การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย

โดย

นางสาวโสภนา สุดสมบูรณ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย

โดย

นางสาวโสภนา สุดสมบูรณ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CONTENT ANALYSIS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION DISSERTATION IN THAILAND

By

Sopana Sudsomboon

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

DOCTOR OF PHILOSOPHY

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย” เสนอโดย นางสาวโสภนา สุดสมบูรณ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร
3. อาจารย์ ดร. ศริยา สุขพานิช

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ศริยา สุขพานิช)

...../...../.....

46252904 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คำสำคัญ : การวิจัยทางการบริหารการศึกษา

โสภนา สุดสมบูรณ์ : การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย. อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ : รศ. ดร. ศิริชัย ชินะตังกูร, ผศ.ว่าที่ พ.ต.ดร. นพดล เจนอักษร และ อ. ดร. ศรียา สุขพานิช. 300 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาโดยจำแนกตามกรอบแนวคิดทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan) 2) เพื่อทราบองค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ และ3) เพื่อ นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโนบายจากผลการวิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการศึกษาทฤษฎีการวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2529 – 2548 จำนวน 117 เรื่อง สุ่มเลือกแบบเจาะจงเฉพาะส่วนที่สืบค้นได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่มีการตีพิมพ์ในระหว่างปีการศึกษา 2529 – 2548 เมื่อมีการจำแนกเป็นหมวดหมู่พบว่า มีการทำวิทยานิพนธ์ด้านองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ หัวข้อพิเศษ ผู้บริหาร การเมืองและนโยบาย ตามลำดับ โดยมีวิทยานิพนธ์ด้านเศรษฐศาสตร์และการเงินน้อยที่สุด

2. องค์ความรู้จากวิทยานิพนธ์สรุปได้เป็น 15 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมของผู้บริหาร 3) ประสิทธิภาพของผู้บริหาร 4) ผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง 5) อำนาจหน้าที่ 6) ภาวะผู้นำ 7) แรงจูงใจในการทำงาน 8) การเปลี่ยนแปลงขององค์การ 9) ประสิทธิผลขององค์การ 10) เศรษฐศาสตร์การศึกษา 11) งบประมาณทางการศึกษา 12) การเมืองและนโยบายการศึกษา 13) การวิเคราะห์นโยบาย 14) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 15) การวิจัยทางการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาในอนาคตมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) องค์การ 3) การเมืองและนโยบาย และ 4) เศรษฐศาสตร์และการเงิน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2550
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์1.....2.....3.....

46252904 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION
KEY WORD : RESEARCH ON EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SOPANA SUDSOMBOON : THE CONTENT ANALYSIS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION DISSERTATION IN THAILAND. DISSERTATION ADVISORS : ASSOC.PROF. SIRICHAI CHINATANGKUL, Ph.D., ASST. PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA,RTAR., Ph.D., AND SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 300 pp.

The purposes of this research were to determine 1) the categories of doctoral dissertations in the educational administration areas that were classified by Boyan's Educational Administration Research Framework. 2) the body of knowledge from the findings of dissertation synthesis. 3) the policy recommendations based on the findings of the dissertations. The development of the study of framework based on Boyan's Educational Administration Research Theory. The samples of this study consisted of 117 doctoral dissertations in the educational administration area, during the academic years 1986 – 2005, were selected by purposive sampling. The research instrument was the data record form. The statistics used in this research were: frequency, percentage, mean and analyze the data by using the content analysis technique.

The findings of this research were:

1. The doctoral dissertations in educational administration area published during the academic years 1986 – 2005 were found that the majority of them concerned organizations, special topics, administrators, politics & educational policies, and economics & finance, respectively.

2. The body of knowledge from doctoral dissertation, 15 groups were identified : 1) the administrator's skills, 2) the administrator's behavior, 3) the administrator effectiveness, 4) women in educational administration, 5) authority, 6) leadership, 7) work motivation, 8) planned organizational change, 9) organizational effectiveness, 10) economics of education, 11) educational budgets, 12) the politics of education and educational policy, 13) policy analysis, 14) quality assurance of education, and 15) the educational research.

3. The educational administration policy recommendations were to develop education in the future, 4 groups were identified : 1) the administrator, 2) the organization 3) politic and educational policy, and 4) economic and finance.

Department of Educational Administration Graduate School Silpakorn University Academic year 2007
Student's signature……
Dissertation Advisors' signature 1……..2……..3……

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตังกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร และ อาจารย์ ดร. ศริยา สุขพานิช กรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตังกูร และ รองศาสตราจารย์ ดร. จิราวรรณ คงคล้าย เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด แนะแนวทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ช่วยให้ผู้วิจัยมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่กว้างขวางและลุ่มลึกมากขึ้น ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ ที่ให้ทุนพัฒนาอาจารย์ด้านการศึกษากับผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณและขอมอบความสำเร็จนี้ให้กับทุกคนในครอบครัว คือ คุณพ่อสวัสดิ์ – คุณแม่กนกวรรณ สุดสมบูรณ์ และพี่น้องในครอบครัว “สุดสมบูรณ์” ทุกคนที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษาปริญญาเอกภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 1 ทุกคน ที่ช่วยเป็นกำลังใจและแสดงความห่วงใยและกระตุ้นเตือนผู้วิจัยให้พยายามศึกษาค้นคว้าและดำเนินการวิจัย จนทำให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		จ
กิตติกรรมประกาศ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
	ปัญหาของการวิจัย	7
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
	ข้อคำถามในการวิจัย	10
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	ข้อตกลงเบื้องต้น	13
	นิยามคำศัพท์เฉพาะ	13
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
	ผู้บริหาร	14
	องค์การ	44
	เศรษฐศาสตร์และการเงิน	61
	การเมืองและนโยบายทางการศึกษา	74
	การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	86
	การวิจัยทางการบริหารการศึกษา	89
	ลักษณะทั่วไปของงานวิจัย	91
	การวิเคราะห์เนื้อหา	100
	สรุป	108
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	110
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	110
	ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย	110
	ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย	110
	ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย	112

บทที่ หน้า
ระเบียบวิธีวิจัย 112
แผนแบบการวิจัย 112
ประชากร 113
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 113
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 113
การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล 114
การวิเคราะห์ข้อมูล 115
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 115
สรุป 116
4 การวิเคราะห์ข้อมูล 117
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของวิทยานิพนธ์ 117
ตอนที่ 2 วิเคราะห์วิทยานิพนธ์ตามหลักวิชาการ 123
ตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ 163
ประเมินผลการทดสอบระบบ 81
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 248
สรุปผลการวิจัย 248
การอภิปรายผล 253
ข้อเสนอแนะของการวิจัย 264
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 264
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 268
บรรณานุกรม 269
ภาคผนวก 277
ภาคผนวก ก รายชื่อวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาปีการศึกษา 2529 - 2548 278
ภาคผนวก ข แบบบันทึกข้อมูลเบื้องต้นของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา 294
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล 296
ภาคผนวก ง รายชื่อสถาบันการศึกษาที่ใช้ข้อมูลวิทยานิพนธ์ 298
ประวัติผู้วิจัย 300

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาจำแนกตามสถาบันการศึกษา	118
2	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามปีการศึกษาที่ตีพิมพ์	118
3	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามเพศของผู้วิจัย	119
4	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามอายุของผู้วิจัย	120
5	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้วิจัย	120
6	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามปริญญาหรือหลักสูตรระดับมหาบัณฑิตของผู้วิจัย	120
7	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาเอกของการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตของผู้วิจัย	121
8	จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามสาระสำคัญตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	122
9	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยสถาบันการศึกษา	125
10	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยสถาบันการศึกษา	125
11	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยปีการศึกษา (ระหว่างปี 2532-2548)	130
12	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามปีการศึกษา(ระหว่างปี2532-2548)โดยประเด็นเนื้อหา	132
13	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยเพศของผู้วิจัย	135
14	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเพศของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา	136
15	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยช่วงอายุของผู้วิจัย	138
16	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามช่วงอายุของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา	139
17	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยวุฒิการศึกษาของผู้วิจัย	140
18	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามวุฒิการศึกษาโดยประเด็นเนื้อหา	141
19	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยอาชีพของผู้วิจัย	143

ตารางที่		หน้า
20	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามอาชีพของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา	145
21	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยหน่วยงานต้นสังกัด	148
22	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามหน่วยงานโดยประเด็นเนื้อหา	ถจ
23	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย	153
24	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยประเด็นเนื้อหา	154
25	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	155
26	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	156
27	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัย	157
28	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยประเด็นเนื้อหา	158
29	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหา โดยแผนแบบการวิจัย	159
30	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามแผนแบบการวิจัยโดยประเด็นเนื้อหา	160
31	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยวิธีการสุ่มตัวอยาง	161
32	จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยประเด็นเนื้อหา	162
33	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร	165
34	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	171
35	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหาร	175
36	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง	184
37	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่	185
38	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	191
39	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	198
40	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ	204
41	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ	208
42	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา	219
43	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับงบประมาณทางการศึกษา	220
44	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการเมืองและนโยบายการศึกษา	221
45	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย	224
46	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	226
47	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา	229
48	วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ	232

บทที่ 1
บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาและวิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งคาดหวังที่จะให้การศึกษา ได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วให้ทันกับกระแสโลกาภิวัฒน์ และความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆดังนั้นเมื่อกล่าวถึงคำว่า “การศึกษา (education)” ทุกคนจะมองว่าเป็นการเรียน การสอน ในทุกสิ่งทุกอย่าง บางคนหมายความรวมถึง การถ่ายทอดความรู้ ทักษะการตัดสินใจที่ดีและภูมิปัญญา หรือจะกล่าวได้ว่าเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง บางคนอาจจะมองว่าการศึกษา คือ การพัฒนาคน ซึ่งก็คือ การแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น ดังนั้นจากความหมายและมุมมองการศึกษาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของการศึกษา คือ การสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะพื้นฐานจำเป็นที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม และมีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพได้ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อวิถีชีวิต ของคนและสังคม โดยเฉพาะการเตรียมคนเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง[1] ซึ่งสอดคล้องกับ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) ที่ได้กล่าวถึงการศึกษาว่า เป็นองค์ความรู้ที่มีบทบาทและสำคัญต่อคนและประเทศชาติอย่างมากสำหรับโลกยุคใหม่ในอนาคต[2] นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข อย่างไรก็ตาม การถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทุกอย่างด้านการศึกษา ได้ถูกดำเนินการโดยสถาบันและองค์การต่างๆ โดยแนวทางและยุทธวิธีที่แตกต่างกัน หรืออาจจะกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า บรรดากิจกรรม

---

[1] รุ่ง แก้วแดง, ปฏิวัติการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2543), 1.

[2] Peter Drucker, โลกใหม่ไร้พรมแดน, แปลโดย สุเรษฐ์ บัวชาติ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2537), 281.

ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในองค์การและช่วยให้การดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจาก การบริหารการศึกษา (education administration)[3]

การบริหารการศึกษา เป็นความพยายามที่ดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ สถานศึกษา หลักสูตร ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจจะกล่าวว่า เป็นความพยายามที่จะจัดดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยให้มีผลผลิต คือ นักเรียน นักศึกษา ที่มีคุณภาพสูงสุด การดำเนินการดังกล่าวจึงต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะต้องเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้หลักการและแนวทางการบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับกิจกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการทางสาขาการบริหาร การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศมายาวนานพอสมควร เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของหลักการ แนวคิดทฤษฎีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการทางสาขาการบริหารการศึกษา มักจะใช้ “การวิจัย” เป็นแนวทางในการศึกษาและแสวงหาความรู้ นอกจากนั้นยังมีนักศึกษาและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศได้ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยในรูปแบบของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ไว้มากมาย

ถึงแม้ว่าการบริหารการศึกษามีวิวัฒนาการมายาวนานกว่า 100 ปี แต่ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นกับการบริหารการศึกษา กล่าวคือ สายการบริหารแบบแนวดิ่ง อำนาจของการบริหารยังรวมศูนย์บังคับบัญชาอยู่ที่ส่วนกลางอย่างเห็นได้ชัด นับตั้งแต่การกำหนดหลักสูตร ตำรา และภาษาที่ใช้ในการสอนล้วนกำหนดโดยส่วนกลางทั้งสิ้น[4] รวมถึงสภาพการบริหารการศึกษาในปัจจุบันยังขาดกระบวนการพัฒนานโยบายเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงการขาดการติดตาม การตรวจสอบ การประเมินและการควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

---

[3] มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, การวิจัยทางการบริหารการศึกษา [Online], accessed 15 May 2008. Available from http://tde.snru.ac.th/UserFiles/bb.doc.

[4] พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต), เพื่ออนาคตของการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, 2538), 314.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอุดมศึกษาของไทยได้พัฒนามาหลายทศวรรษแต่เมื่อเปรียบเทียบกับการอุดมศึกษาในยุคโรมก็ถือได้ว่าไม่นานนัก โดยเริ่มต้นจากสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นต้นมา การแบ่งประเภทยึดถือระดับปริญญาและจำนวนสาขาวิชาที่สอนเป็นหลัก แต่ยังไม่ชัดเจนนัก[5] มีการแบ่งโดยยึดภารกิจและเป้าหมายควรจะจัดแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ ประเภทมหาวิทยาลัย ประเภทสถาบันอุดมศึกษาระดับสูง และประเภทวิทยาลัย หรือวิทยาลัยวิชาชีพเฉพาะ[6] อมรวิชช์ นาครทรรพ ได้กล่าวถึงระบบอุดมศึกษาแบบร่วมคิด แบ่งกันทำไว้ว่า รัฐจะต้องจัดระบบสถาบันอุดมศึกษาใหม่เป็นระบบย่อยที่มีความเข้มข้นในบทบาทหน้าที่ต่างกันเพื่อตอบสนองภารกิจสำคัญแต่สังคม ได้แก่ ระบบมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ระบบวิทยาลัยชุมชน และระบบวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา[7]

แต่อย่างไรก็ตาม การแบ่งจะเป็นระบบหรือประเภทใดก็แล้วแต่สิ่งที่สำคัญก็คือสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละระบบจะต้องมีความเข้มแข็งสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพได้ตามความต้องการของชุมชนและสังคม ซึ่งภารกิจดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษาไทยและเป็นไปตามภารกิจตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และภารกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยได้กล่าวถึงระบบการศึกษาไว้ในหมวด 3 มาตรา 15 ว่า การศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และในมาตรา 16 ได้กล่าวถึง การศึกษาในระบบ ได้แบ่งเป็น 2 ระดับ กล่าวคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเหตุผลของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึก สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย พัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากรากฐานของภารกิจหลักของการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะระดับมหาวิทยาลัยแล้ว พบว่า ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างจากสถาบันการศึกษาในรูปอื่น

---

[5] สุธรรม อารีกุล, รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา , พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, 2543), 109.

[6] สุธรรม อารีกุล และคณะ, อุดมศึกษาไทย : วิกฤตและทางออก (กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2540), 496.

[7] อมรวิชช์ นาครทรรพ, สู่มหาวิทยาลัยของปวงชนในความฝันของแผ่นดิน , พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด , 2540), 139.

นั้นอยู่ที่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (academic excellence) เพื่อตอบสนองและเสริมความไพบูลย์ของประชาคมวิชาการหรือวิชาชีพสากลควบคู่ไปกับการรับใช้สังคมที่สถาบันนั้นสังกัดอยู่[8]

สภาพการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา คือ การจัดการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุด จึงเป็นศาสตร์ที่สำคัญสาขาหนึ่งเช่นเดียวกับ การบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ การบริหารสาธารณสุข ฯลฯ สำหรับการจัดการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก สำหรับประเทศไทยได้มีการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในหลักสูตรในระดับต่างๆ ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มากกว่า 60 สถาบัน นอกจานี้ยังมีการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้การอบรมในเรื่องการบริหารการศึกษาแก่ผู้บริหารและข้าราชการครูที่เตรียมตัวเป็นผู้บริหารด้วย จึงเห็นได้ว่าการเรียนการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษาในประเทศไทยนั้น ได้ทำกันอย่างเป็นระบบมาเป็นเวลานานพอสมควร และกำลังจะเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยเน้นให้ความสำคัญอย่างมากกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นมืออาชีพเพราะฉะนั้นผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปจะต้องรู้เรื่องการบริหารอย่างเป็นระบบและเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ในด้านจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาบริหารการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน พบว่าในภาพรวมมีสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาบริหารการศึกษาจำนวน 63 แห่ง จำแนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 51 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 12 แห่ง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน มีสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโท 63 แห่ง และเปิดสอนในระดับปริญญาเอก จำนวน 9 แห่ง และเมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างหลักสูตรสาขาวิชาบริหารการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นการจัดการเรียนการสอน 2 แผน คือ แผน 1 คือ เรียนทั้งรายวิชาและทำวิทยานิพนธ์ และแผน 2 คือ การทำวิทยานิพนธ์อย่างเดียว ในจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนทั้งหมดก็จะ

---

[8] James A. Perkins, Higher Education : From Autonomy to System (Washington D.C. : USIA, 1973), 10 – 12.

