงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๔-๑๕๕.

๔) ประสพการณ์การทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
(ตอบเฉพาะผู้ที่เป็นครู และผู้บริหารเท่านั้น)

- | | |
|-----------|----------|
| (๑) ๑-๓ | ปี |
| (๒) ๔-๖ | ปี |
| (๓) ๗-๙ | ปี |
| (๔) ๑๐-๑๓ | ปี |
| (๕) ๑๔-๑๖ | ปี |
| (๖) ๑๗-๑๙ | ปีขึ้นไป |

๓.๓.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน ภายใต้กรอบของ
พฤติกรรมการตัดสินใจตามแนวคิด ๕ วิธี ของ วิกเตอร์ เฮช. รูม (Victor H. Vroom) ประกอบด้วย

- ๑) พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว
- ๒) พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจาก
ผู้บังคับบัญชา
- ๓) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดย
ปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ
- ๔) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็น
กลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ
- ๕) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและ
ตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและ
สนับสนุนเต็มที่

ตัวแปรต้นได้แก่ การบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
ศึกษาจังหวัดแพร่ ๗ งาน และพฤติกรรม การตัดสินใจ ๕ วิธี

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑) งานวิชาการ | ๖) งานธุรการ |
| ๒) งานกิจการนักเรียน | ๗) งานการเงินและพัสดุ |
| ๓) งานบุคลากร | ๘) งานอาคารสถานที่ |
| ๔) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | |

พฤติกรรม การตัดสินใจ ๕ วิธี

- ๑) การตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว
 - ๒) การตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา
 - ๓) การตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ
 - ๔) การตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ
 - ๕) การตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะรับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่
- ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สามเณร (นักเรียน) ครู ผู้บริหาร ใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ มี ๔ ข้อ

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ แบ่งเป็นรายด้าน รวม ๕ วิธี ดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว จำนวน ๗ ข้อ

๒.๒ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา จำนวน ๗ ข้อ

๒.๓ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ จำนวน ๗ ข้อ

๒.๔ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ จำนวน ๗ ข้อ

๒.๕ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่จำนวน ๗ ข้อ

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิดเป็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมกระตุ้นใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๓.๑ พฤติกรรมการกระตุ้นใจโดยผู้บริหารคนเดียว

๓.๒ พฤติกรรมการกระตุ้นใจ โดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมการกระตุ้นใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๓.๔ พฤติกรรมการกระตุ้นใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๓.๕ พฤติกรรมการกระตุ้นใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิชอบและสนับสนุนเต็ม

โดยใช้เกณฑ์การวัดค่าเฉลี่ยระดับคะแนนของคำถาม ส่วนที่ ๒ โดยวัดเป็นรายด้าน รวม ๕ ด้าน เกณฑ์การวัดค่าเฉลี่ยระดับคะแนนของคำถาม ส่วนที่ ๒ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนของน้ำหนัก ๕ ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย คะแนนของ “Likert”^๒ พิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลผล
๑.๐๐ – ๑.๘๐	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
๑.๘๑ – ๒.๖๐	มีระดับความคิดเห็นน้อย
๒.๖๑ – ๓.๔๐	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
๓.๔๑ – ๔.๒๐	มีระดับความคิดเห็นมาก
๔.๒๑ – ๕.๐๐	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

สรุป พฤติกรรมการกระตุ้นใจโดยผู้บริหารคนเดียว นำเสนอแบบสรุปความพรรณนา

สรุป พฤติกรรมการกระตุ้นใจ โดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชานำเสนอแบบสรุปความพรรณนา

สรุป พฤติกรรมการกระตุ้นใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ นำเสนอแบบสรุปความพรรณนา

^๒ คณัฏ ไชโยธา, แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการและงานวิจัย, หน้า ๒๐-๒๑.

สรุปพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่ม แล้วผู้บริหารตัดสินใจนำเสนอแบบสรุปความพรรณนา

สรุป พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ นำเสนอแบบสรุปความพรรณนา

สรุป ผลปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ นำเสนอแบบสรุปความพรรณนา

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแจกให้กับสามเณร(นักเรียน) ครู ผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ และใช้การสัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วยใช้วิธีการสุ่มสำรวจตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จะใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๓๕ ชุด

๓.๖ การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จำนวน ๓ ท่าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| ๑) นายปรีชาชาญ อินทรชิต | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านแหลง |
| ๒) นางชนิษฐ์ภา แก้วจินดา | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านไร่หลวง |
| ๓) นางสาวสมศรี ฐานะวุฒิกุล | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังกวาง |

สำหรับแบบสอบถามมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +๑ เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
- ๐ เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
- ๑ ผู้เชี่ยวชาญมีความแน่ใจว่าข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ioc) Index of concurrence^๑

^๑ ดร.รัตนะ บัวสนธ์, การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงปริมาณ, (กรุงเทพมหานคร: คอมแพคท์พริ้น จำกัด ,๒๕๔๐), หน้า ๕๓.