กำหนดให้มีการจัดการเรียนการสอนทั้ง 2 แผน ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้เรียนว่าเหมาะจะเรียนกับแผนใด โดยทั้ง 2 แผนจะมีความแตกต่างกันในส่วนของเนื้อหาหรือผลลัพธ์ที่จะได้รับจากการเรียน

ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ต่อบทบาทของการจัดการศึกษาวิชาบริหารการศึกษา

จากการศึกษาวิเคราะห์สาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shifts) ด้านการบริหารการศึกษาอย่างมาก อาจเรียกได้ว่าเป็นการยกเครื่องทางการบริหารและการจัดการศึกษาใหม่ ที่คนในวงการศึกษาและประชาชนทั่วไปไม่สามารถจะคงวิธีคิด วิธีปฏิบัติอย่างที่เคยทำมาดังเช่นในอดีตได้ เริ่มต้นจากหลักการจัดการการศึกษา หลักการบริหารการศึกษา หลักการบริหารสถานศึกษา ได้เปลี่ยนแปลงไปจึงต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ (rethink) ออกแบบการจัดการศึกษาใหม่ (redesign) ปรับโครงสร้างใหม่ (restructure) เปลี่ยนเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการทำงานใหม่ (retool) และต้องพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจวิธีการทำงานในบริบทใหม่ (retrain) เพื่อจะได้ทำใหม่ (redo) โดยหวังผลให้เกิดการรวมพลังในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมาย ส่งผลให้คณาจารย์ นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพการบริหารการศึกษาต้องมีและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย นอกจากนี้ย่อมสร้างความรับผิดชอบและเป็นความท้าทายต่อการแสดงบทบาทของกลุ่มบุคคลดังกล่าวเพื่อเป็นพลังที่สำคัญในการทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างสุดกำลังความสามารถ ดังนั้นสามารถสรุปบทบาทของวิชาชีพการบริหารการศึกษาได้เป็น 4 ประการคือ

ประการที่ 1 มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทั้งก่อนประจำการและระหว่างประจำการเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีสมรรถภาพหรือลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาและบริหารการจัดการเรียนการสอน

ประการที่ 2 มีบทบาทในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ รูปแบบ หลักการและแนวทางในการบริหารการศึกษาตลอดทั้งเผยแพร่ข้อค้นพบและนำไปในใช้การเรียนการสอน

ประการที่ 3 มีบทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานและสถาบันการศึกษาทุกระดับเป็นหลัก โดยการจัดการฝึกอบรม การร่วมเป็นวิทยากร การติดตามและประเมินผล การเสนอบทความ และการร่วมประชุม การสัมมนาต่างๆ

ประการที่ 4 มีบทบาทในการดำเนินการบริหารและจัดการเพื่อให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานจริง

หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ได้เปิดสอนนิสิต นักศึกษา ในระดับปริญญาโทมาตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2504 ส่งผลให้แต่ละสถาบันที่มีความพร้อมเพื่อการวางแผนเพื่อที่จะเปิดสอนสาขาวิชาบริหารการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิต เพื่อให้ก้าวทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัฒน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเพื่อเสริมสร้างให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาทางการศึกษา ซึ่งกำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างมากมาย อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นอกจากนั้นแนวโน้มความต้องการกำลังคนทางการบริหารการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตของหน่วยงานต่างๆ ในอนาคต คาดว่าจะมีเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่จะเปิดสอนหลักสูตรระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน

หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นเลิศทางทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ กล่าวคือ มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม สามารถเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาด้านการบริหารการศึกษาทั้งด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการนำสู่ปฏิบัติ เพื่อสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศ สังคม และชุมชน โดยเน้นความเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เข้าใจในทิศทางของการพัฒนาการศึกษา มีมโนทัศน์เกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาในระดับสูง เป็นผู้รู้ลึกซึ้งในศาสตร์การบริหารการศึกษาและรอบรู้ศาสตร์ในสาขาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์นำไปสู่การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่หรือข้อเสนอทางเลือกใหม่เพื่อการพัฒนาทางการศึกษา

นอกจากจะได้บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพแล้ว การจัดการเรียนการสอนในระดับดุษฎีบัณฑิตยังส่งผลให้เกิดงานวิจัยหรือเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศได้

ความสำคัญของการวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต

การวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตเป็นวิธีสำคัญที่พัฒนาคนให้มีความรู้และทักษะการวิจัยระดับสูงด้วยวิธีค้นคว้าหาแนวคิดใหม่หรือวิธีประยุกต์ใช้ความรู้ในทางปฏิบัติอย่างมีเหตุผลทุกขั้นตอนตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้หรือทดลองได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นถึงผลที่ศึกษาและการนำไปใช้ดำเนินงานให้มีระบบมากขึ้น การวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตที่ดี ไม่เพียงให้ข้อมูลที่ลึกซึ้งในลักษณะเชื่อมโยงปัจจัยสำคัญเข้าด้วยกัน ยังช่วยคาดคะเนผลของการใช้ปัจจัยในระยะไกลที่จำเป็นสำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำระดับสูงทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและเติบโตของประเทศ การวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารประเทศ[9] จากการศึกษาถึงผลกระทบของงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตที่มีต่อการบริหารประเทศ สรุปได้ว่า แนวทางส่งเสริมให้การทำวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตเป็นประโยชน์ต่อประเทศมาขึ้น มีดังนี้ 1) การคัดเลือกและพัฒนาผู้ศึกษา/วิจัยระดับดุษฎีบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อประเทศ 2) กำหนดทิศทางและสนับสนุนการศึกษาและวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ 3) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของรัฐที่จำเป็นต่อการศึกษาและการวิจัยระดับสูง 4) จูงใจและกระตุ้นผู้ศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตให้เรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ 5) จูงใจให้ทำประโยชน์ต่อประเทศอย่างต่อเนื่องหลังสำเร็จดุษฎีบัณฑิต 6) ป้องกันมิให้การศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตก่อผลเสียหายให้กับประเทศ และ 7) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตในประเทศให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ [10]

ปัญหาของการวิจัย

จากโครงสร้างและการบริหารจัดการศึกษาของหลักสูตรระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จะเห็นได้ว่าทุกสถาบันการศึกษามีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเหมือนกัน กล่าวคือ มุ่งผลิตดุษฎีบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในอนาคต โดยในกระบวนการจัดการเรียนการสอนนั้นทุกสถาบันมุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบมีวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต ในทุกแผนการเรียน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าทุกสถาบันเห็นความจำเป็นของการ

---

[9] สมดี หงส์ไพศาลวิวัฒน์, ผลกระทบของการทำวิจัยระดับปริญญาเอกต่อประเทศไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2544), 1.

[10] เรื่องเดียวกัน, 13.

เรียนรู้ในลักษณะของการศึกษา ค้นคว้าและทำวิจัย เพื่อค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการศึกษาเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไปในอนาคต ประกอบกับการเรียนรู้ด้วยการศึกษา ค้นคว้า หรือการวิจัย ผ่านการจัดทำวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์นั้นสามารถประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิตได้เป็นอย่างดี ดังที่ได้กำหนดเป็นแนวนโยบายดำเนินการไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545 -2559 เกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย โดยมีกรอบปฏิบัติ คือ กำหนดกลไกเชิงนโยบายด้านการวิจัยและพัฒนาที่เข้มแข็ง กำหนดให้การวิจัยและการพัฒนาเป็นสาระในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนาความรู้และการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล มุ่งเน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพโดยกระบวนการวิจัย ดังนั้นทำให้ทุกสถาบันมีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาเอกเป็น 2 แผน หรือ แผน 1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้เรียนรายวิชาเพิ่มเติมหรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นได้โดยไม่นับหน่วยกิต แต่จะต้องมีผลสัมฤทธิ์ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด โดยจะต้องมีการการจัดทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต สำหรับผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และจัดทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต สำหรับผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และแผน 2 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์คุณภาพสูงและก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และมีข้อกำหนดเพิ่มเติมคือ ถ้าผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต และศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต สำหรับผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรีจะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต และศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต ดังนั้นจะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นการจัดการแผนใดก็จะต้องมีการจัดทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิตทั้งสิ้น

สำหรับสาขาวิชาการบริหารการศึกษาได้ดำเนินเปิดสอนในระดับดุษฎีบัณฑิตเป็นครั้งแรกที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้มีการขยายเพิ่มในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมหรือสถาบันที่ได้เปิดสอนในระดับมหาบัณฑิตอยู่ก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งในปัจจุบันนี้มีสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 9 แห่งที่ดำเนินการสอนในระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยทั้งหมดเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งที่เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ภายหลังจากที่ได้มีการจัดการเรียนการสอนในระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นครั้งแรกที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปี พ.ศ.

2529 จนถึงสิ้นปีการศึกษา 2548 มีวิทยานิพนธ์ที่ตีพิมพ์แล้วจำนวนไม่น้อยกว่า 128 เรื่อง มีขอบเขตเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ที่กว้างขวางมาก และได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารการศึกษาในทุกระดับของการจัดการการศึกษาของประเทศ แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีการรวบรวมหรือสังเคราะห์งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ หรือ ปริญญานิพนธ์เหล่านั้น ว่ามีการจัดทำในด้านใดบ้าง และ มีความสอดคล้องกับองค์ความรู้ด้านใดของทฤษฎีหรือหลักการบริหารการศึกษาที่นักวิชาการทางการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าไว้ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์หรือปัญหาทางด้านการศึกษาของประเทศในปัจจุบันนี้มากน้อยเพียงใด ทำให้มีวิทยานิพนธ์จำนวนไม่น้อยที่มีการจัดทำในด้านเดิมๆ เนื่องจากส่วนใหญ่เหตุผลสำคัญในการเลือกหัวข้อวิทยานิพนธ์นั้นจะต้องมาจากความสนใจและความถนัดของของผู้จัดทำ[11]

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตั้งใจที่จะศึกษาโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาที่มีการตีพิมพ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2529 ถึง ปีการศึกษา 2548 ทั้งหมดว่ามีขอบเขตเนื้อหาในลักษณะใด สอดคล้องกับองค์ความรู้ด้านต่างๆ ของแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอย่างไร มากน้อยเพียงใดตามแนวคิดของโบยัน (Boyan) ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปประกอบการพิจารณาส่งเสริมให้เกิดวิทยานิพนธ์และงานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาที่ครอบคลุมและมีประโยชน์ต่อการศึกษาและการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาให้มากและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของสถาบันการศึกษาในประเทศไทยที่เปิดสอนในหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อทราบหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามกรอบแนวคิดทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan)

2. เพื่อทราบองค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. นำเสนอองค์ความรู้เชิงนโยบายจากผลการวิจัย

---

[11] สมดี หงส์ไพศาลวิวัฒน์, ผลกระทบของการทำวิจัยระดับปริญญาเอกต่อประเทศไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2544), 27.

ข้อคำถามในการวิจัย

1. งานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีความสอดคล้องกับองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาตามแนวคิดของโบยัน (Boyan) อย่างไร

2. ข้อค้นพบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติเพื่อการพัฒนาการศึกษาไทยในอนาคตมีประการใดบ้าง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษางานวิจัยทางการบริหารการศึกษาของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยการศึกษาการจำแนกหมวดหมู่งานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาของโบยัน (Norman J.Boyan) จากคู่มือการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งได้มีการรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาไว้เมื่อปี 1983 โดยมีขั้นตอนในการรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยอย่างเป็นระบบและผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดูแล ควบคุมและติดตามการบริหารการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา นั่นก็คือ AERA (American Educational Research Association) รวมถึงหน่วยงานทางด้านการบริหารการศึกษาของนานาประเทศ เช่น จากประเทศอังกฤษ และ ประเทศแคนาดา สำหรับผู้ที่ทำงานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการจัดทำคู่มือทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาในครั้งนี้ โบยันได้กำหนดเป็นผู้วิจัยทางการบริหารการศึกษาจากนานาประเทศโดยส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยจากประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีขั้นตอนในการจัดแบ่งกลุ่มที่ชัดเจน กล่าวคือ ในตอนแรกได้จัดให้มีการประชุมในนามของคณะกรรมการของสมาคมเพื่อหาข้อสรุปในการกำหนดประเด็นเนื้อหาที่จะจำแนกเป็นแต่ละบท หลังจากนั้นก็จะนำเสนอต่อสาธารณชน ซึ่งได้แก่กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือการวิจัยทางการบริหารการศึกษา เช่น เหล่าบรรณาธิการของสำนักพิมพ์ของสถาบันการศึกษา ผู้เขียนบทความวิจัย ผู้วิจัย เป็นต้น เพื่อทำการวิพากษ์ถึงความเหมาะสมของการจำแนกกลุ่มของเนื้อหา ซึ่งปรากฏว่ามีการข้อเสนอที่หลากหลายในส่วนของประเด็นที่จะมาจัดเป็นบทเนื้อหาในแต่ละบทของคู่มือ นอกจากนี้ได้มีการเสนอให้รวบรวมประเด็นย่อยให้เป็นกลุ่มประเด็นใหญ่ที่สามารถครอบคลุมเนื้อหาทางด้านการบริหารการศึกษามากที่สุด ดังนั้น ได้มีการนำเสนอจำนวนกลุ่มประเด็นที่ได้จากการวิพากษ์วิเคราะห์และสังเคราะห์ หลายครั้งและหลายเวทีวิชาการ จนกระทั่งได้ผลสรุปของการจัดแบ่งประเด็นเนื้อหาของการวิจัยทางการบริหารการศึกษาเป็น 5 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มองค์การ กลุ่มเศรษฐศาสตร์และการเงิน กลุ่มการเมืองและนโยบาย และกลุ่มหัวข้อพิเศษหรือ

บริบทอื่นๆ ซึ่งในแต่ละกลุ่มหลักก็จะมีประเด็นย่อยๆ โดยพิจารณาจากงานวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาตีพิมพ์ในคู่มือการวิจัยทางการบริหารการศึกษาดังกล่าว โดยสามารถจัดแบ่งเป็นประเด็นย่อยได้ดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ทักษะของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมของผู้บริหาร 3) ประสิทธิภาพของผู้บริหาร และ 4) ผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง

กลุ่มองค์การ ประกอบด้วย 1) อำนาจหน้าที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) แรงจูงใจในการทำงาน 4) การตัดสินใจ 5) การเปลี่ยนแปลงองค์การ และ6) ประสิทธิผลขององค์การ

กลุ่มเศรษฐศาสตร์และการเงิน ประกอบด้วย 1) เศรษฐศาสตร์การศึกษา และ 2) งบประมาณทางการศึกษา

กลุ่มการเมืองและนโยบาย ประกอบด้วย 1) การเมืองและนโยบายทางการศึกษา และ 2) การวิเคราะห์นโยบาย

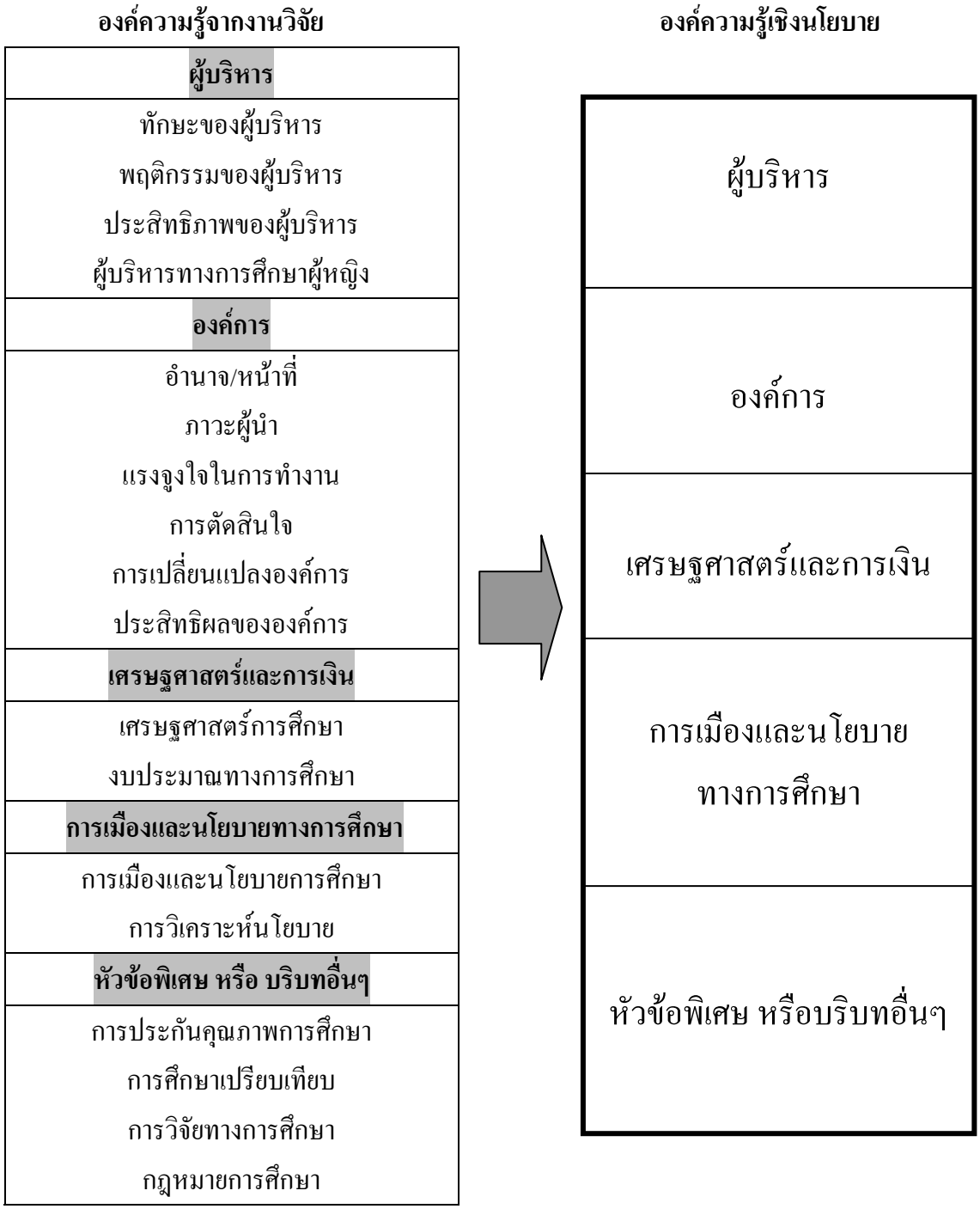
กลุ่มหัวข้อพิเศษหรือบริบทอื่นๆ ประกอบด้วย 1) การประกันคุณภาพการศึกษา 2) การศึกษาเปรียบเทียบ 3) การวิจัยทางการศึกษา และ 4) กฎหมายการศึกษา[12]

นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาซึ่งถือเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ แล้วผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นองค์ความรู้จากงานวิจัยที่ศึกษาพร้อมกับเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติหรือเรียกว่าองค์ความรู้เชิงนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต และจากแนวคิดดังกล่าว สามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้

---

[12] Norman J. Boyan, Handbook of Research on Educational Administrative (N.Y. : Longman,1998), xiii.

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Norman J. Boyan, Handbook of Research on Educational Administrative (N.Y. Longman,1998), vii.

ข้อตกลงเบื้องต้น

วิทยานิพนธ์ทั้งหมดเป็นงานวิจัยในระดับดุษฎีบัณฑิต ซึ่งมีกระบวนการควบคุมมาตรฐานและคุณภาพโดยคณาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เป็นอย่างดีจึงถือเป็นงานวิจัยที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสมบูรณ์มากที่สุด ดังนั้นไม่ต้องทำการประเมินคุณภาพงานวิจัยทั้งหมดนี้อีก

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) หมายถึง วิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้กระบวนการหลายแบบ มาสรุปอ้างอิงผลที่ได้จากข้อความ โดยมีหลักการสำคัญคือการจำแนกกลุ่มคำประโยคจากข้อความเข้ากลุ่มจากนั้นจึงจัดกลุ่มนำเสนอข้อค้นพบพร้อมทั้งแปลความหมาย

วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต หมายถึง งานวิจัยของนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศไทยตั้งแต่ปีการศึกษา 2529 – 2548 เฉพาะที่สืบค้นได้

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาในเรื่องหลักการ แนวความคิดเกี่ยวกับ 1) หมวดหมู่งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร องค์การ เศรษฐศาสตร์และการเงิน การเมืองและนโยบายทางการศึกษาและหัวข้อพิเศษ 2) การวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้บริหาร (administrators)

ตามแนวคิดของโบยัน (Boyan) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทางการบริหารการศึกษาไว้ 4 ประเด็นประกอบด้วย 1) ทักษะของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมของผู้บริหาร 3) ประสิทธิภาพของผู้บริหาร และ 4) ผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง

ความหมายของผู้บริหาร (administrators)

การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนกระบวนการบริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยจะต้องรู้และเข้าใจว่าบุคคลดังกล่าวนี้มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและบทบาทต่อองค์การอย่างไร นอกจากนี้บุคคลดังกล่าวนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านใดบ้าง รวมถึงพฤติกรรมและการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพหรือการประกอบอาชีพอย่างไรบ้าง เป็นสิ่งที่ประกอบกันเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “ผู้บริหาร (administrators)”

ในอดีตคำว่า “ผู้บริหาร (administrators)” มักหมายถึง ผู้บริหารงานภาครัฐ อันได้แก่ กระทรวง กรม กอง รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานประเภทอื่น และคำว่า “ผู้จัดการ (managers) หมายถึง ผู้บริหารงานภาคเอกชน แต่ในปัจจุบัน ทั้งผู้บริหารและผู้จัดการมีความหมายโดยรวมที่ไม่เฉพาะเจาะจงว่าเป็นผู้บริหารงานภาครัฐหรือเอกชน แต่จะแบ่งตามลำดับชั้นในการบริหารจัดการโดย“ผู้บริหาร”ถือ ว่าเป็นผู้บริหารจัดการงานในระดับบน ขณะที่ผู้จัดการเป็นผู้บริหาร

จัดการงานในระดับรองลงมา ดังนั้น “ผู้บริหาร (administrators) หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ทางการบริหารจัดการ[1]

ระดับของผู้บริหาร (level of management)

องค์กรโดยทั่วไปจะแบ่งระดับของผู้บริหารออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (top management) ผู้บริหารระดับกลาง (middle management) และผู้บริหารระดับต้น (first management) ผู้บริหารแต่ละระดับมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปตามประเภทขององค์การและนโยบายในการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงโครงสร้างหน้าที่ขององค์การอีกด้วย

รายละเอียดของระดับของผู้บริหารในแต่ละระดับมีดังนี้

ผู้บริหารระดับสูง (top management) มีหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานที่สำคัญขององค์การ ตลอดจนมีหน้าที่เป็นผู้นำ ดูแลให้งานในภาพรวมขององค์การบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งในกรณีที่องค์การกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงอุปสรรคต่างๆ ด้วย ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่เสมือนหนเรือที่จะนำพาองค์การของตนฟันฝ่าคลื่นลมไปให้ถึงจุดหมาย

ผู้บริหารระดับกลาง (middle management) มีหน้าที่หลักในการรับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงาน จากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติในเกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์การ ผู้บริหารระดับกลางยังมีหน้าที่หลักในการประสานงาน ถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกของผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้บริหารระดับต้น

ผู้บริหารระดับต้น (first management) มีหน้าที่ดูแลหน่วยงานย่อยต่างๆ ภายในองค์การ จึงต้องมีความใกล้ชิดกับพนักงานในระดับปฏิบัติงาน และรู้ปัญหาของการทำงานในระดับปฏิบัติการอย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารระดับต้นจึงต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าของหน่วยงาน และเป็นแหล่งข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร ทั้งด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และด้านเทคนิคในการทำงาน[2]

---

[1] สาคร สุขศรีวงค์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 28.

[2] Hellriegel Don , Susan E. Jackon and John W. Slocum. Management : International Student, 10th . (Ohio : Thompson Corporation, 2005), 25 – 30.

ทักษะของผู้บริหาร

การเป็นผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นโดยการแต่งตั้ง หรือโดยการเลือกตั้งการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าระดับใด ผู้บริหารทุกคนจะต้องใช้ทักษะในการบริหาร ซึ่งเดิมนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ประการคือทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทั้งสามนี้เป็นแนวคิดของแคทซ์ (Katz) โดยได้อธิบายทักษะทั้งสามประการไว้ดังนี้

ทักษะทางเทคนิค (technical skills) เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและมีความชำนิชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมทักษะทางเทคนิคจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะทางเทคนิคเกิดจากประสบการณ์ศึกษาและการฝึกอบรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการทำงานกับสิ่งของ

ทักษะทางมนุษย์ (human skills) อาจตรงกันข้ามกับทักษะทางเทคนิคในประเด็นที่ว่าผู้บริหารใช้ทักษะนี้ในการทำงานกับบุคคลมากกว่าการทำงานกับสิ่งของ ทักษะทางมนุษย์ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิผล ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การทักษะทางมนุษย์จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับคน ในการใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจทักษะทางมนุษย์เป็นความสามารถในการทำงานกับคน

ทักษะทางความคิดรวบยอด (conceptual skills) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม แคทซ์เสนอแนะว่าการที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมได้นั้นจำเป็นจำต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้างทักษะทางความคิดรวบยอดจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด มีความสามารถในการมองเห็นองค์การ ในภาพรวมเหมือนกับการมองของนกมีมองลงมาจากที่สูงมองเห็นองค์การทั้งหมดเห็นว่าองค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ อะไรบ้าง แต่ละส่วนจะต้องปฏิบัติภารกิจอะไร สามารถที่จะมองเห็นความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ สามารถที่จะเห็นว่าส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างไร การเปลี่ยนแปลงหรือการด้อยประสิทธิภาพของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ

มีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์การอย่างใดบ้างทักษะทางความคิดรวบยอดนี้อาจเรียกว่าทักษะทางมโนมติก็ได้[3]

ขณะที่ทักษะทางเทคนิคและทักษะทางความคิดรวบยอดเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของการบริหาร แต่ทักษะที่เป็นความต้องการร่วมกันของการบริการแต่ละระดับคือ ทักษะทางมนุษย์ทักษะทางมนุษย์มีความสำคัญในการบริหารงานทั้งในอดีตปัจจุบันและอนาคตเป็นที่น่าสังเกตว่า แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้เขียนบทความชื่อ Skill of an Effdective Administrator ตีพิมพ์ในวารสารการบริหารทางธุรกิจของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ดังนั้นจึงน่าจะสรุปได้ว่าทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลนี้เป็นผู้บริหารในองค์การทางธุรกิจ (business administration) มากกว่าการบริหารอย่างอื่น แต่ต่อมาได้มีผู้นำทักษะทั้งสามนี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารรัฐกิจ (public administration) และการบริหารการศึกษา

ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารนั้นมิใช่เฉพาะสามทักษะนี้เท่านั้น อาจมีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นอีกแต่จำเป็นจะต้องมีอย่างน้อยที่สุด (at leasst) สามทักษะนี้[4]

แคทซ์ได้ใช้คำว่า ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) มิใช่ทางมนุษยสัมพันธ์ (human relation skills) ดังนั้นทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์จึงจำเป็นตามแนวคิดของแคทซ์ ทักษะที่จำเป็นตามแนวคิดของแคทซ์ ทักษะที่จำเป็นตามแนวคิดของแคทซ์ คือ ทักษะทางมนุษย์และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์อาจคล้ายกันอยู่บ้างแต่ไม่เหมือนกันหมด

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่าสถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษา (educational organization) ดังนั้นการบริหารโรงเรียนจึงน่าจะแตกต่างจากการบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารโรงเรียนของรัฐการบริหารธุรกิจเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ การขายสินค้าและบริการ แต่การบริหารโรงเรียนมุ่งที่การพัฒนานักเรียน นอกจากนั้นการบริหารโรงเรียน (school administration) ยังมีความแตกต่างจากการบริหารการศึกษา (educational administration) ทั้งนี้เพราะการบริหารการศึกษามักจะเน้นการบริหารและการจัดการแต่การบริหารโรงเรียน จะเน้นที่การเรียนการสอนหลักสูตรโปรแกรมการศึกษา การพัฒนาการสอน และการประเมินผล การสอนในสังคมไทยนั้นมีหลักฐานเชิงประจักษ์

---

[3] Robert L. Katz, “Skills of Effective Administration,” Harvard Business Review 33 (January – February 1955) : 33 – 42

[4] Paul H. Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior (Englewood Cliffs : Prentice – Hall, Inc, 1982), 5.

ที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารธุรกิจที่ประสบความสำเร็จเมื่อมาบริหารการศึกษามักจะทำให้การศึกษาเป็นธุรกิจอย่างหนึ่งไป[5]

ทักษะทั้งสามตามแนวคิดของแคทซ์มีความจำเป็นในการบริหารทางธุรกิจ แต่อาจไม่พอเพียงสำหรับการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนหรือสถานศึกษาตั้งขึ้นมาเพื่อการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจำเป็นจะต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอนด้วย

เธลเบอร์ท แอล เดรค (Thelbert L. Drake) และวิลเลียม เอช โรว์ (William H. Roe) ได้เสนอแนะว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทักษะทั้งสามของแคทซ์อีก 2 ทักษะ ทักษะที่เพิ่มไป คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความรู้ ความคิด[6]

ทักษะทางการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) นั้นเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจการสอนและการเรียน จะต้องมีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

ทักษะทางความรู้ความคิด (cognitive skills) นั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะพัฒนาได้และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความคิดมีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้นั้นในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

ทักษะทั้งห้าตามแนวคิดของโรว์นี้สามารถยอมรับได้ในการบริหารสถานศึกษา ในบริบทของสังคมไทยในปัจจุบันที่มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทักษะทางความรู้ความคิดนั้นเป็นพื้นฐานของทักษะอื่น ๆ นั้นคือถ้ามีทักษะทางความรู้ทางความคิดแล้วน่าจะพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จะเป็นการบริหารสถานศึกษาได้เพราะเป็นทักษะแห่งปัญญา

---

[5] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, “ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา”, เอกสารในการสัมนาเรื่องวิสัยทัศน์การศึกษาในทศวรรษหน้า เสนอที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,4 มิถุนายน 2539. (อัดสำเนา)

[6] Thelbert L. Drake and William H.Roe, The Principalship, 3rd ed.(New York : Macmillan, 1986), 29 - 30.

ดังนั้น ต้องถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องหาทางเสริมสร้างความรู้และความคิดของตนอยู่เสมอ โดยการสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา หาทางพัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การอ่านหนังสือ การเข้าอบรม การแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์กับบุคคลอื่น เป็นต้น ไม่ต้องรอให้ใคร ๆ มาสั่งหรือบังคับ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ที่สังคมและโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างไร้ขอบเขต ด้วยอิทธิพลของการสื่อสารและเทคโนโลยี ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ มากมายทุกเวลา หากผู้บริหารไม่เอาใจใส่ในการพัฒนาความรู้ความคิดของตน ก็คงจะหวังผลสำเร็จในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนไม่ได้

ทักษะทางการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่จำเป็นยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนามาจากครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จเพราะทักษะการศึกษาและการสอน ถือว่าเป็นทางทักษะทางวิชาชีพของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเป็นวิชาชีพเฉพาะสำหรับครู ที่ทำหน้าที่รักษาโรคแห่งความไม่รู้ของผู้เรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีทักษะพื้นฐานในเรื่องเหล่านี้ ก็จะไม่เข้าใจแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดเด็กเป็นสำคัญได้อย่างแท้จริง แล้วก็จะหันมาสร้างและแข่งขันเฉพาะด้านอาคารสถานที่อย่างเดียว ดังจะเห็นจากประสบการณ์ในอดีต ที่โรงเรียนดีเด่นทั้งหลายแข่งกันสร้างถาวรวัตถุมากกว่าแข่งขันกันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน จนทำให้คนในสังคมไทยที่เป็นผลผลิตของการศึกษาในปัจจุบันมีพฤติกรรมที่เน้นการบริโภคอย่างมาก

ทักษะทางความคิดรวบยอด มาตรา 39 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ไปยังเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยตรง จึงเป็นแนวโน้มของการบริหารการศึกษาที่จะให้อิสระกับโรงเรียน มีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น สามารถกำหนดรูปแบบกิจกรรมในการบริหารและจัดการศึกษาภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรของตัวเองที่มีอยู่ได้อย่างอิสระ แต่ผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการบริหารได้โดยอิสระ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีทักษะความคิดรวบยอด สามารถมองเห็นภาพรวม และความสัมพันธ์ของการศึกษาได้ทั้งระบบ นำปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและชุมชนมากำหนดเป็นนโยบาย และทิศทางในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสอดคล้องและเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ทักษะความคิดรวบยอดเป็นอีกทักษะหนึ่งที่ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องมีมากยิ่งขึ้น

การบริหารองค์การทางธุรกิจนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะอย่างน้อยที่สุดสามทักษะดังนี้ คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอดแต่

สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์การธุรกิจ ดังนั้น ในการบริหารสถานศึกษาให้มาประสิทธิผลและสนับสนุนการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะทั้งห้าประการ คือ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการศึกษา และการสอน ทักษะทางมนุษย์และทักษะทางความคิดรวบยอด

โดยต่อมา คูนซ์ และเวห์ริช (Koontz and Weihrich) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ การบริหารที่สอดคล้องกับทฤษฎีสามทักษะของโรเบิร์ต แอล แคทซ์(Robert L. Katz) และได้เพิ่มทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารอีกหนึ่งทักษะได้แก่ทักษะด้านการออกแบบ (design skill) หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาในแนวทางที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงขององค์การผู้บริหารต้องมีความสามารถมากกว่าการมองเห็นปัญหาแต่เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ ต้องมีทักษะในการหาวิธีแก้ไขปัญหาในการทำงาน[7]

ส่วนนักบริหารและนักการศึกษาไทยได้กล่าวถึงทักษะการบริหาร (administration skills) เช่น สาคร สุขศรีวงค์ ได้กล่าวไว้ว่า แม้ว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์มากมายหลายหลากเพียงใด แต่หากพิจารณาตามทักษะของการบริหารจัดการแล้วสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านความคิด (conceptual skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิด วิเคราะห์ คาดการณ์ รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ (vision) และสามารถกำหนดแนวทาง(direction) เพื่อให้ไปถึงจุดหมายปลายทางของวิสัยทัศน์นั้น ประการที่สอง คือ ทักษะด้านบุคคล (human skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำ สามารถประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากสมาชิกในองค์การ สามารถเข้าใจ รู้ใจ และจูงใจสมาชิกภายในองค์การให้ทำหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และทักษะประการสุดท้าย ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิคงาน (technical skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่งได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี[8]

เช่นเดียวกัน เกศนา พันธาเดช ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การบริหารการศึกษา พอสรุปได้ดังนี้ ระบบบริหารการศึกษาแตกต่างจากระบบบริหารอื่นๆ ใน 4 ประการ คือ ความมุ่งหมาย กล่าวคือ ระบบบริหารการศึกษาเป็นระบบที่ไม่ได้ผลกำไรในระยะสั้นแต่ช่วยพัฒนาคนให้เจริญงอกงามทางด้านความรู้ วิทยาศาสตร์ คุณสมบัติ และทัศนะที่ดี เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

---

[7] Harold Koontz and Heinz Weihrich, Essentials of Management, 5th ed. (New York : McGraw – Hill, 1990), 6.

[8] สาคร สุขศรีวงค์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 30.

ประการที่สองคือ คนที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ การบริหารการศึกษาทุกระดับต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ลักษณะนิสัย ทัศนคติที่แตกต่าง จากบรรดาคนที่มีอาชีพอื่น ประการที่สามคือ กระบวนการ ได้แก่ วิธีการปฏิบัติในการดำเนินงานแตกต่างกันสาเหตุที่เป็นเช่นนั้น เพราะระบบบริหารการศึกษามีวัตถุประสงค์และบุคลากรต่างกับการบริหารองค์การอื่นๆ และประการสุดท้ายคือ ผลผลิต กล่าวคือระบบบริหารการศึกษาเป็นระบบที่สร้างคนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมีบุคลิกภาพลักษณะใหม่ที่มีคุณภาพกว่าเดิม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทักษะการบริหารนั้นมีความจำเป็นอย่างมากกับผู้บริหารในทุกระดับและทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน การเป็นผู้บริหารนั้นใครก็เป็นได้ถ้าได้รับการแต่งตั้งให้เป็น แต่การเป็นผู้บริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น มิใช่เป็นกันได้ง่ายๆ การที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ประการ คือ ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) และทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skill) ซึ่งอาจฝึกฝนขึ้นมาได้ แต่เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากองค์การอื่นๆ การบริหารโรงเรียนมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนานักเรียนเป็นหลัก[9]

นอกจากนี้ กวี วงศ์พุฒ ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานผู้บริหารจำเป็นต้องคิดไปทุกวันเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ และเหตุที่ต้องคิดนั้นอาจเนื่องมาจากงานที่เพิ่มขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานเพื่อสามารถทำได้ทันตามกำหนดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้ต้องคิดก้าวไปไกลกว่านั้น เพื่อให้งานสัมพันธ์กับระบบดังกล่าว โดย เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ความหมายของการคิด (cognitive) ว่าการคิดเป็นกระบวนการทางสมองทั้งในส่วนที่เป็นศักยภาพของสมรรถภาพสมอง ในการรับรู้ข้อมูลต่างๆมาประมวลผลเบื้องต้น แล้วใช้วิธีการคิดที่มีอยู่[10]

นอกจากนี้ ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆได้กล่าวว่า ในการคิด บุคคลจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานหลายประการในการดำเนินการคิด อาทิเช่น ความสามารถในการจำแนก ความสามารถในการจัดกลุ่ม ความสามารถในการสังเกต การรวบรวมข้อมูล และตั้งสมมติฐาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานและทักษะการ

---

[9] เกศนา พันธาเดช, “การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกำแพงนครเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” (ปริญญานิพนธ์การศึกษา-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2543), 33.