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

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
 IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือความตรงเชิงเนื้อหา

ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าเท่ากับ .๐๕ หรือมากกว่า หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องหรือความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าน้อยกว่า .๕๐ หมายความว่า ข้อคำถามนั้นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้งไป เพราะถือว่าเป็นข้อคำถามที่ขาดความตรงตามเนื้อหาหรือมีความตรงตามเนื้อหาต่ำเกินไป นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (Expert) และผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษาไปเก็บข้อมูลจากประชากรที่กำหนดไว้

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) นำหนังสือจากรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย

๒) ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

๓) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน ๓๓๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๓.๔ การประมวลผลข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้การวิเคราะห์ โดยอาศัยแนวความคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล และได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window Version ๑๑.๕ ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในแต่ละส่วน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วนดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สามเณร(นักเรียน) ครู ผู้บริหาร ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ

๒) การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓) การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๔) การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๕. การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๖) การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจ รับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๗) วิเคราะห์ผลของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน เป็นรายพฤติกรรมการตัดสินใจ ๕ ด้าน ใช้การสรุปความเชิงพรรณนา

๘) วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ มีผลต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสรุปความ และนำเสนอในรูปแบบพรรณนา

๙) สรุปผลปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ นำเสนอแบบสรุปความพรรณนา

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ดังนี้

๑) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

๒) วิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญ
ศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน โดยใช้ค่าสถิติ จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตารางและมีคำบรรยายประกอบคำอธิบาย โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

%	หมายถึง	ค่าร้อยละ (Percentage)
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means)
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าที่ได้จากการคำนวณ
*	หมายถึง	ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ .๐๕

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งขั้นตอนในการนำเสนอออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใน ๕ ด้าน คือ

๑) พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว

๒) พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา

๓) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๔) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๕) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิดเป็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ แสดงสถานภาพ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นสถานภาพ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ(ตอบเฉพาะผู้ที่เป็นครูและผู้บริหารเท่านั้น

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. สามเณร	๒๖๕	๘๐
ครู	๕๓	๑๖.๒๕
ผู้บริหาร	๑๔	๔.๑๗
รวม	๓๓๕	๑๐๐.๐๐
๒. ๑๓ - ๑๘ ปี	๒๖๕	๘๐.๒๕
๑๕ - ๒๔ ปี	-	-
๒๕ - ๓๐ ปี	๒๔	๗.๑๖
๓๑ - ๓๖ ปี	๒๖	๗.๗๖
๓๗ - ๔๒ ปี	๓	๐.๘๕
๔๓ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๒๘
รวม	๓๓๕	๑๐๐.๐๐
๓. การศึกษา		
กำลังศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๒๖๕	๘๐.๒๕
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญา	-	-
ปริญญาตรี	๕	๑.๕๒
ปริญญาโท	๕	๑.๕๕
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	๓๓๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ) ประสพการณ์การทำงานฯ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑-๓ ปี	-	-
๔-๖ ปี	๒	๑๔.๓
๗-๙ ปี	๑	๗.๑
๑๐-๑๓ ปี	๓	๒๑.๔
๑๔-๑๖ ปี	๕	๓๕.๗
๑๗ ปีขึ้นไป	๓	๒๑.๔
รวม	๑๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสามเณร (ร้อยละ ๘๐) เป็นครู (ร้อยละ ๑๖.๒๕) ผู้บริหาร (ร้อยละ ๔.๑๗) มีอายุอยู่ระหว่าง ๑๓ – ๑๘ ปี (ร้อยละ ๘๐.๒๕) รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ – ๓๖ ปี (ร้อยละ ๗.๑๔) ๒๕ – ๓๐ ปี (ร้อยละ ๗.๑๔) ๔๑ ปีขึ้นไป (ร้อยละ ๓.๒๘) และ ๓๗ – ๔๒ ปี (ร้อยละ ๐.๘๕) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่กำลังศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ ๘๐.๒๕) รองลงมาอยู่ที่ปริญญาตรี (ร้อยละ ๒.๖๘) และปริญญาโทมีน้อยที่สุด (ร้อยละ ๑.๔๓) ประสพการณ์การทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (ตอบเฉพาะผู้ที่เป็นครู และผู้บริหารเท่านั้น ๑๔ – ๑๖ ปี (ร้อยละ ๓๕.๗) รองลงมา ๑๗ ปีขึ้นไป (ร้อยละ ๒๑.๔) ๑๐ – ๑๓ ปี (ร้อยละ ๒๑.๔) ๔ – ๖ ปี (ร้อยละ ๑๔.๓) ๗ – ๙ ปี (ร้อยละ ๗.๑)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

งาน ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑	พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว	๓.๕๔	๐.๖๒	มาก
๒	พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา	๔.๐๕	๐.๔๘	มากที่สุด
๓	พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ	๔.๑๖	๐.๓๗	มาก
๔	พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ	๔.๔๒	๐.๔๕	มากที่สุด
๕	พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่	๓.๕๕	๐.๕๗	มาก
	รวมเฉลี่ย	๔.๑๒	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑	พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว ท่านเห็นว่างานด้านวิชาการ ครอบคลุมเนื้อหาที่มีความชัดเจน และเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	๓.๕๔	๐.๖๒	มาก
๒	ท่านเห็นว่างานด้านธุรการมีการวางแผนกำหนดระบบงานอย่างชัดเจน สามารถเข้ารับบริการได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง	๓.๕๔	๐.๖๒	มาก
๓	ท่านเห็นว่างานด้านกิจการนักเรียนได้รับการสนับสนุน และความสำคัญเป็นรูปธรรม	๓.๕๔	๐.๖๒	มาก
๔	ท่านเห็นว่างานด้านการเงินและพัสดุมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสเป็นไปตามระเบียบราชการ	๓.๕๔	๐.๖๒	มาก
๕	ท่านเห็นว่างานบุคลากรมีการวางแผนและกำหนดบุคคลตามความรับผิดชอบเหมาะสมมีความรู้ความสามารถตรงกับงาน	๓.๗๕	๐.๗๒	มาก
๖	ท่านเห็นว่าอาคารสถานที่มีความสะดวกสบาย เพียงพอเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน	๓.๖๐	๐.๗๖	มาก
๗	ท่านเห็นว่าโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีใกล้ชิดกัน	๓.๖๐	๐.๔๕	มาก
	รวม	๓.๕๔	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในด้านพฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๒ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา			
๑	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านวิชาการ	๓.๗๕	๐.๔๓	มาก
๒	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านธุรการ	๓.๕๒	๐.๒๖	มาก
๓	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านกิจการนักเรียน	๔.๐๕	๐.๔๘	มาก
๔	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านการเงินและพัสดุ	๓.๗๗	๐.๗๑	มาก
๕	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านบุคลากร	๔.๐๕	๐.๔๘	มาก
๖	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านอาคารสถานที่	๔.๐	๐.๗๖	มาก
๗	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	๓.๕๒	๐.๖๔	มาก
	รวม	๔.๐๕	๐.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในด้านพฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๓ พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑	พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานวิชาการของผู้ได้บังคับบัญชา	๔.๑๖	๐.๓๗	มาก
๒	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานธุรการของผู้ได้บังคับบัญชา	๔.๓๓	๐.๔๗	มากที่สุด
๓	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานกิจการนักเรียนของผู้ได้บังคับบัญชา	๔.๓๓	๐.๔๗	มากที่สุด
๔	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานการเงินพัสดุของผู้ได้บังคับบัญชา	๔.๓๓	๐.๔๗	มากที่สุด
๕	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานบุคลากรของผู้ได้บังคับบัญชา	๓.๕๕	๐.๘๒	มาก
๖	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานอาคารสถานที่ของผู้ได้บังคับบัญชา	๔.๐๑	๐.๑๒	มาก
๗	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้ได้บังคับบัญชา	๔.๑๘	๐.๓๘	มาก
	รวม	๔.๑๖	๐.๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานธุรการของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับที่สูงสุดมาก ($\bar{X} = ๔.๓๓$) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานกิจการนักเรียนของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๓$) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานการเงินพัสดุของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๓$)

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๔ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑	พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานวิชาการ	๔.๒๕	๐.๓๓	มากที่สุด
๒	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานธุรการ	๔.๔๒	๐.๔๕	มากที่สุด
๓	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานกิจการนักเรียน	๔.๔๒	๐.๔๕	มากที่สุด

ตารางต่อ ๔.๖

๔	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานการเงินและพัสดุ	๔.๔๒	๐.๔๕	มากที่สุด
๕	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานบุคลากร	๔.๒๕	๐.๔๓	มากที่สุด
๖	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานอาคารสถานที่	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก
๗	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	๔.๔๐	๐.๔๕	มากที่สุด
	รวม	๔.๔๒	๐.๔๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๔๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานอาคารสถานที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$)

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๕ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑	พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานวิชาการ	๓.๕๕	๐.๕๓	มาก
๒	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานธุรการ	๓.๕๕	๐.๕๓	มาก
๓	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานกิจการนักเรียน	๓.๕๕	๐.๕๓	มาก
๔	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานการเงินและพัสดุ	๓.๕๕	๐.๕๓	มาก
๕	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานบุคลากร	๓.๘๒	๐.๖๘	มาก

ตารางที่ ๔.๗ (ต่อ)

๖	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานอาคารสถานที่	๓.๕๕	๐.๕๗	มาก
๗	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	๓.๕๕	๐.๕๗	มาก
	รวม	๓.๕๕	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิดเป็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยได้สรุปเป็นภาพรวมทั้งหมดดังนี้

ผู้บริหารขาดความรู้ ทักษะ และความไม่เข้าใจต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานงบประมาณ คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้รับความสนับสนุนจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ลำช้า และการได้รับการโอนเงินงบประมาณจากส่วนราชการผู้โรงเรียนเป็นรายเดือนและงบประมาณจะมากหรือน้อย ก็จะขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนเป็นรายคน ทำให้เกิดความแตกต่างของงบประมาณที่ได้รับแต่ละโรงเรียนมากน้อยแตกต่างกันไปยังประสบกับปัญหาการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วยทั้งในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงทำให้เกิดความเฉื่อยชา ขาดแรงกระตุ้น ที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนให้เจริญก้าวหน้าอย่างเห็น

ได้ชัดเจน ทั้งนี้เพราะทางราชการยังไม่ได้บรรจุบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ แต่มีฐานะเป็นเพียงลูกจ้างของโรงเรียนเท่านั้น

แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม และทุกฝ่ายโดยการได้รับข้อมูลข่าวสาร เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลงานต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง และการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อทางโรงเรียนทั้งด้านจิตวิญญาณและด้านการประกอบอาชีพที่สุจริต การประชาสัมพันธ์อาจกระทำผ่านทางการจัดทำวารสาร จดหมายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชน และผ่านทางอินเทอร์เน็ต ขณะเดียวกัน โรงเรียนก็ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพทั้งการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นประสิทธิภาพจนทำให้ชุมชนเกิดความศรัทธาในการบริหารงาน และพร้อมเต็มใจเข้ามาช่วยเหลือการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในที่สุด