[10] กวี วงศ์พุฒ, “หัวหน้าที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม,” เพิ่มผลผลิต 32, 2(มีนาคม - เมษายน 2536) : 62.

คิดขั้นสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือ ทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การฟัง การจำ การอ่าน การรับรู้ การเก็บความรู้ การดึงความรู้ การจำได้ การใช้ความรู้ การอธิบาย การทำความกระจ่าง การบรรยาย การพูด การเขียน และการแสดงออก และทักษะที่เป็นแกนหรือทักษะขั้นพื้นฐาน ทั่วไปได้แก่ การสังเกต การสำรวจ การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การระบุ การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การอ้างอิง การแปลความ การขยายความ และการสรุปความ 2) ทักษะการคิดขั้นสูง ที่สำคัญมีดังนี้ การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบสมมติฐานและ การพิสูจน์[11]

ซึ่งหลักการส่งเสริมการพัฒนาความคิด ตามที่แมคเคนซีย์ และคอรีย์ (McKenzie and Corey) ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความคิดของผู้บริหารไว้คือ ผู้บริหารไม่ควรยึดมั่นกับวิธีการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งตลอดไปในชีวิตการบริหารงาน พยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าและที่ใหม่กว่าอยู่เสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ รู้จักฟัง อ่าน และวิสาสะกับผู้บริหารคนอื่นๆ เรียนรู้การค้นพบ การทดลองสิ่งแปลกๆใหม่ๆที่ให้ประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร หมั่นตรวจสอบประสบการณ์และการฝึกอบรมของตนเอง พยายามวิเคราะห์พฤติกรรม การบริหารของตนเสมอและวิเคราะห์สาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือเหตุแห่งการตัดสินใจเพื่อแก้ไขพฤติกรรมการบริหารงานให้สร้างสรรค์ยิ่งขึ้น[12]

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ทักษะความรู้ความคิด เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหาร ในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยความรู้ ความคิด และปัญญานั้นเกิดได้จากการเรียนรู้และการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับคนอื่น การเรียนรู้ประสบการณ์ของตัวเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ ผู้อื่นและนำความรู้ที่ได้เหล่านั้นมาพัฒนาความคิด เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าอยู่เสมอ ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) เทคนิคการบริหารงาน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะจะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งโรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ เทคนิคเฉพาะอย่างและการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการ

---

[11] ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ, “การเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด,” ครุศาสตร์ 26, 1 (กรกฎาคม – ตุลาคม 2540) : 45 - 47.

[12] McKenzie and Corey, อ้างถึงใน วิจิตร วรุตบางกูร, “ความคิดสร้างสรรค์,” สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (มกราคม - ธันวาคม 2531) : 33 - 34.

ปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม[13] เช่นเดียวกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี และ สตาร์รัตต์ (Sergiovanni and Starratt) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ และเทคนิคในการทำงานเฉพาะอย่างให้สำเร็จ ซึ่งทักษะในด้านนี้ ได้แก่ วิธีการเขียนแผนการทำงาน การพัฒนาการทำงาน การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสม การจัดซื้ออุปกรณ์การทดลอง การเตรียมการประชุม การวางแผนการทำงานของผู้บริหาร และการทำรายงานประจำปี[14]

ซึ่งต่อมา แฮร์ริส (Harris) ได้นำทักษะด้านเทคนิคของโรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) มาขยายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การพูด (speaking) การเขียน (writing) การอ่าน (reading) การฟัง (listening) การจัดลำดับเรื่อง (outlining) เขียนแผนภูมิ (graphing) วาดภาพ (sketching) การคำนวณ (computing) และเป็นประธานที่ประชุม (sharing a meeting)[15] และแนวคิดที่คล้ายกันของเฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และสิ่งที่จำเป็นสำหรับภาระหน้าที่โดยเฉพาะ ซึ่งเกิดจากการศึกษาประสบการณ์และการฝึกอบรม[16]

นอกจากนี้ โบวีและคณะ (Bovee and others) ได้เสนอแนวคิดว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่ต้องใช้เครื่องมือ เทคนิคและความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านเทคนิคอยู่ตลอดเวลาโดยการศึกษาและการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ[17] ซึ่งสอดคล้องกับรูและบียาร์ส (Rue and Byars) เห็นว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะทางในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน พนัส หันนาคินทร์

---

[13] Robert L. Katz, "Skill of an Effective Administrator," Harvard Business Review 33January – February 1955) : 33 - 34

[14] Thomas J. Sergiouanni and Robert J. Starratt, Supervision : Human Perspectives, 2nd ed. (New York : McGraw - Hill, 1979), 25.

[15] Ben M. Harris, Supervision Behavior in Education, 3rd ed. (Englewood Cliffs : Prentice - Hall, Inc, 1985), 16 - 19.

[16] Paul Hersey and Kenneth Blanchard, Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources (Englewood Cliffs,N.J. : A Simon&Schmaste Company,1993), 58.

[17] Courtiand L. Bovee and others, Management (New York : McGraw - Hill,Inc., 1993), 21 - 23.

เห็นว่า ทักษะด้านเทคนิค คือ การรู้ว่างานที่ต้องทำโดยหน้าที่ของตนมีอะไรบ้างและทำงานน้อยๆ ได้อย่างไร รวมทั้งบทบาทที่ต้องกระทำเพื่อให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น[18]

จากการศึกษาของ สมิธซ์ และคนอื่นๆ (Smith and others) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา พบว่า งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญและคิดเป็นร้อยละ 40 ของงานทั้งหมดของผู้บริหาร ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่าทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน[19] ซึ่ง เดรค และโรว์ (Drake and Roe) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการศึกษาและการสอนว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสอนและการเรียนต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี และงานวิจัยของ พิมลพร รอดเรืองศรี[20] ได้ทำการศึกษาถึงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ การวางแผนการบริหารงานวิชาการ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การนิเทศการศึกษาและการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวมานั้น แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน งานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นงานที่มีความสำคัญ ผู้บริหารควรเอาใจใส่งาน ในด้านนี้ ซึ่งงานด้านการจัดการเรียนการสอน ตามที่ วีระ สุภากิจ ได้แสดงทรรศนะไว้มีดังนี้คือ การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องจัดให้มีการทำแผนการสอน และโครงการสอนเป็นรายวิชา จัดให้ครูทำบันทึกการสอน จัดหาใช้ บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการสอนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการใช้ จัดหาทรัพยากร แหล่งวิทยาการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ จัดห้องสมุดและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน จัดทำแผนการใช้อุปกรณ์ภายในโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถานศึกษาอื่น จาก

---

[18] Leslie W. Rue and Loyd L. Byars, Management Skills and Application, 7th ed.(Chicago : Irwin, 1995), 9.

[19] Smith and others, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, แนวคิดในการบริหารสถาบันการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), 99.

[20] พิมลพร รอดเรืองศรี, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539), 65.

แนวความคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่กล่าวมานั้น พอสรุปได้ว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นความรู้และความชำนาญของผู้บริหาร ในการจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนและเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี จึงจะบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) ความเชื่อที่ว่า ถ้ามนุษย์ร่วมมือร่วมใจกันอย่างดีที่สุดแล้ว สังคมหรือหน่วยงานนั้นย่อมจะมีความเป็นอยู่ที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีที่สุด ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะทำงานกับมนุษย์ให้ได้ดีนั้น ผู้บริหารต้องศึกษาเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์คือมนุษย์มีความต้องการให้ผู้อื่นสนใจตน ให้รู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญ มีความอิจฉาริษยาและต่อต้านผู้อื่นที่ดีกว่าหรือเหนือกว่า ไม่ยอมรับเปลี่ยนแปลงในบางอย่างที่เคยปฏิบัติมาช้านาน มีความต้องการความปลอดภัยเพื่อ อยู่รอดมีความอยากรู้อยากเห็น และมีความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องชื่นชม[21] ซึ่งโรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษย์ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานและใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการรู้จักใช้คน ทักษะด้านนี้ประกอบด้วยความเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจคนและศิลปะ ฝึกตนเป็นผู้นำที่ดี เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆได้เป็นอย่างดี[22] ส่วน แฮร์ริส (Harris) มีความเห็นเช่นเดียวกัน พร้อมทั้งขยายความว่า ทักษะด้านมนุษย์ ได้แก่ ความเข้าอกเข้าใจ (empathizing) การรู้จักสัมภาษณ์ (interviewing) การรู้จักสังเกต (observing)การมีส่วนร่วมในการอภิปราย (participatingin discussion) และการแสดงบทบาทสมมติ (role palying)[23] และในทำนองเดียวกัน เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงพื้นฐานของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในกลุ่ม สิ่งที่จำเป็นต่อทักษะนี้อย่างยิ่งได้แก่ ความเข้าใจตนเองและการยอมรับเป็นอย่างดี และเห็นคุณค่าความสำคัญของบุคคล ความหนักแน่นและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่ครอบคลุมถึงความเข้าใจในทักษะสำหรับผู้นำ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลิก

---

[21] พะยอม วงศ์สารศรี, “ความเข้าใจพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี,” กฎหมายธุรกิจ 1,2 (ตุลาคม – ธันวาคม 2538) : 55.

[22] Robert L. Katz, “ Skills of an Effective Asministration,” Harvard Business Review 33(January – February 1955) : 22 - 42.

[23] Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, 16 - 19.

กลุ่มพลวัต ความต้องการของมนุษย์ การสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดการความขัดแย้ง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ[24]และเฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์เป็นความสามารถและตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงความเข้าใจ การจูงใจ และการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ[25] ตามที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ 2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (safety and security needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทางกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตัว ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น 3) ความต้องการทางสังคม (social need) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับหรือการให้ร่วมกลุ่มผู้อื่น 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ(esteem needs) คือ การได้รับสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับจากสังคมที่จะให้เกียรติยกย่องตน เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับจากคนอื่น และ 5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุด แห่งตน (self - actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออก ซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีเป็นความต้องการสูงสุดที่จะกระทำในสิ่งที่เป็นความใฝ่ฝันของตนเองโดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับใดแล้วจะเพิ่มความต้องการขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง แต่หากความต้องการระดับใดยังไม่ได้รับการตอบสนองบุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาถึงความต้องการในระดับสูงกว่าได้เลย[26] ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (self–actualization needs) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (esteem needs) ความต้องการทางสังคม (social need)ความต้องการความปลอดภัยและความมั่งคง (safety and security needs) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) แผนภูมิที่ 4 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of need theory) และ แนวคิดของ แม็ค คลาวแลนด์ (McClelland) ซึ่งเน้นว่าบุคคลมีความต้องการบรรลุความสำเร็จ โดยแยกความต้องการนี้

---

[24] Robert J. Sergiovanni, Instructional Supervision, 2nd ed.(Boston : Allyn and Bacon, Inc.,1981), 334 - 335.

[25]Paul Hersey and Kenneth Blanchard, Management of Organizational Behavior Englewood Cliffs : Prentice – Hall, Inc, 5.

[26] Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper & Row Pubishers, 1954), 80 - 91.

ออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ความต้องการบรรลุเป้าหมาย (need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา 2) ความต้องการทางสังคม (need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและการครอบงำเหนือผู้อื่น[27] เมื่อผู้บริหารเข้าใจความต้องการของมนุษย์แล้ว จะนำไปสู่การเข้าใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อ ให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ในเรื่องของการจูงใจนั้นนักจิตวิทยา นักการศึกษาหลายท่านได้ค้นคว้าและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจไว้มากพอสมควร อาทิเช่น ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzber's Two factor theory) เฮอร์ซเบอร์กได้วิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 203 คนใน 9 บริษัท เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับงานของตน จากผลการวิเคราะห์ เฮอร์ซเบอร์กพบว่าปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและ ไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่ กับปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบายขององค์การและการบริหารการนิเทศ เงินเดือน สถานภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นต้น โดยมีความเชื่อว่า ปัจจัยจูงใจมีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานหรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้[28] รวมถึงแนวคิดของ เมคเกรเกอร์ (Mcgregor) ที่เรียกทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยได้อธิบายว่าบุคคลพื้นฐานสองประการ กล่าวคือ บุคคลไม่ชอบทำงาน หลีกเลี่ยงและขาดความรับผิดชอบ รวมถึงความทะเยอทะยานเรียกว่า ทฤษฎี X กับบุคคลมีความสามารถและความคิดริเริ่ม รับผิดชอบ พร้อมจะทำอย่างเต็มที่ เมื่ออยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย เรียกว่า ทฤษฎี Y โดยที่หากผู้บริหาร มองบุคลากรของตนในเชิงทฤษฎี X ย่อมต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใกล้ชิด แต่หากมองโดยทฤษฎี Y ย่อมเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนควบคุมตนเองในการทำงาน[29]จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวนั้น จะเป็นส่วน

---

[27] McClelland, อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2531),18 - 19.

[28] Frederick Herzberg, Bemard Mausner, and Barbara Synderman, The Motivation to Work (New York : John : Willey & Sons, Inc.,1959),IX.

[29] Douglas McGregor, The Human side of Enterprise (New York : McGraw – Hill Book Company, 1960), 33 - 34.

สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสมัยใหม่เข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้นว่า การจูงใจนั้นจะกระทำได้ด้วยหลายวิธี ผู้บริหารอาจใช้สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงินมาใช้ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้แตกต่างกันไป นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงเครื่องมือในการจูงใจมีดังนี้คือ เทคนิคในการควบคุมงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสองวิธีคือ แบบมีการเอาใจคนงาน และแบบไม่มีการเอาใจคนงาน การใช้อำนาจหน้าที่ การใช้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้และผลตอบแทนอื่นๆที่ไม่ใช่ตัวเงิน ดังเช่น การให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน การใช้วิธีปกครองแบบพ่อกับลูก การให้เกียรติและถือเป็นกันเองต่อคนงาน การจัดให้งานมีลักษณะที่ดีจะตอบสนองความต้องการทางใจของ คนงานได้ การให้มีส่วนร่วมในการบริการ และการใช้วิธีการจัดการโดยยึดถือที่วัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย์ เป็นความรู้และความชำนาญของผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นและการรู้จักใช้คน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจในสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ เพื่อที่จะได้รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องและเหมาะสม ทักษะด้านมนุษย์จึงเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องปลูกฝังและพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์การ ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skill) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skill) นี้ โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ มองเห็นภาพความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆในองค์การทั้งหมด มีความคิดกว้างไกลครอบคลุมและเชื่อมโยงกับองค์การอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งทางด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจทั้งในระดับจุลภาคและ มหภาค[30] เซอร์จิโอวานนี และสตาร์รัตต์ (Sergiovanni and Starratt) แสดงความเห็นว่าทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มองเห็นทัศนวิสัยของโรงเรียน เห็นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับส่วนอื่นๆ เช่น ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่เห็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น การศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษา การบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ[31]

---

[30]Rebort L.Katz, “Skills of an Effective Administration,” Harvard Business Review 33(January - February 1955) : 22 - 42. 116Rebort L.Katz, “Skills of an Effective Administration,” Harvard Business Review 33(January - February 1955) : 22 - 42.

[31] Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, Supervision : Human Perspectives, 2nd ed.(New York : McGraw - Hill, 1979), 25.

นักบริหารการศึกษายุคใหม่

ระบบผลิตผู้นำทางการศึกษา และการจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปอย่างมากและรุนแรง นักบริหารการศึกษายุคใหม่ยังต้องเตรียมรับกับโลกใหม่ใบนี้และต้องเตรียมตนเองให้มีคุณสมบัติและขีดความสามารถที่เหมาะสม คือ[32]

1. การเป็นผู้รอบรู้และก้าวทันเทคโนโลยีในหลายๆ ด้าน (technology-oriented) ซึ่งผู้บริหารไม่จำเป็นจะต้องรู้รายละเอียดแต่ต้องตามทัน เข้าใจและสามารถตัดสินใจในทางการจัดการและวิชาการที่ทำให้ได้ประโยชน์จากเทคโนโลยีต่างๆ ในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมาเราจะต้องคิดถึงการมีเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ใช้ในองค์กรโดยมีนักบริหารแทบจะไม่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจอะไรมากนัก เพียงหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยงานเท่านั้นเอง แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความซับซ้อนมากขึ้น ฝ่ายบริหารจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและชัดเจน ซึ่งถ้าดำเนินการดังที่เคยปฏิบัติมาในอดีตก็จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อองค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องใส่ใจ และพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การเป็นนักการเงิน (financial manager) ในปัจจุบันและอนาคต แหล่งเงินและทรัพยากรจะมีมาจากหลายแหล่ง และแหล่งเงินจากรัฐบาลกลางจะค่อยๆ ลดความสำคัญลง แต่จะมีแหล่งเงินอื่นๆ ทั้งจากภายในชุมชน องค์กรภาคราชการอื่นๆ นอกสายการศึกษาที่ต้องมารับบริการ ภาคเอกชน และผู้มารับบริการด้านการศึกษาและวิชาการต่างๆ แต่เงินและทรัพยากรต่างๆ ก็จะยังมีอย่างจำกัด ต้องมีการดูแลให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการเรียนรู้ศัพท์เทคนิคด้านการเงินต่างๆ และต้องรู้วิธีที่จะต้องใช้เพื่อการวิเคราะห์โครงการและงานต่างๆ

3. การเป็นนักสื่อสารและประชาสัมพันธ์ (communicators & public relations) โลกวิชาการใหม่จะมีสิ่งดีๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนในอดีตและจำเป็นที่ประชาชนผู้รับบริการการศึกษาจะต้องทำความเข้าใจ ฝ่ายบริหารเองจะต้องทำหน้าที่เป็นนักการสื่อสาร สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น ทำให้ประชาชนผู้บริโภคได้เข้าใจในคุณประโยชน์ของการศึกษาในแนวทางใหม่ๆ

4. การเป็นนักการตลาด (marketing man) มีสิ่งใหม่ๆ มากมายที่จะเป็นประโยชน์ในวงการศึกษาที่ต้องการแหล่งเงินและทรัพยากรสนับสนุน นักบริหารการศึกษาไม่ได้มีหน้าที่ไว้ขายหรือแสวงหาเงินและทรัพยากร หรือทำกำไรแต่เพียงอย่างเดียว การที่นักบริหารการศึกษายุคใหม่จะต้องรู้เรื่องการตลาด การทำให้สินค้าและบริการได้มีการนำไปใช้ประโยชน์

5. การเป็นนักกฎหมาย (law and legally concerned) ในการบริหารจะต้องมีการทำสัญญาหรือดำเนินการตามพันธะสัญญามากมายโดยเฉพาะทางด้านทรัพยากรมนุษย์หรือการจ้าง

---

[32] ณัฐนิภา คุปรัตน์, "นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21". วิทยาจารย์ 106, 4 (กุมภาพันธ์ 2550) : 76 – 79.