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีหน้าที่ (Function) ในการบริหารเช่นเดียวกับผู้บริหารหรือผู้จัดการองค์การทั่วไปเป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเป็นทั้งเครื่องมือและกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนโดยตำแหน่ง โดยบทบาท และโดยหน้าที่ ทั้งทางนิตินัยและพฤตินัย ได้รับความคาดหวังให้เป็นผู้นำทั้งในองค์การ ตลอดจนเป็นผู้นำในการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน องค์การและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์โรงเรียน เส้นทางสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับการนำไปในทิศทางที่ถูกต้อง และการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๕ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๓๕ และระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๖ โดยมีครูใหญ่หรือผู้อำนวยการที่แต่งตั้ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าสถานศึกษา ฉะนั้นหัวหน้าสถานศึกษาคือผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อเข้าสู่ยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้นำต้องมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการตัดสินใจใหม่ จากเดิมที่เคยตัดสินใจด้วยตนเองทั้งหมด ทำให้เกิดความผิดพลาดสูง หันมาให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยสถาบันศาสนา และเป็นการศึกษาของสงฆ์ที่จัดการดำเนินการเพื่อสงเคราะห์ อนุเคราะห์แก่เยาวชนที่ด้อยโอกาส พลาดโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นความรู้คู่คุณธรรมนั่นคือใช้คุณธรรมคำสอนพระพุทธศาสนาอบรมสั่งสอนเยาวชนควบคู่ไปกับการศึกษาสามัญศึกษา ดังนั้นการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและศึกษาหาความรู้หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีมีประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการเพื่อนำโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเข้าระบบประกันคุณภาพการศึกษาและได้รับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้มาตรฐานตามที่พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติไว้ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสาธารณชน
ทั่วไป

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับ
พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

กำหนดขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งเป็นการมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมการตัดสินใจในการ
บริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕
พฤติกรรม คือ ๑) พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว ๒) พฤติกรรมการตัดสินใจโดย
ผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา ๓) พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้
ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาที่ละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ ๔) พฤติกรรม
การตัดสินใจที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ
๕. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหาร
จะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่

มีขอบเขตงานจำนวน ๗ งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งาน
ธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร ได้แก่ สามเณร(นักเรียน) ๕๘๐ รูป ครู ๕๒ รูป/คน
ผู้บริหาร ๑๔ รูป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ที่สังกัดสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้แก่ สามเณร(นักเรียน) ครู ผู้บริหาร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
ประชากรตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เฉพาะ สามเณร(นักเรียน) (โดยใช้ตารางตามแนวความคิดของ
Krejcie และMorgan) คือ ได้สามเณร(นักเรียน) จำนวน ๒๖๕ รูป ส่วนครูและผู้บริหารจะเป็น
ประชากรจริงทั้งหมด เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงใช้ในการวิจัยทั้งหมด
เพราะมีจำนวนน้อย ดังนี้ ครู จำนวน ๕๒ รูป/คน ผู้บริหาร จำนวน ๑๔ คน รวม ๓๑๕ รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งรายละเอียด
ออกเป็น ๓ ตอน คือ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะของ
ท่านที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๓๕ คน

สถานภาพส่วนบุคคล เป็นสามเณร จำนวน ๒๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๐ เป็นครู จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๕ รองลงของผู้บริหาร จำนวน ๑๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔.๑๗

อายุอยู่ระหว่าง ๑๓-๑๘ ปี จำนวน ๒๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๕ รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๓๖ ปี จำนวน ๒๖ คน ร้อยละ ๗.๗๖ น้อยที่สุด อายุ ๓๗-๔๒ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๙

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่กำลังศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๕ รองลงมาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๘ น้อยที่สุดปริญญาโท จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙

ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๑๔-๑๖ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๑ รองลงมา ๑๐-๑๓ ปี จำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๐.๙๑ น้อยที่สุด ๖-๙ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน โดยแบ่งพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารออกเป็น ๕ ด้าน พบว่า

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ในด้านพฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ในด้านพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะ

พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานธุรการของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๓$) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานกิจการนักเรียนของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๓$) ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาในด้านงานการเงินพัสดุของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๓$)

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ในด้านพฤติกรรม การตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๔๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานอาคารสถานที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$)

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ในด้านพฤติกรรม การตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่รวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

คำถามปลายเปิดเป็น ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ โดยได้สรุปเป็นภาพรวมทั้งหมดดังนี้

ปัญหา อุปสรรค ผู้บริหารขาดความรู้ ทักษะ และความไม่เข้าใจต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานงบประมาณ คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และประสบกับปัญหาการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วยทั้งในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ จึงทำให้เกิดความเฉื่อยชา ขาดแรงกระตุ้น เพราะทางราชการยังไม่ได้บรรจุนักลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ แต่มีฐานะเป็นเพียงลูกจ้างของโรงเรียนเท่านั้น

แนวทางการแก้ไขปัญหา ของการบริหารงานความสัมพันธ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม และทุกฝ่ายโดยการได้รับข้อมูลข่าวสาร เพื่อการกำหนดยุทธศาสตร์การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและผลงานต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างต่อเนื่อง และการดำเนินกิจกรรมหรือ โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อทางโรงเรียน ทั้งด้านจิตวิญญาณ และด้านการประกอบอาชีพที่สุจริต ขณะเดียวกัน โรงเรียนก็ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพทั้งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพจน พร้อมเต็มใจเข้ามาช่วยเหลือการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในที่สุด

๕.๒ อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารใน การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ พฤติกรรม กับงาน ๗ งาน พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นมากถึงมากที่สุดทุกข้อ

ด้านที่ ๑ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว อยู่ในระดับความคิดเห็น ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นงาน จำนวน ๗ งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งาน รุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว ก่อให้เกิดประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา จังหวัดแพร่

ด้านที่ ๒ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจาก ผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นงาน จำนวน ๗ งาน คือ งาน วิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานรุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อให้เกิด ประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

ด้านที่ ๓ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดย ปรีกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นงาน จำนวน

๗ งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปริยาย ที่ละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจก่อให้เกิดประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ต่อการบริหารจัดการ โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

ด้านที่ ๔ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นงาน จำนวน ๗ งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจก่อให้เกิดประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด ต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

ด้านที่ ๕ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นงาน จำนวน ๗ งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติโดยผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล อยู่ในในระดับมาก ต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

แนวทางการแก้ไขปัญหา ต้องให้มีการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ในด้านการประกอบอาชีพที่สุจริต ขณะเดียวกันโรงเรียนก็ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพทั้งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพจนพร้อมเต็มใจเข้ามาช่วยเหลือการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มากที่สุด

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑) ควรศึกษานโยบายทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคเหนือ ต่อไป

๒) ควรนำผลการวิจัยมาปรับใช้หรือปรับปรุงให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการทั่วไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของการทำวิจัยเพื่อจะทำให้ได้ผลของการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและสามารถนำผลของการวิจัยมาใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์

๒) ควรศึกษานโยบายทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคเหนือ ต่อไป

๓) ควรเพิ่มเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล คือ การสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะลึกหรือเชิงลึก

๔) ควรศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยมองประเด็นที่ปัจจัยด้านอื่นๆที่มีผลต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

บรรณานุกรม

๑. เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

_____ . พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

๒. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

ก. หนังสือภาษาไทย

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. “จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)”. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๓.

กมล รอดคล้าย. สภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระ

ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๒.

กรมวิชาการ. “หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔”. พิมพ์ครั้งที่ ๓.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๕.

_____ . “การปฏิรูปการศึกษา”. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา,

๒๕๔๓.

กอประเชษฐ์ ตย์คานนท์. “แปล หลักจิตวิทยาการบริหาร Effective psychology for managers”.

พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แปลอภัยธร.

จรัส นองมาก , การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงาน

คณะกรรมการประเมินศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนาคารการพิมพ์

, ๒๕๔๕.

คณีย์ ไชยโยธา. แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการและงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร:

โอเดียน สไตร์, ๒๕๓๘.

ดร.รัตนะ บัวสนธ์. การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงปริมาณ, กรุงเทพมหานคร:

คอมแพคท์พรีน จำกัด, ๒๕๔๐.

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๒**
 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม. ๒๕๔๑.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธรรมจิตโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. **มณีแห่งปัญญา : หนังสือคู่มือ
 สำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๖.**
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธรรมจิตโต ป.ธ. ๙ , Ph.D.), **พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร :**
 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓.**
 กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘
- _____. **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์
 ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.**
- พิศักดิ์ พันธุ์. **พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.**
- ปิญญู สาคร. **ประวัติการปกครองสงฆ์หลักการบริหารการศึกษา กรมการศาสนา.**
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๖.
- มัลลิกา ดันสอน, **การจัดการยุคใหม่, กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.**
- วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร :**
 ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕).
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยธุรกิจ
 บัณฑิตย์, ๒๕๔๐.**
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.**
 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๒๘.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษา
 แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ,
 ๒๕๔๕.**
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. **สาธิตการบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร:**
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **“การบริหารงานบุคคลแผนใหม่”. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
 ๒๕๒๓.**

โอสถ โกศิน. ๒๕๑๖. **ธรรมนูญแห่งชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: หอรัตนชัยการพิมพ์, ๒๕๑๖.

ข. วิทยานิพนธ์

จำรัส ไนเสนา. “สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๔”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๑๕.

พิสิทธ์ จันทรเนตร. “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

กฤษิศา ปราบริปู. “ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๕.

วาสนา ไททรงาม. “ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์, ๒๕๔๖.

สวัสดี สายขุนทด. “ปัญหาการดำเนินงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, ๒๕๑๖.

สุจิต เหมวัล. “การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารหลักสูตร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในเขตการศึกษา ๘”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๑๖.

ค. รายงานการวิจัย

คนัย ไชโยธา และสุวิทย์ จำปา. “การวิจัย : โครงสร้าง แนวคิด และหลักการ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

ไพศาล มะระพุกยัวรรณ์ และคณะ, “การจัดเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับองค์กร: การวิเคราะห์ระบบ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: แมคกรอฮิลล์, ๒๕๒๘.

ง. วารสาร

หนังสือวารสาร. กรมสุขภาพจิต. 2543. อีคิว: ความสามารถทางอารมณ์. Luthans. F. 1985.

Organizational Behavior. New York: McGraw - Hill.

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้บริหาร,” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๗.

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และคุณฉวี โยเหลา. “การศึกษาเยาวชนอารมณ์ในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ฉบับปริทัศน์, ๒๕๔๖.

สุมน อมรวิวัฒน์, **จิตตปัญญา**, [ออนไลน์]. Available :

<http://www.ce.mahidol.ac.th/content/index.php>.