คนงาน ซึ่งในอดีตนั้นการจ้างคนจะต้องจ้างเพียง 1 ครั้งก็จะอยู่ได้ไปตลอดชีวิต แต่ในปัจจุบันและอนาคตมีการจ้างงานคนที่จ้างให้ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะจ้างคนจากภายนอกเป็นการเฉพาะกาลและเฉพาะกิจ สัญญาการว่าจ้างก็จะมีมากมายไปตามลักษณะของงานและโครงการ เช่นเดียวกับการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่มีความซับซ้อนแต่ต้องชัดเจนเป็นธรรม ต้องรัดกุมและนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การเป็นนักการเมือง (politician) นักการเมืองในที่นี้ หมายถึง คนที่ต้องเข้าใจกลไกของระบบผลประโยชน์ การต้องเจรจาประสานงานกับกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องได้ประโยชน์จากระบบการศึกษา นักลงทุนเข้ามาในเขตการศึกษาใดเขาก็ต้องการให้เขตพื้นที่นั้นๆ มีศักยภาพด้านกำลังคนที่จะทำให้ต้นทุนดำเนินการของเขาเป็นไปอย่างต่ำที่สุด นอกจากนี้ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยแบบเดิมก็จะยังคงมีอยู่ นักบริหารที่มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาแต่ไม่มีความสามารถที่จะประนีประนอม โดยไม่เสียหลักการของการศึกษา ก็จะอยู่ได้ยาก และจะไม่ได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายที่ก็จะต้องทำงานร่วมกัน

7. การเป็นนักตัดสินใจ (decision Makers) ปัจจุบันโลกเคลื่อนที่และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลายๆ อย่างที่เป็นปัญหาและไม่ตัดสินใจจะส่งผลเสียต่อระบบนั้นๆ อย่างรุนแรง และในบางโอกาสอาจไม่สามารถกลับคืนมาได้อีกเลย การตัดสินใจเป็นเรื่องของการใช้เหตุผล การใช้ตัวเลขที่จะต้องคำนวณผลได้ผลเสีย แต่ในการเป็นนักบริหารสำหรับอนาคต ตัวเลขและเหตุผลอาจไม่เพียงพอ นอกจากนี้นักบริหารยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ ต้องสามารถมองเห็นในสิ่งที่คนธรรมดา นักการเงิน หรือนักบริหารที่ใช้เพียงสามัญสำนึกตัดสินใจ แต่นักบริหารการศึกษาสำหรับอนาคต ต้องเตรียมพร้อมสำหรับโลกที่ต้องมีการคิดและเตรียมการล่วงหน้า ต้องอาศัยการตัดสินใจที่ใช้ญาณหยั่งรู้

พฤติกรรมของผู้บริหาร

ความหมายของพฤติกรรม (behavior)

พฤติกรรม หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการเลือกการตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์นั้น ๆ โดยมีความเชื่อว่าพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดปราศจากประสบการณ์หรือการอบรม

แนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรม

ในช่วงที่ผ่านมา นักพฤติกรรมศาสตร์ ได้พยายามที่จะหาเหตุผลมาอธิบายว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นมาได้อย่างไร ในช่วงเวลานี้ก็ได้มีการพัฒนาแนวความคิดทฤษฎีและวิธีทางพฤติกรรมศาสตร์ขึ้นมาหลายทฤษฎี โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆได้ดังนี้

แนวความคิดที่ 1 ปัจจัยภายในตัวบุคคล (intra - individual causality assumption) รากฐานแนวความคิดนี้มาจากสมมติฐานเบื้องต้นว่าสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมาจาก องค์ประกอบภายในตัวบุคคลอัน ได้แก่ ความรู้ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจ ความตั้งใจใฝ่พฤติกรรม เป็นต้น จากแนวความเชื่อดังกล่าว นักพฤติกรรมศาสตร์ในกลุ่มนี้จึงสนใจศึกษาและสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีเจตคติและการเปลี่ยนแปลง เจตคติ ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีค่านิยม เป็นต้น วิธีการศึกษาก็จะยึดทฤษฎีดังกล่าวเป็นหลัก โดยเน้นการให้ความรู้ การเปลี่ยนเจตคติ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างค่านิยม เป็นต้น การวัดผลของการดำ เนินการ ก็จะวัดในรูปของการเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติและค่านิยม ซึ่งเราเรียกว่า KAP study (knowledge attitude practice) นั่นเอง จากผลการวิเคราะห์ KAP ทางด้านการวางแผนครอบครัว ของประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศพบว่าความรู้และเจตคติของการศึกษาและการวิจัยบางอัน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม บางอันก็ไม่พบว่า ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กัน ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์ตั้งข้อสงสัยว่า KAP จะมิใช่เครื่องมือที่ดีที่จะใช้วัดพฤติกรรม

แนวความคิดที่ 2 ปัจจัยภายนอกบุคคล (extra - individual causalityassumption) กลุ่มนี้มีรากฐานแนวความคิดมาจากสมมติฐานที่ว่า สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมมาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล นักพฤติกรรมศาสตร์กลุ่มนี้ สนใจศึกษาปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมและระบบโครงสร้างทางสังคม เช่น ระบบการเมือง การเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา องค์ประกอบด้านประชากร และลักษณะทางภูมิศาสตร์ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอย่างไร ทฤษฎีที่นำ มาประยุกต์ใช้จะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางประชากรศาสตร์ สังคมศาสตร์ จิตวิทยาสังคม และเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

แนวความคิดที่ 3 ปัจจัยหลายปัจจัย (multiple causality assumption) กลุ่มนี้มีรากฐานแนวคิดมาจากสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมของคนนั้นเกิดมาจากทั้งปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล

สำหรับกลุ่มหลังนี้จะนักทฤษฎี ทางจิตวิทยาสังคม สังคมศาสตร์ ประชากรศาสตร์ และสังคมศาสตร์สายอื่น ๆ เข้ามาประยุกต์ ในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาพฤติกรรมและพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหา โดยผสมผสานวิชาชีพสาขาต่างๆ เข้ามาร่วมดำ เนินการ

ประเภทของพฤติกรรม

พฤติกรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) หมายถึง การกระทำ ที่สังเกตเห็นได้โดยใช้ประสาทสัมผัสหรือเครื่องมือ เช่น การร้องไห้ การเต้นของหัวใจ การเดินทาง เป็นต้น

2) พฤติกรรมภายใน (covert behavior) หมายถึง การกระทำ ที่ไม่สังเกตเห็นได้เจ้าตัวเท่านั้นที่รู้ เช่น ความคิดเห็น การเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์ เป็นต้น

จากความหมายต่าง ๆ จึงพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิตที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมจะสังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัสหรือไม่ได้ก็ตามแต่เป็นพฤติกรรมที่เราสามารถวัดได้ รู้ได้ ถ้าเป็นพฤติกรรมภายนอกเราจะสังเกตเห็นได้ชัดเจนส่วนพฤติกรรมภายในจะต้องใช้เครื่องมือวัด ซึ่งเป็นการวัดโดยอ้อม

ประสิทธิภาพของผู้บริหาร

จากการศึกษาของนักทฤษฎีและนักวิชาการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใกล้เคียงกันดังนี้

มาสเซีย (Massie) ได้กล่าวถึงผู้บริหารหรือผู้นำที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่มและสร้างความร่วมมือกับกลุ่มฐานะผู้นำที่ได้ทั้งงานและน้ำใจ จำเป็นต้องอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะต้องมีวิธีจูงใจคนให้ทำงานตามจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และช่วยให้งานขององค์การสำเร็จตามจุดประสงค์[33] ในขณะที่เดวิส (David) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านของมนุษยสัมพันธ์ว่า การจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมโดยมีความพึงพอใจทางเศรษฐกิจ สังคมและจิตใจ[34] นอกจากนี้ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในฐานะผู้ที่มีประสิทธิภาพ ก็คือความสามารถในการตัดสินใจ[35] ในทำนองเดียวกัน รอว์ล (Rowls) ได้กล่าวถึงความยุติธรรมซึ่งเป็นคุณธรรมหรือความดีงามเบื้องต้นที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีเป็นองค์ประกอบในการจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยได้ให้หลักการ

---

[33] Joseph L. Massie, Essential of Management (New York : Prentice-Hall Inc., Company, 1964), 106.

[34] Kieth David, Human Relation of Work (New York : McGrawHill Book Company, 1967), 5.

[35] Chester I. Barnard, The Function of the Executive (Cambridge : Harvard University, 1971), 168 – 171.

สำคัญ 2 ประการคือ 1) คนแต่ละคนต้องมีเสรีภาพพื้นฐานที่กว้างขวางโดยเสมอภาคนั้นทั้งนี้โดยสอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น และ 2) ความไม่เสมอภาคทางสังคมและเศรษฐกิจ พึงจัดให้มีกรณีเพื่อประโยชน์มากที่สุดแก่คนผู้ได้เปรียบน้อยที่สุด และในกรณีที่เกี่ยวกับการเปิดตำแหน่ง หน้าที่ แก่คนทั่วไปภายใต้เงื่อนไขของความเสมอภาคในเรื่องโอกาสที่เป็นธรรรม[36] และนิวแมน (Newman) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องมีการมอบหมายงานที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้ระบุองค์ประกอบของการมอบหมายงานที่ดีไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1) ผู้บริหารทำการกำหนดภารกิจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่ถัดลงไป 2) ให้การอนุญาตที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินผูกพันเรื่องนั้น ให้มีสิทธิใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นและให้มีสิทธิดำเนินการต่างๆ เท่าที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ และ 3) พยายามสร้างภาระผูกพัน หรือความรับผิดชอบ ให้เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำงานนั้นๆ ได้อย่างดีและส่งผลกลับมายังตัวผู้บริหารที่ได้เป็นผู้มอบหมายงาน[37] นอกจากนี้นักวิชาการหรือนักวิจัยยังได้ให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพหรือเป็นผู้นำที่ดีของกลุ่ม เช่น โรทิสเบอร์เกอร์ (Rothlishberger) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ สามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่นหรือไม่มีอุปสรรค ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจอันต่อผู้ร่วมงานในบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล รวมทั้งขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในแนวทางที่ตรงกัน ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะเป็นกระบวนการที่จำเป็นยิ่ง[38] ส่วนพิชเชอร์ (Fischer) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นจำนวนมากที่ประสบปัญหาการติดต่อสื่อสาร อันมีสาเหตุมาจากการไม่ซาบซึ้งถึงคุณค่าของการติดต่อสื่อสารที่นักบริหารมองข้ามไปว่าเป็นเรื่องไม่สำคัญเท่าไรนัก ซึ่งหน่วยงานใดที่มีระบบการติดต่อสื่อสารไม่ดีพอก็จะทำให้ประสิทธิภาพการ

---

[36] John Rowls, A Theory of Justice (New York : A Harvard paperback, 1971), 274-275.

[37] William H. Newman, Administrative Action, 2nd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1983), 185-186.

[38] Fritz J. Roethlishberger, "The Administrative's Skill : Communication," in Man-in Organization (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1968), 109.

ทำงานลดลง กระบวนการติดต่อสื่อสารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ[39]

สตอกดิลล์ (Stogdill) ได้สรุปผลจากงานวิจัยหลายฉบับ ผลสรุปที่สำคัญมีดังนี้

บุคคลที่ดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำจะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกของกลุ่ม ประกอบด้วย 1) สติปัญญา 2) การศึกษาเล่าเรียน 3) ความรับผิดชอบ 4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม และ 5) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม[40]

ซึ่งผลสรุปตามข้อนี้ เป็นข้อสรุปที่สนับสนุนโดยงานวิจัยไม่น้อยกว่า 15 ฉบับที่ได้ทำการศึกษาและสรุปว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำจะมีลักษณะดังต่อไปนี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกของกลุ่มประกอบด้วย 1) รู้จักการเข้าสมาคม 2) มีความคิดริเริ่ม 3) มีความเพียรพยายาม 4) รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ 5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 6) ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์ 7) มีความร่วมมือ 8) เป็นที่นิยมของปวงชน 9) มีความสามารถในการปรับตัว และ 10) มีความสามารถในการพูด

สตอกดิลล์ จึงได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ทั้งในปี ค.ศ. 1948 และ 1970 มีความสอดคล้องกันควรจะแบ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ดี แบ่งตาม คุณลักษณะได้ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านที่หนึ่ง คือ ลักษณะทางกาย (physical characteristics) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงสมบูรณ์ ด้านที่สอง คือ ภูมิหลังทางสังคม (social background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี ด้านที่สาม คือ สติปัญญา (intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด ด้านที่สี่ คือ บุคลิกภาพ (personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านที่ห้า คือ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task - related characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค และมุ่งงาน และด้านที่หก คือ ลักษณะทางสังคม (social characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด

---

[39] Frank E. Fischer, "A new look at Management Communication in Management," A Book of Reading eds., Harold Koontz and O'Donnel (Sanfrancisco : McGraw-Hill Book Company, 1974), 409.

[40] Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : Survey of Theory and Research (New York : The Free Press, 1974), 74-75.

ในขณะที่ทรีวาต้า (Trewatha) ได้แบ่งคุณลักษณะผู้นำ ไว้ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้ คือ 1) คุณลักษณะทางกาย (physical traits) ได้แก่ ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา ความมีพลังและความทนทานของร่างกาย 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal traits) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ถ้อยคำ ความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ 3) คุณลักษณะทางสังคม (social traits) ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน ความเชื่อถือ ความมีฐานะ และความสามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น และ 4) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (personality traits) ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความมานะ และความมีจินตนาการ

ผลการวิจัยของศูนย์การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด(Harvard University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ค้นพบลักษณะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จดังต่อไปนี้

1. มีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่
2. มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง
3. มีทักษะในการสร้างความสัมพันธกับบุคคลอื่น
4. มีทักษะทางด้านการคิด และเทคนิควิธี

โบยาซิลย์ (Boyatzis) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในองค์การที่หลากหลายทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชน พบว่าสมรรถภาพ (competencies) ของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการ สมรรถภาพดังกล่าวประกอบด้วย การจูงใจ (motives) คุณลักษณะ (traits) และทักษะ (skills) จินตภาพแห่งตน (self-Image) และความรู้ (knowledge) ซึ่งในด้านคุณลักษณะนั้น ได้ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ

1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
2. ใส่ใจกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา
3. ปฏิบัติกิจกรรมที่แสดงถึงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความสามารถในการสร้างกรอบความคิดรวบยอดต่อสิ่งต่าง
6. มีความสามารถในการวินิจฉัยสิ่งต่างๆ โดยใช้ประโยชน์จากความคิดรวบยอดต่างๆ
7. มีอำนาจบารมีทางสังคม
8. มีการบริหารจัดการโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม

โบสซ์เวลล์ (Bothwell) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมี 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาด
2. เข้ากับผู้อื่นได้ดี
3. มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค
4. สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น
5. มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง
6. มีทักษะในด้านการวางแผนและจัดการ
7. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ
8. มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม
9. เป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
10. มีความสามารถในด้านการตัดสินใจ

คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ[41]

คุณลักษณะของผู้บริหาร คือ สิ่งต่างๆ ในตัวผู้บริหารที่มีมาแต่กำเนิดและเกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคม หรือความชำนาญงานเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลดีเยี่ยม โดยบังเอิญหรือโดยไม่ได้ตั้งใจ[42]

ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารจึงสรุปความหมายได้ว่า เป็นคุณสมบัติอันดีเด่นของผู้บริหารซึ่งมีอิทธิพลให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จนั่นเอง การศึกษาผู้บริหารโดยคุณลักษณะ (trait approach) ตามแนวความคิดนี้เชื่อว่า ผู้บริหารมีลักษณะแตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะที่แตกต่างของผู้บริหารนี้ สามารถที่จะระบุและชี้บ่งได้ โดยจะศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากผู้บริหารที่ได้รับความสำเร็จ
2. ชี้บ่งคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ
3. ศึกษาวิธีการที่บุคคลได้รับเลือกหรือได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

---

[41] James W. Pellegrino, and C. K. Varnhagan. Abilities and Aptitudes inThe International Encycloperdia of Education : Research and Studies, V. 1 (Oxford : pergamon Press : 1985). 1

[42] สมภพ โรจนพันธ์, บุญมาก พรหมน้อย และ ภคพร ศรีรัตน์ตระกูล, นักบริหารระดับโลก หัวหน้ามือหนึ่งและองค์การมือหนึ่ง (กรุงเทพฯ : ราชดำริพลับลิเคชั่น , 2530), 97.

ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่ดีหลายประการ คือ มีความรู้ดี มีวิธีดำเนินงานอย่างฉลาด มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป มีอารมณ์มั่นคง ใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศีลธรรม และทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สำหรับในสังคมไทย มีหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีและที่จำเป็นของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสรุปได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. มีความรู้ในงานวิชาการ รู้นโยบาย รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีแผนในการดำเนินงาน มีการประเมินผลงาน และมีความคิดริเริ่มทำงานต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

2. มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีพรหมวิหาร 4 มีสังคหวัตถุ 4 มีความยุติธรรม รู้จักเสียสละ ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา และมีมนุษยธรรม

3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวดี การประพฤติปฏิบัติเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง มีความเห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติผู้อื่น

4. มีความอดทน มีความกล้าหาญ มีความสามรถในการตัดสินใจโดยรวดเร็วไม่ลังเลมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะทำงานเสมอและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานในทุกๆ ด้าน

วินัย พัฒนรัฐ[43] ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาไทยควรมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานของผู้บริหาร ดังนี้คือ เป็นคนมีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน มีความจงรักภักดีต่อสถาบัน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานเป็นทีมได้ มีความเสียสละสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นนักพูดที่มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และมีความเป็นประชาธิปไตย

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์[44]ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้ในทุกๆอย่าง แต่ไม่จำเป็นต้องเชี่ยวชาญในทุกเรื่อง ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้แทน คือ ต้องเป็นผู้แทนของหมู่คณะหรือตัวแทนของหน่วยงาน (symbol of image) และตลอดเวลาผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ (leader) คือ เป็นผู้ที่สามารถจัดบริการหรือรับใช้หมู่คณะได้ดีที่สุด บุคคลที่จะมีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ และต้องทำหน้าที่ตัดสินใจได้ดี

---

[43] วินัย พัฒนรัฐ, “รายงานการสัมมนา เรื่อง บริหารการศึกษาของไทย” เอกสารประกอบการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2523 , 1-7.

[44] ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, การเตรียมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา . (วารสารการศึกษา : 2523)

ลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับความสำเร็จ ตามแนวความคิดของ สต๊อกดิลล์ [45] ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

1. บุคลิกภาพและพฤติกรรม จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่นๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเชาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดี

2. บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยัน จากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือมีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมรรยาทสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนร่วมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงาน เป็นผู้ที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในการกีฬา

4. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้บริหาร แยกออกได้เป็น 5 ประเภท คือ

4.1 ความสามารถ หมายถึง ความสามารถ สติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ

4.2 ความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษา ความรู้ การงาน และการกีฬา

4.3 ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

4.4 สถานะ ได้แก่ สถานะทางสังคม ทางสมรสและการเป็นที่นิยมของคนอื่น

4.5 สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะ ความต้องการและความสนใจของผู้ตามจุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงความสำเร็จ

---

[45] Ralph M. Stogdill. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. (New York : The Free Press , 1974), 62 – 63.

จากการสรุปงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้บริหารของ สต๊อกดิลล์ ทั้งในปี 1948 และ 1970 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดี มีดังนี้ 1) ลักษณะทางกาย ได้แก่ ความแข็งแรง สง่าผ่าเผย 2) ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ การศึกษาดี มีฐานะทางสังคมดี สติปัญญา เฉลียวฉลาด การตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด บุคลิกภาพที่ตื่นตัวเสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งที่งาน และ 4) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิก เข้าสังคมเก่ง และมีความฉลาดเฉลียวในการสังคม

เนื่องจากในปัจจุบันบทบาทของการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมทุกสังคมทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นยุคโลกาภิวัฒน์ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) จึงมีความสำคัญและจำเป็นเนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารจัดการระดับสูงเกี่ยวกับโครงการเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ เช่น การปรับรื้อระบบทั่วทั้งองค์การ (enterprise wide rerengineering) และการบริหารจัดการการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั่วทั้งองค์การ (enterprise-wide product development management –PDM) เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคงต้องมีการคัดเลือกมาอย่างดี หรือมีการฝึกอบรมและพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาอย่างดี ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีประกอบด้วย 1) ความสามารถในการทำงานกับคนทุกระดับ 2) ทักษะการสื่อสารดี 3) ความเข้าใจอย่างดีถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง 4) ทรัพยากรเพียงพอ

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารจัดการระดับสูงเกี่ยวกับโครงการเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ เช่น การปรับรื้อระบบทั่วทั้งองค์กร (enterprise wide reengineering) และการบริหารจัดการการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั่วทั้งองค์การ (enterprise-wide product development nanagement – PDM) เป็นต้น อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ได้รับมอบหมายมาจากฝ่ายบริหารระดับสูงขององค์การอีกทอดหนึ่ง สำหรับองค์การขนาดเล็กผู้บริหารอาจเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเองก็ได้ อย่างไรก็ดี โครงการเปลี่ยนแปลงใดก็ตามทำได้ไม่ง่ายนัก ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคงต้องมี

การคัดเลือกมาอย่างดี หรือมีการฝึกอบรมและพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาอย่างดี ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย [46]

1. ความสามารถในการทำงานกับคนทุกระดับ (ability to work with a wide range of people) คณะทำงานการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วยบุคคลจากสายงานหลายระดับและหลายหน้าที่ ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงต้องมีการปรึกษาหารือกันและต้องทำงานกับบุคคลหลายระดับและหลายหน้าที่ในองค์การ

2. ทักษะการสื่อสารดี (good communication skills) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารกับฝ่ายบริหารระดับสูง คณะทำงานในโครงการเปลี่ยนแปลงและบุคคลทุกตำแหน่งหน้าที่ซึ่งมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิผล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ได้รับจากฝ่ายบริหารระดับสูงไปยังคณะทำงานในโครงการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบในการประสานงานกับบุคคลจากฝ่ายและหน้าที่ต่างๆ

3. ความเข้าใจอย่างดีถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง (good understanding of why change is necessary) การเข้าใจถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่ง

4. ทรัพยากรเพียงพอ (sufficient resources) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง คน เงิน และเวลา คุณลักษณะข้อนี้มีความชัดเจน คือ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดทรัพยากรที่จำเป็นหรือไม่มีเลย ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลายคนไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดทรัพยากร

5. สามารถรับและทนต่อความเสี่ยง (able to take & to lerate risk) ตามความหมายแล้วจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงอย่างมาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงแบบเก่าอาจไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสี่ยงก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อน

6. สามารถมอบหมายงาน (able to delegate) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดคนเดียวไม่ได้ และต้องไม่มีบทบาทเช่นนั้น แต่ต้องมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงต้องเกิดขึ้นโดยความร่วมมือของบุคคลอื่น หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำงานคนเดียวอาจพบว่าเป็นเรื่องยากในการหาความสมดุลที่ถูกต้องระหว่างภาวะผู้นำกับการเกี่ยวข้องกับรายละเอียดปลีกย่อยของงานในความรับผิดชอบทั้งหมด

---

[46] สุนทร โคตรบรรเทา, “คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา,”. วิทยาจารย์ 106 , 4 (กุมภาพันธ์ 2550) : 87 – 89.

7. สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (able to listen what other people are saying) การเปลี่ยนแปลงย่อมไม่เกิดขึ้น ถ้าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงแต่สั่งให้ผู้อื่นทำงานเท่านั้นทุกคนต้องมีโอกาสแสดงความคิดเห็นของตนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้เหตุผลของตนเองในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องรู้จักหยุดพูด และรับฟังผู้อื่นพูดได้

8. สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูดและสื่อสารอย่างชัดเจน ถูกต้อง และกระชับ เนื่องจากการสื่อสารเป็นสิ่งที่ล่อแหลมต่อการเกิดความผิดพลาด ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำความเข้าใจและมีการทักษะการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและกระชับได้ใจความมากที่สุดเพื่อลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นดังกล่าวได้

9. ทักษะการขายที่ดี (good sale skills) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องขายความคิดเกี่ยวกับความต้องการในการวิเคราะห์และการเปลี่ยนแปลงต่อผู้บริหารระดับสูงที่ดูหมิ่น กังวล ไม่ยืดหยุ่นและไม่สนใจหน้าที่ และจะต้องขายผลลัพธ์ การวิเคราะห์ให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่ายและผู้ใช้ข้อมูลข่าวสาร

10. ทักษะการวิเคราะห์และการรู้งานในภาพรวมที่ดี (good analytical and conceptual skills) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถคิดวิเคราะห์ในการจัดการกับข้อมูลที่รวบรวมมาทั้งหมดอย่างไรก็ดี ในขณะเดียวกันต้องเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถคิดถึงผลกระทบข้างเคียงทั่วทั้งองค์การเกี่ยวกับวิธีการใช้ข้อมูลในอนาคต

11. มีทักษะเกี่ยวกับกลวิธีการแก้ปัญหา (be skilled in problem solving techniques) ในการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดปัญหา และบางปัญหาบุคคลแต่ละคนสามารถแก้ได้ แต่บางปัญหาอาจจะต้องแก้โดยกลุ่มบุคคล บางปัญหาแก้ได้โดยการประชุมตามแบบเดิม บางปัญหาแก้ไขโดยการระดมพลังสมองจากหลายกลุ่มบุคคล ซึ่งเทคนิคในการแก้ไขมีหลากหลาย ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีทักษะและมีกลวิธีในการแก้ปัญหาและเลือกใช้ให้ถูกต้อง เหมาะสมที่สุดเพื่อการแก้ปัญหาที่บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ต้องการได้

12. เป็นผู้สอนงานที่สามารถและเต็มใจ (be an able and writing coach) หลายคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงอาจมีความรู้น้อยและแนวคิดแคบเกี่ยวกับขอบข่ายของงานทั้งหมด บุคคลเหล่านี้อาจมาขอคำแนะนำจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเสมอๆ

13. เป็นผู้สร้างประสิทธิผลของทีมงาน (be good builder of team effectiveness) การให้คนไม่กี่คนมารวมกันและเรียกว่า “ทีมงาน” เป็นเรื่องง่าย แต่การที่จะทำให้คนเหล่านั้นทำงานด้วยกันในฐานะเป็นคณะทำงานหรือทีมงานที่ดีหรือมีประสิทธิผลเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีทักษะและเรียนรู้การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพอย่างดีที่สุด

14. สามารถคอยติดตามความก้าวหน้าของงาน (be able to keep track of progress) ในการดำเนินงานอาจมีหลายอย่างที่เกิดขึ้นพร้อมกัน ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องควบคุมได้ และต้องทราบว่าแต่ละงานก้าวหน้าไปถึงระดับใด

15. สามารถรักษาจัดเน้นสภาพในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง (be able to maintain focus in a changing environment)

ผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง

ผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นเพศหญิงเริ่มเข้ามามีบทบาททางการศึกษามากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้ มีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงต่อการเป็นผู้บริหารทางการศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่ามีหลักฐานมากมายที่ยืนยันว่าบทบาทของความเป็นแม่บ้านซึ่งต้องดูแลครอบครัวมีความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ในฐานะของผู้บริหารการศึกษาอย่างมากในประเทศสหรัฐอเมริกา[47] ซึ่งเหมือนกันในประเทศอังกฤษโดยทำการศึกษาวิจัยโดยแฮงตัน[48] และ โคลแมน[49] จากข้อมูลผลของการวิจัยของซิลเดอร์ (Snyder) และ ฮอฟแมน (Hoffman)[50] ซึ่งสรุปไว้ว่า ในปี 2000 และ ปี 1999 มีผู้หญิงที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน 44% จากครูที่เป็นผู้หญิงจำนวน 75% ในปีเดียวกัน ไม่เพียงแต่การดำเนินชีวิตของผู้หญิงเริ่มเปลี่ยนบทบาทภายหลังที่ได้มีการปฏิวัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการเคลื่อนไหวของผู้หญิงแต่ยังได้รวมถึงความต้องการผู้บริหารการศึกษาที่เป็นผู้หญิงมากขึ้น[51] นอกจากนี้ได้การวิจัยเพื่อยืนยันว่ามีความต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้บริหารที่เป็นผู้ชายโดยพิจารณาถึงชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันโดยให้เพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานจาก 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็น 80

---

[47] Clark, M., Caffarella, R. S., and Ingram, P.B. Women in leadership : Living with the constraints of the glass ceiling. (England : Trentham Book, 1999), 59.

[48] Haughton, E. Why it's still hard to be a woman. (England : Trentham Book, 2002), 26-27.

[49] Coleman Marianne. Women as headteachers: Striking the balance (England : Trentham Books, 2002), 23.

[50] Thomas S. Snyder, and Charlene M. Hoffman. Digest of education statistics (D.C. : National Center for Educational Statistics, 2002): 45 – 50.

[51] Ellen B. Goldring, and Sharon F. Rallis. Principals of dynamic schools : Taking charge of change (CA : Corwin, 1993) : 12 – 15.

ชั่วโมงต่อสัปดาห์[52] ซึ่งเวลาที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวนั้นผู้บริหารหญิงจะต้องใช้เกี่ยวกับการจัดการด้านเอกสาร กิจกรรมนักเรียนหลังเลิกเรียน การจัดหาทรัพยากรให้กับโรงเรียน การหารายได้ให้กับโรงเรียน เป็นต้น

การพัฒนานักบริหารการศึกษาใหม่

บทบาทของมหาวิทยาลัยและแหล่งผลิตที่จะต้องปรับตัว การผลิตนักบริหารการศึกษาจะไม่ปรับเปลี่ยนไม่ได้ องค์ประกอบและตัวแปรต่างๆ ในสังคมไทยและสังคมโลกได้เปลี่ยนไปแล้ว ดังนั้นเพื่อให้ได้รับการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้ที่ต้องการยกระดับเป็นผู้บริหารทางการศึกษาในยุคใหม่นี้จะต้องมีการเตรียมตัวในประเด็นดังต่อไปนี้ เนื่องจากนักบริหารไม่สามารถเตรียมตัวได้เพียงด้วยการไปศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยและรับใบประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรมาเท่านั้น มีหลายสิ่งหลายอย่างที่นักบริหารต้องสร้างขึ้นเอง ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างและฝึกฝนให้เกิดขีดความสามารถใหม่และบางอย่างต้องกลายเป็นนิสัยและความสามารถเฉพาะตัวของเราให้ได้โดยเร็ว ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การเตรียมพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่ไม่แน่นอน (the age of uncertainty) 2) การสร้างทักษะใหม่ในการทำงาน (new skills, multi-skills) 3) การสร้างเครือข่าย (network of people) 4) การสร้างความอดทน (tolerance) และ 5) การมีความรู้สึกชื่นชม (appreciation)[53]

โบยัน[54]ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเพิ่มขึ้นของความต้องการเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยรวมถึงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ระดับล่างหรือระดับต้น หรือพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนากลยุทธ์ และได้นำเสนอหลักสูตร และ กิจกรรมการฝึกอบรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยให้พิจารณาถึงกรอบของงบประมาณเป็นหลักในการดำเนินการ พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการพัฒนาบุคลากร

---

[52] Anne-Marie Read. Is it any wonder we're experiencing a shortage of school leaders? (School Community Journal, 10, 2000) : 57-80.

[53] ณัฐนิภา คุปรัตน์, "นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21," วิทยาจารย์ 106 , 4 (กุมภาพันธ์ 2550) : 77 – 79.

[54] Norman J. Boyan, R & D Strategies for Staff Development for Career Education," (San Francisco : Far West Lab. For Educational Research and Development, 1981), 1.

ทางการศึกษาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียน การบริหารเขตพื้นที่ การประชาสัมพันธ์ทางการศึกษา หน่วยงานของภาครัฐ และ การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

องค์การ (organization)

ความหมายขององค์การ

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ให้ความหมายของคำว่า องค์การ ว่า หมายถึง หน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่งที่เกิดจากระบบความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้กำหนดและยอมรับโดยสังคม อย่างมีระบบ มีแบบแผน มีอาณาเขตสัมพันธ์เฉพาะตัวและมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและมีการติดต่อสื่อสารที่ดี[55]

ฮิคส์และกุลเลตต์ (Hicks and Gullett) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นโครงสร้างเพื่อบุคคลฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้[56]

อรุณ รักธรรม กล่าวว่า องค์การ คือ การที่บุคคลมารวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การและเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคคล การมารวมตัวกันจำเป็นต้องมีหลักในการดำเนินการอยู่หลายประการ เช่น การแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ โดยการรวมตัวเป็นองค์การนั้นมีลักษณะที่เป็นทางการ[57]

ประยูร ศรีประสาธน์ กล่าวว่า องค์การ คือ กลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินการในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการรวมตัวดังกล่าวจะต้องมีการจัดระเบียบการติดต่อ การแบ่งงานกันทำและต้องมีการประสานประโยชน์ของบุคคลด้วย[58]

---

[55] Chester I. Barnard, The Function of the Executive (Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1986), 82.

[56] Herbert G. Hicks and C. Ray Gullett, The Management of Organization, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill Inc., 1976), 6.

[57] อรุณ รักธรรม, “ทฤษฎีองค์การ,” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 -4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), 55.

[58] ประยูร ศรีประสาธน์, “ทฤษฎีองค์การ,” ใน เอกสารการสอนชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 – 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทันธรรมาธิราช (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), 62.