๖. วารสารออนไลน์

กิตตินันท์ มลิทอง. “อธิบายศัพท์ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www.sirikitdam.egat.com/web_mis/120_122/section1.html

นวรรตน์ กฤตเวที, “กระบวนการตัดสินใจของนักการศึกษาไทย”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://krusmart.wordpress.com/page/2/>

บุษกร คำคง, “ทฤษฎีการตัดสินใจ”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://krusmart.wordpress.com/2010/07/10/theorydecision/#more-155>

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ “ฉบับประมวลศัพท์ พระพรหมคุณาภรณ์” (ป.อ. ปยุตโต) พระธรรมปิฎก (ประยูรค์ ปยุตโต), [ออนไลน์] แหล่งที่มา :

http://www.84000.org/tipitaka/dic/v_seek.php?text=%BA%D8%A4%A4%C5_%F4_1

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5355384&Ntype=3>

ไพบุลย์ เทวรักษ์. จิตวิทยาทั่วไป [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://kruoong.blogspot.com/p/blog-page.html>

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, **ระบบประกันคุณภาพการศึกษา** [ออนไลน์แหล่งที่มา] :

http://www.itm-bsru.com/index.php?option=com_content&view=section&id=14&layout=blog&Itemid=67

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ, หนังสือออกของผู้เชี่ยวชาญ,
และแบบสอบถามเพื่อการวิจัยผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| ๑) นายปรีชาชาญ อินทรชิต | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านแหลง |
| ๒) นางชนิษฐ์ภา แก้วจินดา | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านไร่หลวง |
| ๓) นางสาวสมศรี ฐานะวุฒิกุล | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังขวาง |



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๔๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๑๓

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๕๖๗๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายปรีชาชาญ อินทรชิต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหหลวง

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวีโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลั้งการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนธิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อการทำ
วิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ให้กับนิสิต หวังว่า
คงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมีอำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๔๔๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๑๔

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๕๖๓๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางชนิษฐา แก้วจินดา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่หลวง
ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมมาลังการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนธิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
ในการนี้ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อการทำ
วิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ให้กับนิสิต หวังว่า
คุณจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๔๐๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๑๕

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๕๖๗๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางสาวสมศรี ฐานะวุฒิกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังกวาง
ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลั้งการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนทมิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
ในการนี้ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อการทำ
วิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ให้กับนิสิต หวังว่า
คงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่

แบบสอบถาม (ผู้เชี่ยวชาญ)
งานวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่องการศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ซึ่งใช้ประโยชน์ในทางการวิจัย เพื่อการศึกษาพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใน ๗ ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการ ด้านงานการเงินและพัสดุ ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อสำรวจทัศนคติของ ครู บุคลากร และนักเรียนที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านผู้วิจัยจะใช้ประโยชน์จากความคิดเห็นของท่านเพื่องานวิจัยนี้เท่านั้น และจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต่อไป

แบบสอบถามแบ่งเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน

๒.๑ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว

๒.๒ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา

๒.๓ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๒.๔ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๒.๕ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. สถานภาพ

() สามเณร(นักเรียน) () ครู () ผู้บริหาร

๒. อายุ

() ๑๓ - ๑๘ ปี () ๑๙ - ๒๔ ปี () ๒๕ - ๓๐ ปี
() ๓๑ - ๓๖ ปี () ๓๗ - ๔๒ ปี () ๔๓ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

() กำลังศึกษาระดับมัธยมศึกษา
() ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญา
() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() สูงกว่าปริญญาโท โปรดระบุ.....

๔. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ตอบเฉพาะผู้ที่เป็นครู และผู้บริหาร เท่านั้น)

() ๑-๓ ปี () ๔-๖ ปี () ๗-๙ ปี
() ๑๐-๑๓ ปี () ๑๔-๑๖ ปี () ๑๗ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการต่อไปนี้ โดยให้ท่านศึกษาระดับความคิดเห็นของท่าน และแสดงทัศนคติของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ว่าแต่ละข้ออยู่ในระดับความคิดเห็นใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นระดับความคิดเห็นของท่านต่อเรื่องนั้นๆ

ลำดับ ที่	ข้อความลำดับที่	ระดับความคิดเห็น		
		-๑ ไม่ สัมพันธ์	๐ ไม่แน่ใจ	+ สัมพันธ์
๑. พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว				
๑.๑	ท่านเห็นว่างานด้านวิชาการ ครอบคลุมเนื้อหาที่มีความชัดเจน และเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ			
๑.๒	ท่านเห็นว่างานด้านธุรการมีการวางแผน กำหนดระบบงานอย่างชัดเจน สามารถเข้ารับบริการได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง			
๑.๓	ท่านเห็นว่างานด้านกิจการนักเรียนได้รับการสนับสนุน และความสำคัญเป็นรูปธรรม			
๑.๔	ท่านเห็นว่างานด้านการเงินและพัสดุมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบราชการ			
๑.๕	ท่านเห็นว่างานบุคลากรมีการวางแผนและกำหนดบุคคลตามความรับผิดชอบเหมาะสม มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน			
๑.๖	ท่านเห็นว่าอาคารสถานที่มีความสะอาดสวยงาม เพียงพอ เหมาะสมต่อการจัดการเรียน การสอน			
๑.๗	ท่านเห็นว่าโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดี ใกล้ชิดกัน			
๒. พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังจากได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา				
๒.๑	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านวิชาการ			
๒.๒	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านธุรการ			
๒.๓	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านกิจการนักเรียน			
๒.๔	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านการเงินและพัสดุ			
๒.๕	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านบุคลากร			
๒.๖	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านอาคารสถานที่			
๒.๗	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน			