จากความหมายขององค์การทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การรวมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเพื่อทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างขององค์การเดียวกัน มีการทำงานและการประสานงานกันอย่างมีระบบ มีกระบวนการจัดการองค์การด้านต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อำนาจหน้าที่ (authority)

การสร้างอำนาจและการเมืองในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพราะกลไกการบริหาร จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับในองค์การ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานขององค์การ เพื่อรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริการอยู่ในระดับแนวหน้าเสมอ จึงจะนำไปสู่การสร้างรากฐานความก้าวหน้าของตนเอง และความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เรื่องของอำนาจและการเมืองในองค์การ ประดุจกับของร้อนซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องควบคุมและกำกับให้อยู่ในระดับที่พอเหมาะ จึงจะเกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างแท้จริง หากการใช้กลไกการเมืองที่เข้มข้นเกินระดับที่พอเหมาะแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์การตึงเครียดและสร้างแรงกดดันที่นำไปสู่ผลกระทบในทางลบกระจายไปทุกระดับขององค์การ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเพื่อประโยชน์ของการบริหารจัดการต่อไป

ความหมายของอำนาจหน้าที่

มีนักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยจำนวนมากที่ได้ให้ความหมายของอำนาจ (power) ได้แก่ ไมเคิล คอร์ดา (Michael Korda) ได้นิยามความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นลักษณะของบุคคล และวิธีการที่บุคคลใช้อิทธิพล (influence) เหนือผู้อื่น[59] ส่วนเซอร์โต (Samuel Certo) ได้นิยามว่า อำนาจ หมายถึง วิธีการที่บุคคลมีความสามารถในการใช้อิทธิต่อผู้อื่น เพื่อที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง[60] การพิจารณาในเชิงบริหาร จะพบว่าผู้บริหารงานแต่ละท่านจะมีแหล่งที่มาแห่งอำนาจที่สำคัญ 5 แห่ง ดังนี้[61] 1) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate

---

[59] Micheal Korda, Power : How to Get It, How to Use It (New York : Random House, 1975)

[60] Samuel C. Certo, Modern Management ,6th ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1994), 446.

[61] John R.P. Frence, Jr., and Bertram Raven, “The Bases of Social Power,” in Group Dynamics, D. Cartwritht and A.F. Zander, eds. (Evanston, Ill. : Row Peterson, 1960), 607-623.

power) หมายถึง อำนาจหน้าที่ (authority) ที่มีอยู่อย่างเป็นทางการ คู่กับตำแหน่งที่บุคคล หรือผู้บริหารครองอยู่ 2) อำนาจในการให้รางวัล (reward Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลสามารถให้รางวัลผู้อื่น เพื่อเลื่อนตำแหน่ง (promote) หรือ การเลื่อนเงินเดือนให้ผู้อื่น 3) อำนาจจากการบังคับ (coercive power) หมายถึง อำนาจในการลงโทษ หรือ แนะนำให้ลงโทษผู้ใดผู้หนึ่ง 4) อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (expert power) หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานใดๆ เป็นการเฉพาะ และ 5) อำนาจจากการอ้างอิง (referent power) หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นเพราะบารมีของบุคคลใดๆ ในการทำงาน

อำนาจเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ทั้งในแนวนอน หรือ แนวดิ่ง และโดยทั่วไปเราพบว่า อำนาจเป็นพลังที่เป็นนามธรรม (intangible force) ในองค์การ และบุคคลย่อมรับรู้ว่ามีการใช้อำนาจในองค์การ ซึ่งการใช้อำนาจในองค์การเป็นความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากัน กล่าวคือ การที่บุคคลใดพึ่งพาผู้อื่นมากเท่าใด นั่นย่อมแสดงว่าบุคคลที่เขาพึ่งพาเป็นแหล่งที่เกิดอำนาจเนื่องเพราะมีทรัพยากรและจะทำให้บุคคลยอมตามเนื่องเพราะการมีอำนาจ ลักษณะสำคัญต่อไปนี้สะท้อนให้เห็นว่าองค์การดังกล่าวมีอำนาจอยู่มาก[62] นอกจากนี้แนวความคิดของอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ (formal authority) มีความสัมพันธ์กันกับอำนาจ(power) แต่มักจะอยู่ในขอบข่ายแคบๆ แต่อย่างไรก็ตาม ด๊าฟท์ (Daft) ได้ให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ (authority) หมายถึงพลังในการผลักดันให้มีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายแต่เป็นเพียงสิ่งที่อธิบายไว้ตามสายการบังคับบัญชา ที่แสดงถึงกลไกของความสัมพันธ์และการรายงานผลการปฏิบัติงาน[63] และนอกจากนี้ กริมส์ (Grimes) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของอำนาจหน้าที่ว่ามีด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่ 1) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งห่อหุ้ม (vested) ของตำแหน่งต่างขององค์การไว้ กล่าวคือ บุคคลมีอำนาจหน้าที่เพราะว่าเขาครองตำแหน่งไว้ (hold) ไม่ใช่เพราะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล (personal characteristics) หรือเป็นเพราะเขามีทรัพยากร (resources) 2) อำนาจหน้าที่จะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา (accepted by subordinates) และ 3) อำนาจหน้าที่ไหล (flow) สายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งจากเบื้องบนลงข้างล่าง (vertical hierarchy)[64]

---

[62] Rosabert Moss Kanter, "Power Failure in Management Circuits," Havard Business Review (July – August 1997): 65 – 75.

[63] Richard L. Daft, Organization Theory and Design,. 6th ed. (Ohio : South Western College Publishing, 1998), 443.

[64] A.J. Grimes, "Authority, Power, Influence, and Social Control : A Theoretical Synthesis," Academy of Management Review 3 (1978). 724-735.

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับอำนาจ (Power) ซึ่งนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายเอาไว้ หมายถึง เป็นความสามารถทำให้ผู้อื่นทำให้สิ่งที่ท่านต้องการให้เขาทำ อำนาจในความหมายที่แท้จริงนั้น หมายถึง การบังคับควบคุมซึ่งมีลักษณะเป็นการบีบบังคับขู่เข็ญสมบูรณ์แบบ และการบังคับควบคุมซึ่งมีลักษณะเป็นการชักชวนจูงใจ ชี้แนะที่ปราศจากการข่มขู่[65] ในส่วนของอำนาจหน้าที่ (Authority) ก็ได้สรุปความหมายตามคำนิยามของเว็บเบอร์ (Weber)[66] ว่าเป็นคำที่มีความหมายแคบกว่าคำว่า "อำนาจ" ได้ให้ความนิยามของอำนาจหน้าที่ไว้ว่า "อำนาจหน้าที่เป็นความน่าจะเป็นไปได้ที่คำสั่งบังคับบัญชาเฉพาะ (หรือคำสั่งทุกคำสั่ง) จากแหล่งที่กำหนดจะได้รับการเชื่อฟัง ปฏิบัติตามโดยกลุ่มบุคคลที่ระบุไว้ อำนาจหน้าที่แตกต่างจากอำนาจตรงที่ว่าอำนาจหน้าที่หมายถึง ความถูกต้องตามกฎหมายย (ความชอบธรรม) นั่นคือ อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายประเภทหนึ่งเลือกของตนเองชั่วคราว และใช้เกณฑ์เอกสาร คำสั่ง หรือสัญญาที่เป็นทางการเป็นพื้นฐานของการเลือก"

ประเภทของอำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่มีอยู่เมื่อกลุ่มความเชื่อปกติ(มาตรฐาน) ในองค์การระบุว่า การใช้อำนาจนั้นถูกต้องตามกฎหมายนั่นคือ "ถูกต้องและเหมาะสม"[67] ซึ่งเว็บเบอร์ (Weber) ได้จัดประเภทของอำนาจหน้าที่ตามแบบที่ถูกต้องตามกฎหมายไว้ 3 ประเภทด้วยกันคือ

อำนาจและบารมี (charismatic authority) เป็นการนับถือยกย่องบูชาในตัวบุคคลเป็นพิเศษ เป็นผู้นำด้วยการได้รับความเชื่อถือไว้วางใจเป็นส่วนตัว และได้รับการนับถือบูชาในองค์คุณลักษณะต่างๆ ของเขาว่าเป็นลักษณะที่ดีควรยึดถือเป็นแบบอย่าง

อำนาจประเพณี (traditional authority) เป็นความเชื่อถือในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานะของบุคคล ซึ่งได้ใช้อำนาจหน้าที่มาแล้วในอดีต ตำแหน่งของอำนาจประเพณีอันศักดิ์สิทธิ์เป็นตำแหน่งที่ได้รับการเชื่อฟังปฏิบัติตามและบุคคลที่ได้รับตำแหน่งนี้ได้รับอำนาจหน้าที่ซึ่งเป็นมรดกตกทอดมาจากประเพณีในอดีต

---

[65] วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, "บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา," วิทยาจารย์ 106, 4 (กุมภาพันธ์ 2550): 100 – 103.

[66] Max Weber and Talcott Parson. The Theory of Social and Economic Organization (New York : Free Press, 1947) : 15 - 17.

[67] วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, "บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา," วิทยาจารย์ 106, 4 (กุมภาพันธ์ 2550) : 100 – 103.

อำนาจกฎหมาย (legal authority) เป็นความเชื่อที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบหรือแบบแผน โดยขึ้นอยู่กับความถูกต้องตามกฎหมาย ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจ

ภาวะผู้นำ (leadership)

นักคิดและนักวิชาการหลายยุคหลายสมัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันพยายามศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตลอดจนค้นคิดแนวทางที่เป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีมากขึ้นในหมู่ผู้บริหารการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้มีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจนในปัจจุบันสามารถสรุปรวมและจัดแบ่งทฤษฎีว่าด้วยภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภทได้แก่[68]

1. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ
2. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม
3. ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ (trait theory)

ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำเกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่จะศึกษาลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นได้โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะเฉพาะของตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1) คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (conceptual characteristics) หมายถึงความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิด วิเคราะห์ และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อนก็สามารถเล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม 2) คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับคนอื่น (interpersonal relations characteristics) หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับ และเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป 3) คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (technical characteristics) หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน 4) คุณลักษณะส่วนตัว (personal characteristics) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไป อาทิ มั่นใจในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ สามารถการเก็บความรู้สึก

---

[68] สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551),158.

ในโอกาสอันควร รักษาความลับ มีความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย 5) คุณลักษณะทางกายภาพ (physical characteristics) หมายถึง อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก และโหงวเฮ้ง ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ยังได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ และ 6) คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (social background characteristics) ได้แก่ ฐานะทางครอบครัว ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล และประวัติการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีก็ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักได้รับการยอมรับจากสังคม จึงโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ ดังนั้น คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำดังที่กล่าวข้างต้น แม้จะไม่ครบทุกประเด็นของคุณลักษณะผู้นำที่ดี เนื่องจากยังคงมีคุณลักษณะและปัจจัยอื่นอีกในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคลหนึ่งๆ แต่การศึกษาคุณลักษณะเฉพาะทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าว เป็นพื้นฐานที่ดีที่จะทำให้เข้าใจถึงโอกาสและแนวโน้มของบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวกับศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีได้ ผู้ที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของตนจึงควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของตนกับคุณลักษณะตามทฤษฎีที่ระบุไว้เพื่อให้เห็นถึงช่องว่างและโอกาสในการพัฒนาคุณลักษณะของตนให้เพิ่มขึ้น ซึ่งย่อมจะทำให้ตนเองมีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีได้มากขึ้น

ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมของผู้นำ (behavioral theories)

นอกจากคุณลักษณะเฉพาะซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำของบุคคลแล้ว จากการวิจัยพบว่าผู้นำที่ดีหรือประสบความสำเร็จมักจะมีพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่ล้มเหลว ทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการแสดงออก การตัดสินใจ การสื่อสารกับสมาชิกขององค์การ การให้ความสนใจกับความรู้สึกของคน การใส่ใจในงานที่รับผิดชอบ และการมอบหมายงาน

การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมจึงมีอย่างต่อเนื่องจนสรุปได้เป็นทฤษฎีซึ่งนำมาเรียนรู้และวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างลึกซึ้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอว่า (University of Iowa) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอว่าศึกษาและพบว่าสามารถจัดแบ่งภาวะผู้นำออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบอัตนิยม ผู้นำแบบประชานิยม และผู้นำแบบเสรีนิยม ซึ่งในแต่ละประเภทผู้นำจะมีพฤติกรรมในด้านต่างๆ แตกต่างกัน[69] รูปแบบภาวะผู้นำ ทั้ง 3 ประเภท ประกอบด้วย ประเภทที่

[69] Kurt Lewin, and Ronald Lippitt. “An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy,” Sociometry V.1 : 293 – 300.

หนึ่ง ภาวะผู้นำแบบอัตนิยม (autocratic) ซึ่งเป็นผู้นำที่ตัดสินใจเพียงผู้เดียว แล้วแจ้งการตัดสินใจดังกล่าวนั้นให้ผู้ปฏิบัติทราบในภายหลัง โดยมีการจำกัดข้อมูลข่าวสารที่จะเอื้อให้กับผู้รับทราบได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และสุดท้ายจะไม่ค่อยจะให้ข้อมูลย้อนกลับยกเว้นในกรณีที่ผู้ปฏิบัติได้กระทำผิดพลาด ส่วนประเภทที่สอง เรียกว่า ภาวะผู้นำแบบประชานิยม (democratic) ซึ่งเป็นผู้นำที่เข้าไปมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจกับสมาชิกในองค์การ โดยอนุญาตให้กลุ่มสมาชิกหรือผู้ที่จะปฏิบัติได้ร่วมกันกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานโดยได้มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารบ้างเท่าที่จำเป็นแก่สมาชิกในองค์การและจะให้ข้อมูลย้อนกลับในกรณีที่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาปฏิบัติหรือฝึกฝนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และรูปแบบภาวะผู้นำประการสุดท้ายตามผลการวิจัยศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอว่า คือ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez-faire) ซึ่งเป็นผู้นำที่เป็นผู้มอบอำนาจให้กับกลุ่มสมาชิกเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานโดยไม่เกี่ยวข้องใดทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังจะไม่คอยติดตามผลของการปฏิบัติงานของสมาชิกโดยพยายามหลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสารเพื่อตอบข้อคำถามรวมถึงการหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วย โดยหลังจากการสรุปรูปแบบของภาวะผู้นำจากผลของการศึกษาวิจัย แล้วนั้น นักวิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมและผลงานของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ เพื่อหาว่า ผู้นำแบบใดเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จหรือมีผลการดำเนินงานดีที่สุด และผู้นำแบบใดสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มสมาชิกสูงสุด จากการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบอัตนิยมและผู้นำแบบประชานิยมสามารถสร้างผลงานให้กับองค์การได้สูงในระดับเดียวกัน ขณะที่ผู้นำแบบเสรีนิยมสร้างผลงานได้ต่ำที่สุด ส่วนสมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจกับผู้นำแบบเสรีนิยมสูงสุด ในขณะที่ผู้นำอีก 2 รูปแบบไม่ค่อยได้รับความพึงพอใจจากสมาชิกในองค์การ นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบอัตนิยมสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีภายใต้เวลาที่จำกัด ซึ่งแตกต่างจากผู้นำประเภทอื่นที่จะทำได้ดีก็ต่อเมื่อมีเวลามากอย่างเพียงพอแล้วเท่านั้น[70]

2) ทฤษฎีความต่อเนื่องของพฤติกรรมในการใช้อำนาจ (Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่าผู้บริหารแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ (authority) มากน้อยแตกต่างไป ยิ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่สูง จะทำให้ผู้บริหารมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบอัตนิยมมากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นลักษณะภาวะผู้นำแบบเน้นผู้นำหรือหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกน้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ลดลง ก็จะทำให้

---

[70] Bernard M. Bass , Stogdill's Handbook of Leadership (New York : Free Press, 1982)

ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกเพิ่มขึ้นตามลำดับ และยังนำมาซึ่งความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง[71]

3) พฤติกรรม 2 ด้านของผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (University of Ohio's or Two Dimensional Model of Leader Behavior) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ศึกษาและค้นพบว่า พฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำนั้น สามารถจัดแบ่งโดยรวมออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่หนึ่ง เป็นพฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่นหรือการเน้นคน (consideration) และอีกด้านเป็นพฤติกรรมในการริเริ่มโครงสร้างการทำงานหรือการมุ่งงาน (initiating Structure) ซึ่งพฤติกรรมการมุ่งเน้นที่คนนั้น หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับความคิด และความต้องการของบุคคลอื่นเป็นอันดับแรก ส่วนพฤติกรรมเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน[72] เช่น การกำหนดวิธีการทำงาน กำหนดเวลาในการทำงาน การกำหนดบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามผู้นำแต่ละคนก็จะมีระดับการเน้นคนและการเน้นงานมากน้อยแตกต่างกันไป ซึ่งโดยสรุปตามทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ค้นพบของมหาวิทยาลัยโอไฮโอมาเตือนใจได้อย่างดีว่าในการทำงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งด้านคนและด้านงาน ซึ่งบ่อยครั้งที่ผู้บริหารแต่ละคนอาจจะละเลยด้านใดด้านหนึ่งและบางครั้งอาจละเลยทั้ง 2 ด้าน ซึ่งย่อมส่งผลให้โอกาสแห่งความสำเร็จในการทำงานลดลงไป และรูปแบบภาวะผู้ที่ว่าด้วยทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมในแนวคิดที่ 3) คือ ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ (contingercy theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัวและไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารที่ประสงค์จะประยุกต์ใช้ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์ให้หรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อวิธีการและพฤติกรรมของผู้นำเหล่านั้นมีอะไรบ้าง และแต่ละสถานการณ์ผู้นำควรจะใช้วิธีการใดในการบริหารงานให้ประสบ

---

[71] Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt, "How to Choose a Leadership Pattern," Harvard Business Review vol. 51 : 164.

[72] Chester A.Schriesheim, and Barbara J.Bird, "Contributions of the Ohio State Studies to the Field of Leadership," Journal of Management vol. 5 : 135 – 145.