ลำดับ ที่	ข้อความลำดับที่	ระดับความคิดเห็น		
		-๑ ไม่ สัมพันธ์	๐ ไม่แน่ใจ	+ สัมพันธ์
๓. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ				
๓.๑	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานวิชาการของผู้บังคับบัญชา			
๓.๒	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานธุรการของผู้บังคับบัญชา			
๓.๓	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานกิจการนักเรียนของผู้บังคับบัญชา			
๓.๔	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานการเงินพัสดุของผู้บังคับบัญชา			
๓.๕	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานบุคลากรของผู้บังคับบัญชา			
๓.๖	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานอาคารสถานที่ของผู้บังคับบัญชา			
๓.๗	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ ผู้บังคับบัญชา			
๔. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ				
๔.๑	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติใน ที่ประชุมในด้านงานวิชาการ			
๔.๒	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติใน ที่ประชุมในด้านงานธุรการ			
๔.๓	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติใน ที่ประชุมในด้านงานกิจการนักเรียน			
๔.๔	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติใน ที่ประชุมในด้านงานการเงินและพัสดุ			
๔.๕	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติใน ที่ประชุมในด้านงานบุคลากร			
๔.๖	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติใน ที่ประชุมในด้านงานอาคารสถานที่			

๔.๗	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตามมติในที่ประชุมในด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
๕. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่						
๕.๑	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานวิชาการ					
๕.๒	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานธุรการ					
๕.๓	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานกิจการนักเรียน					
๕.๔	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานการเงินและพัสดุ					
๕.๕	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานบุคลากร					
๕.๖	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานอาคารสถานที่					
๕.๗	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๓.๑ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว

.....
.....

๓.๒ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังจากได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา

.....
.....

๓.๓ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

.....
.....

๓.๔ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

.....
.....

๓.๕ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่

.....
.....

ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ขอความอนุเคราะห์ให้นิติกรเข้าเก็บข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๕๐๐๐

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๕๖๗๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๐๖

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพุทธโกศลวิทยา จ.แพร่

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลิ่งการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนทมิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ใ้ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ทาง
มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยวิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๔๐๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๐๗

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๕๖๓๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเซตวันวิทยา จ.แพร่

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลิ่งการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนธิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ใ้ครขอความ
อนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ทาง
มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

พระครู โสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัยวิชาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมีอำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๕๐๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๐๘

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๕๖๖๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวังพ่อนวิทยา จ.แพร่

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวีโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลิ่งการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนทมิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ใ้ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ทาง
มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๕๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๐๕

โทร. ๐-๕๕๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒,๐๘๖-๔๒๘๖๖๖๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนร่องเข้มีวิทยา จ.แพร่

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมมาลังการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนธิมิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ทาง
มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมีอำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๔๑๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๑๐

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๓๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๕๖๓๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนร้องแหงวิทยา จ.แพร่

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลิ่งการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนทมิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ใคร์ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ทาง
มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

พระครู โสภณพัฒนานุยุต,ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๕๐๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๑๑

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๓๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๖๖๓๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีศิรินวิทยา จ.แพร่

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลิ่งการ, ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนทมิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตเข้าเก็บข้อมูลในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ทางมหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุยุต, ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ บ้านหนองห้า
ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
๕๔๐๐๐

ที่ ศธ. ๖๑๓๓.๘/๐๑๒

โทร. ๐-๕๔๖๔-๖๒๗๓ ต่อ ๑๑๒, ๐๘๖-๔๒๘๖๖๗๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสัมฤทธิบุญวิทยา จ.แพร่

ด้วย พระครูวิจิตรธรรมสาธก ฉายา ชาตวิโร นามสกุล ขุนคำ นิสิตระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ ๒ สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
แพร่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระเมธีธรรมดลิ่งการ,
ผศ.ดร. และ ดร.สมมาตร สนธิโน เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ใ้ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้บัณฑิตเข้าเก็บข้อมูลในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว ทาง
มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(พระครูโสภณพัฒนานุกุล, ผศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
ประธานบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาเขตแพร่

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่องการศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ซึ่งใช้ประโยชน์ ในทางการวิจัย เพื่อการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการ โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ใน ๖ ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานกิจการ นักเรียน ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการ ด้านงานการเงินและพัสดุ ด้านงานอาคารสถานที่ และ ด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อสำรวจทัศนคติของ ครู บุคลากร และนักเรียน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม ตามความเป็นจริง และความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านผู้วิจัยจะใช้ประโยชน์จากความคิดเห็นของ ท่านเพื่องานวิจัยนี้เท่านั้น และจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต่อไป

แบบสอบถามแบ่งเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม สามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๖ งาน

๒.๑ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว

๒.๒ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจาก ผู้ได้บังคับบัญชา

๒.๓ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดย ปริญญาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๒.๔ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็น กลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

๒.๕ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและ ตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและ สนับสนุนเต็มที่

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. สถานภาพ

() สามเณร(นักเรียน)

() ครู

() ผู้บริหาร

๒. อายุ

() ๑๓ - ๑๘ ปี

() ๑๙ - ๒๔ ปี

() ๒๕ - ๓๐ ปี

() ๓๑ - ๓๖ ปี

() ๓๗ - ๔๒ ปี

() ๔๓ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

() กำลังศึกษาระดับมัธยมศึกษา

() ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท โปรดระบุ.....

๔. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ตอบเฉพาะผู้ที่เป็นครู และผู้บริหาร เท่านั้น)

() ๑-๓ ปี

() ๔-๖ ปี

() ๗-๙ ปี

() ๑๐-๑๓ ปี

() ๑๔-๑๖ ปี

() ๑๗ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามัญศึกษา จังหวัดแพร่ จำนวน ๗ งาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการต่อไปนี้ โดยให้ท่านศึกษาระดับความคิดเห็นของท่าน และแสดงทัศนคติของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่ ว่าแต่ละข้ออยู่ในระดับความคิดเห็นใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นระดับความคิดเห็นของท่านต่อเรื่องนั้นๆ

ลำดับ ที่	ข้อความลำดับที่	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑. พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว						
๑.๑	ท่านเห็นว่างานด้านวิชาการ ครอบคลุมเนื้อหาที่มีความชัดเจน และเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ					
๑.๒	ท่านเห็นว่างานด้านธุรการมีการวางแผน กำหนดระบบงานอย่างชัดเจน สามารถเข้ารับบริการได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง					
๑.๓	ท่านเห็นว่างานด้านกิจการนักเรียนได้รับการสนับสนุน และความสำคัญเป็นรูปธรรม					
๑.๔	ท่านเห็นว่างานด้านการเงินและพัสดุมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสเป็นไปตามระเบียบราชการ					
๑.๕	ท่านเห็นว่างานบุคลากรมีการวางแผนและกำหนดบุคคลตาม ความรับผิดชอบเหมาะสม มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน					
๑.๖	ท่านเห็นว่าอาคาร สถานที่ที่มีความสะดวกสบาย เพียงพอ เหมาะสมต่อการจัดการเรียน การสอน					
๑.๗	ท่านเห็นว่าโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดี ใกล้ชิดกัน					
๒. พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา						
๒.๑	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านวิชาการ					
๒.๒	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านธุรการ					
๒.๓	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านกิจการนักเรียน					
๒.๔	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านการเงินและพัสดุ					
๒.๕	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านบุคลากร					
๒.๖	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านอาคารสถานที่					
๒.๗	ท่านเห็นว่าผู้บริหารยอมรับ และนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาไปปรับปรุงงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน					

ลำดับ ที่	ข้อความลำดับที่	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๓. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาที่ละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ						
๓.๑	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานวิชาการของผู้ได้บังคับบัญชา					
๓.๒	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานธุรการของผู้ได้บังคับบัญชา					
๓.๓	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานกิจการนักเรียนของผู้ได้บังคับบัญชา					
๓.๔	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานการเงินพัสดุของผู้ได้บังคับบัญชา					
๓.๕	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานบุคลากรของผู้ได้บังคับบัญชา					
๓.๖	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานอาคารสถานที่ของผู้ได้บังคับบัญชา					
๓.๗	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และวิธีการแก้ปัญหาใน ด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ ผู้ได้บังคับบัญชา					
๔. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ						
๔.๑	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตาม มติในที่ประชุมในด้านงานวิชาการ					
๔.๒	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตาม มติในที่ประชุมในด้านงานธุรการ					
๔.๓	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตาม มติในที่ประชุมในด้านงานกิจการนักเรียน					
๔.๔	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตาม มติในที่ประชุมในด้านงานการเงินและพัสดุ					
๔.๕	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตาม มติในที่ประชุมในด้านงานบุคลากร					
๔.๖	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำ และดำเนินการตาม มติในที่ประชุมในด้านงานอาคารสถานที่					

ลำดับ ที่	ข้อความลำดับที่	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๕. พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่						
๕.๑	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานวิชาการ					
๕.๒	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานธุรการ					
๕.๓	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานกิจการนักเรียน					
๕.๔	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานการเงินและพัสดุ					
๕.๕	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานบุคลากร					
๕.๖	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานอาคารสถานที่					
๕.๗	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบในการดำเนินการด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดแพร่

๓.๑ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียว

.....

๓.๒ พฤติกรรมการตัดสินใจโดยผู้บริหารคนเดียวภายหลังจากได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา

.....

๓.๓ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาโดยปรึกษาทีละคนแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

.....

๓.๔ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาเป็นกลุ่มแล้วผู้บริหารตัดสินใจ

.....

๓.๕ พฤติกรรมการตัดสินใจที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารจะได้รับการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติโดยให้ผู้ร่วมตัดสินใจรับผิดชอบและสนับสนุนเต็มที่

.....

ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : พระครูวิจิตรธรรมสาธก (ชาญชัย ขุนคำ)
- เกิด** : วันอาทิตย์ ที่ ๑๓ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๘
- สถานที่เกิด** : ๕๕ หมู่ที่ ๕ ตำบลแม่เกิง อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ๕๔๑๖๐
- การศึกษา** : นักรรรมเอก, ป.ธ. ๓, พธ.บ.
- อุปสมบท** : วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๘ ณ พัทธสีมาวัดพระพุทธรบาทตากผ้า ตำบลมะกอก อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
- สังกัด** : วัดสัมฤทธิ์บุญ ๑๒๘ ตำบลแม่เกิง อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ๕๔๑๖๐
- หน้าที่** : เจ้าอาวาสวัดสัมฤทธิ์บุญ, ผู้จัดการ โรงเรียนสัมฤทธิ์บุญวิทยา
- ปีที่เข้าศึกษา** : พ.ศ. ๒๕๕๒ เข้าศึกษาหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
- ปีที่สำเร็จการศึกษา** : ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : วัดสัมฤทธิ์บุญ ๑๒๘ ตำบลแม่เกิง อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ๕๔๑๖๐