ความสำเร็จได้สูงสุด โดยทฤษฎีนี้ได้มีนักวิจัยหลายคน เช่น Fiedler[73] House, Vroom-Yetto-Jago, Ker-Jermier, Hersey-Blanchard[74] ซึ่งได้ค้นคว้าถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ และวิธีการที่ผู้นำเลือกใช้ในหลายรูปแบบ ซึ่งพอสรุปสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความสำคัญได้ 7 ประการ กล่าวคือ ประการที่หนึ่ง คือ ความต้องการของพนักงาน (employee's needs) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดวิธีการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อความต้องการของพนักงานแตกต่างกันออกไปย่อมส่งผลให้ผู้นำเลือกใช้วิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานคนนั้นๆ ดังนั้นหากพนักงานต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ผู้นำจำเป็นต้องเน้นการให้เกียรติและยกย่องในความสำเร็จของพนักงานมากที่สุด แต่หากพนักงานต้องการความรักและความผูกพันกับสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องเน้นที่ความรู้สึกของพนักงานและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์การ ประการที่สอง คือ ลักษณะการตัดสินใจของกลุ่ม (group decision making) เนื่องจากกลุ่มแต่ละกลุ่มย่อมมีลักษณะการตัดสินใจที่แตกต่างกันกัน กลุ่มบางกลุ่มอาจเปิดให้สมาชิกอภิปรายประเด็นที่จะตัดสินใจอย่างเสรี แล้วลงคะแนนเสียงเพื่อหาข้อสรุปโดยเสียงข้างมาก ผู้นำที่บริหารจัดการในกลุ่มที่มีการตัดสินใจลักษณะดังกล่าว อาจเข้าร่วมอภิปราย ออกความเห็น และเมื่อประชุมเป็นเวลาสมควรแล้ว ผู้นำอาจสรุปขอให้ที่ประชุมลงคะแนนเสียงได้ทันที แต่บางกลุ่มอาจไม่ต้องการให้มีการลงคะแนนเสียง เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดการแตกแยก จึงเน้นให้สมาชิกพยายามโน้มน้าวความเห็นของกันและกันจนทุกคนเห็นชอบร่วมกันแล้วจึงตัดสินใจ ประการที่สาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (leader/member relations) ผู้นำที่เป็นเพื่อนหรือสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิกย่อมต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างจากผู้นำที่ไม่รู้จักสมาชิกเป็นการส่วนตัว ประการที่สี่ คือ แหล่งที่มาของอำนาจ (power sources) ผู้นำที่มีอำนาจจากความชื่นชม (referent power) มักพบว่าตนเองแทบไม่ต้องใช้วิธีการบังคับหรือขู่จะลงโทษพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานตามเป้าประสงค์ เนื่องจากพนักงานมีความรักชื่นชมและยินยอมพร้อมใจในการทำงานอยู่แล้ว ประการที่ห้า คือ คุณลักษณะเฉพาะ (traits) และ ประการที่หก คือ วุฒิภาวะของผู้ตาม (maturity of followers)[75]

---

[73] Fred E. Fiedler, A Theory of Leadership Effectiveness (New York : McGraw-Hill, 1967), 111 – 120.

[74] Pual Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behaviour : Utilizing Human Resources, 5th ed. (New Jersey : Prentice-Hall International , 1993).

[75] สาคร สุขศรีวงค์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 158 – 165.

นอกจากนี้ ฮาลปิน (Halpin) ยังได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ห้าประการคือ 1) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน[76] กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ในการสั่งการให้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นความสามารถที่บุคคลคนหนึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของหรือกลุ่มหรือองค์การได้[77] ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารที่ดีขององค์การในทุกประเภท ดังที่ ลิบแฮม และฮอช (Lipham and Hoch) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของงานทางการศึกษา ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน[78] นอกจากนี้ มัลลิกา ต้นสอน ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อผู้บริหารว่า ความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำยังมีอิทธิพลต่อกลไกภายในและวัฒนธรรมของกลุ่มซึ่งผู้นำจะต้องอาศัยการจูงใจและโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นทำงานให้ได้[79] ซึ่งสอดคล้องกับ กูดเนอร์ (Gouldner) ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีสถานภาพ หน้าที่ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในฐานะที่เป็นหัวหน้า ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ ทำทุกอย่างเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และ เป็นผู้ยั่วยุให้บุคคลร่วมมือประสานงานกัน[80]

---

[76] Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration (New York : McMilland Company, 1966), 43.

[77] Jerald Greenberg and Robert A. Baron, Behavior in Organization, 7th ed. (New Jersey : Prentice Hall, 2000), 506.

[78] James M. Lipham, and James A. Hoch. Jr. “Leadership Theory,” in The Principalship : Foundations and Functions (New York : Harper & Row Publishers, 1974), 176.

[79] มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่ (กรุงเทพฯ : เอกซ์เปอร์เน็ต, 2545), 165.

[80] Alvin W. Gouldner, Stydy in Leadership (New York : Harper & Brother Publisher, 1950), 5.

ทฤษฎีการจูงใจ (motivation theories)

การทำให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใส่ใจกับบุคคล 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้นำ และ 2) ผู้ตาม ซึ่งด้านผู้นำ เป็นการระบุถึงการที่ผู้นำจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้นำที่ดีตลอดจนการที่ผู้นำสามารถเลือกวิธีการในการบริหารและบริหารคนให้เหมาะสมภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ในขณะที่ผู้ตาม คือ ต้องพิจารณาว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งโดยมากแล้วหมายถึงการทำให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้[81] มีความพยายามในการศึกษาว่าการจูงใจที่ประสบความสำเร็จทำได้อย่างไรนั้น เกิดขึ้นมีมายาวนานมากจนถึงปัจจุบันมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจออกมามากมาย และสามารถจัดกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 2 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ และ 2) ทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ[82]

1)ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (need theories) ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางจิตวิทยา คือ พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นการจูงใจจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อทราบว่าความต้องการต่างๆ ของมนุษย์มีอะไรบ้าง และสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ตามที่ต้องการ จากแนวคิดดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้มีความพยายามค้นหาลักษณะความต้องการมนุษย์ และวิธีการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งได้จัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น โดยระบุว่ามนุษย์มีความต้องการทีละขั้นโดยเริ่มจากขั้นต้นก่อน คือ ความต้องการของร่างกาย (physiological needs) และเมื่อความต้องการในแต่ละขั้นได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับขั้นที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ จนถึงความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการได้บรรลุความตั้งใจสูงสุดของตนเอง (self actualization needs)[83] ซึ่ง Abraham H. Maslow เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (maslow's general theory of human and motivation) ไว้และได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ

---

[81] Richard M. Steers, R and Lyman W. Porter L, Motivation and Work Behaviors , 5th ed. (New York : McGraw-Hill, 1991).

[82] สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร(Management from the Executive's Viewpoint), (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 165.

[83] Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper & Row, 1954)

ดังนี้ 1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่ มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยังขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของ พฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม และ 3) ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

2) ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้นๆ และความต้องการของมนุษย์เริ่มต้นก่อนเช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ขั้น ซึ่งขั้นแรก คือ ความต้องการการอยู่รอด (existence needs) ขั้นตอนที่สอง คือ ความต้องการความสัมพันธ์ (relatendness needs) และขั้นสูงที่สุด คือ ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (growth needs) ซึ่งเป็นความต้องการงานที่น่าสนใจและท้าทาย ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบสูง ได้รับความก้าวหน้าในองค์การ และได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งทฤษฎีนี้ได้สรุปว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นถัดไป (satisfaction-progression principle) แต่หากความต้องการในขั้นถัดไปไม่ได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะถดถอยความต้องการกลับลงมาสู่ขั้นก่อน โดยละทิ้งความต้องการขั้นถัดไปโดยปริยาย (frustration–regression principle)[84]

3) ทฤษฎีความต้องการที่เกิดเพิ่มขึ้น (acquired needs Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ในชีวิตมนุษย์ซึ่งล้วนแต่เป็นความต้องการที่มิได้ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นความต้องการที่พัฒนาหรือเกิดเพิ่มขึ้นจากประสบการณ์หรือเหตุการณ์ที่เข้ามาในชีวิต ซึ่งความต้องการดังกล่าวประกอบด้วย ประการที่หนึ่ง คือ ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความรักหรือความผูกพันยินดีกับบุคคลอื่น ประการที่สอง คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และประการที่สาม คือ ความต้องการอำนาจ (need for power) ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่ อำนาจเพื่อตนเอง (personal power) และ อำนาจเพื่อองค์การ (Iistitutional power) ซึ่งได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการดังกล่าวและจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความต้องการอำนาจเพื่อองค์กรในระดับกลางถึง

---

[84] Clayton P. Alderfer. Existence, Relatedness and Growht : Human Needs in Organizational Settings (New York : Free Press, 1972) : 15 – 23.

ระดับสูง ในขณะที่มีความต้องการประสบความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการความผูกพันเพียงขั้นต่ำเท่านั้น[85] และ 4) ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของเฮอร์เบอร์กนี้ซึ่งทฤษฎีนี้ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะสนับสนุนความพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และองค์ประกอบที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน (job dissatisfaction) ดังนี้ พวกที่ 1 ตัวกระตุ้น (motivator) คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ เช่น งานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ พวกที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene) หรือ องค์ประกอบที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ แบบการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทน นโยบายของการบริหาร สำหรับทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (process theory) จะมีความแตกต่างจากทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ เนื่องจากการจูงใจตามทฤษฎีความต้องการสามารถทำสำเร็จผลได้ในขั้นตอนเดียว คือ การตอบสนองความต้องการ แต่ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วยกระบวนการ เสนอแนวคิดว่าการจูงใจเป็นกระบวนการทางความคิดและจิตใจ นั่นคือ การจูงใจจะทำสำเร็จผลได้ก็ต่อเมื่อผู้รับการจูงใจผ่านกระบวนการทางความคิดและจิตใจตามขั้นตอนต่างๆ ครบถ้วนแล้ว ซึ่งมีทฤษฎีที่จัดเข้าด้วยกับกลุ่มของทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ 3 ทฤษฎี ประกอบด้วย

1) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)[86] ทฤษนี้ระบุว่าเมื่อบุคคลได้ใช้ความพยายาม (effort) ในการทำงาน บุคคลนั้นจะคาดหวังถึงผลงาน (performance) อันเกิดจากความพยายามที่ใช้ไป จากนั้นบุคคลนั้นก็จะคาดหวังต่อเนื่องไปยังขั้นถัดไป คือ ผลลัพธ์ (outcomes) ที่จะได้รับจากผลงานที่เกิดขึ้น ทั้งนี้บุคคลนั้นย่อมคาดหวังว่าผลลัพธ์ที่ได้จะมีค่าสูงตามที่ต้องการ ซึ่งการพิจารณาตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูมสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรก คือ ความคาดหวังในผลงานจากความพยายามที่ใช้ไป (efforts & performance expectancy) ขั้นตอนที่สอง คือ ความคาดหวังในผลลัพธ์จากผลงานที่เกิดขึ้น (performance & outcomes expectancy) และขั้นตอนสุดท้ายคือ การเล็งเห็นถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้ (valence of outcomes)

2) ทฤษฎีความเสมอภาค ซึ่งทฤษฎีตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าสมาชิกทุกคนต้องการความเสมอภาคในองค์การ โดยสมาชิกแต่ละคนจะพิจารณาอัตราส่วนผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร (output) ต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งถ้าหากสมาชิกในองค์กรพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคก็

---

[85] David C. McClelland, "Retrospective Commentary," in Harvard Business Review (Jan – Feb 1995) : 138 -139.

[86] Victor H. Vroom, Work and Motivation (New York : John Wiley & Sons, 1964).

จะดำเนินการเพื่อกำจัดความไม่เสมอภาคดังกล่าวทันที[87] 3) ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งในทางพฤติกรรมคือ บุคคลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และสิ่งที่เรียนรู้มาจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในอนาคตของบุคคลนั้น ดังนั้น การที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถทำได้โดยการทำให้บุคคลนั้นได้รับประสบการณ์ในรูปแบบที่ตนเองเคยประสบมาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในรูปแบบที่เป็นไปตามความต้องการได้[88] ซึ่งการทำให้บุคคลได้รับประสบการณ์ตามทฤษฎีการเสริมแรงสามารถทำได้ 4 กรณีได้แก่ หนึ่ง คือ การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) เป็นประสบการณ์ที่เกิดจากหากบุคคลได้เรียนรู้ว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นจะนำมาซึ่งสิ่งที่พึงประสงค์ หรือได้รับการเสริมแรงทางบวก บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ กรณีที่สอง คือ การเสริมแรงทางลบ (negative reinforcement) กรณีที่สาม คือ การทำให้สูญสิ้น (extinction) เป็นการนำมาใช้ในกรณีที่ต้องการลดพฤติกรรมบางด้านของบุคคล และกรณีที่สี่ คือ การลงโทษ (Punishment) เป็นวิธีซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กรได้ และ 4) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่ง Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎีนี้ใน ค.ศ. 1957 โดยเสนอสมมติฐานในทฤษฎี X ว่า 1) ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีก บิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส 2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงต้องใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้ ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ

3) โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น และ ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า 1) การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจ อย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน 2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุ จุดประสงค์อยู่แล้ว ดังนั้นการบังคับควบคุม ข่มขู่ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียว ที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ 3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์การก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อองค์ การประสบความสำเร็จ 4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านการยอม รับ ความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ ควบคู่กันไปด้วย 5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่

---

[87] Adams, J cited in Berkowitz, L (ed.) “Inequity in Social Exchanges,” in Experimental Social Psychology (New York : Academic Press, 1965).

[88] Edward Lee Thorndike. The Fundamentals of Learning (New York : AMS Press, 1971) : 23 – 29.

ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มี ความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ และ 6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มี โอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่

ประสิทธิผลขององค์การ (organizational effectiveness)

การทำความเข้าใจเรื่องเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ ถือว่าเป็นก้าวแรกของการทำความเข้าใจประสิทธิผลขององค์การ การก้าวเข้าสู่การศึกษาประสิทธิผลขององค์การเป็นมิติสำคัญที่องค์การยุคใหม่จะต้องดำรงอยู่ และสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การ

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

เอทซิโอนี(Etzioni) ได้นิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์การ (organizational effectiveness) ว่าหมายถึง ระดับที่องค์การได้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การที่ต้องการทำให้บรรลุผล[89] ซึ่งตามความหมายนี้ ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลเป็นแนวความคิดในวงกว้าง จำเป็นจะต้องพิจารณาตัวแปรที่สำคัญ 2 ระดับ คือ การพิจารณาในระดับองค์การ และระบบย่อยขององค์การ โดยประเมินจากเป้าหมายต่างๆ ขององค์การว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด แต่เมื่อพิจารณาในวงแคบ จะพิจารณาเกี่ยวกับคำว่า “ประสิทธิภาพ (efficiency)” คือ การกล่าวถึงประสิทธิภาพจะเป็นการจำกัดแนวทางการพิจารณาการดำเนินการเฉพาะเรื่องภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพองค์การ (organizational efficiency) จะนิยามถึงปริมาณการใช้ทรัพยากร เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการหนึ่งหน่วย[90] โดยอาจจะวัดออกมาในรูปของอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) ต่อผลผลิต (outputs) ถ้าองค์การในประสบผลสำเร็จในการใช้ทรัพยากรการผลิตในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยการใช้ทรัพยากรน้อยกว่าองค์การอื่นในการดำเนินการอย่างเดียวกัน แสดงว่าองค์การที่ใช้ทรัพยากรน้อยกว่ามีประสิทธิภาพมากกว่า

แฮนแนนและฟรีแมน (Hannan and Freeman) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง ระดับของความเหมาะสมระหวางเป้าหมายขององค์การกับผลผลิต โดย

---

[89] Amitai Etzioni, Modern Organizations (Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall, 1961), 6.

[90] Gary D. Saddefur, “Efficiency in Social Service Organizations,” Administrative and Society 14 (1983) : 449 – 468.

พิจารณาจากการที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้[91]

สเตียร์สและคณะ (Steers and others) กล่าวถึงประสิทธิผลองค์การว่ามีความหมาย 2 นัย คือ 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้[92]

นอร์ทคราฟท์และนีล (Northcraft and Neal) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การโดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การเท่านั้นโดยไม่ให้ความสำคัญของระดับของความสำเร็จ[93]

กอร์ดอนและคณะ (Gordon and others) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง ขีดความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น[94]

แวบพู (Vappu) กล่าวถึงประสิทธิผลองค์การว่า เป็นโครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย[95]

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ[96]

---

[91] Michael T. Hannan and John Freeman. “obstacles to the Comparative Study of Effectiveness,” in Perspectives on Organizational Effctiveness, ed. J. Penning and P. Goodman (San Francisco : Jossey-Bass, 1977), 109.

[92] Richard M. Steers, Gerado R. Ungson, and Richard T. Mowdy, Managing effective Organization : An Introduction (Boston : Kent Publishing Company, 1985), 72.

[93] Gregory B. Nortcraff and Nargaret A. Neal, Organization Behavior : A Management Challenge (Chicago : The Dryden Press, 1990), 14.

[94] Judith R. Gordon and others, Management and Organization (Boston : Allyn and Bacon, 1990), 14.

[95] Tyysk L. Vappu, “Insiders and Outsiders : Women’s Movement and Organizational Effectiveness,” Canadian Review of Sociology and Antropology 33, 3 (1998) : 391-410.

กิ๊ปสัน (Gibson) กล่าวถึง ประสิทธิผลระดับองค์การว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategic choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่างๆ (processes) และวัฒนธรรม (culture)[97]

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลองค์การ สรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การกำหนดไว้

ประสิทธิผลทั้งหมดขององค์การเป็นเรื่องที่วัดได้ยากมาก ทั้งนี้เนื่องจากเพราะขนาดที่ใหญ่โตขององค์การ ความหลากหลายในด้านภารกิจ และการแยกย่อยออกเป็นส่วนประกอบต่างๆ ที่หลากหลายขององค์การ ขณะเดียวกันองค์การอาจจะมีกิจกรรมที่หลากหลาย และดำเนินการเพื่อรองรับเป้าหมายหลายๆ ประการไปพร้อมกัน ทำให้เกิดผลต่างๆ มากขึ้น นอกจากนี้การพิจารณาประสิทธิผลขององค์การ ยังมีผู้ที่ได้ใช้ความพยายามในการสร้าง “เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ (organizational effectiveness criteria)” ซึ่ง แคมป์เบล (John Campbell)[98] ได้เสนอไว้ ดังนี้ 1) ประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ (overall effectiveness) 2) ผลิตภาพ (productivity) 3) ประสิทธิภาพ (efficiency) 4) กำไร (profit) 5) คุณภาพ (quality) 6) อุบัติเหตุ (accidents) 7) การเติบโต (growth) 8) อัตราการขาดงาน (absenteeism) 9) อัตราการออกจากงาน (turnover) 10) ความพึงพอใจในการทำงาน (job Satisfaction) 11) การจูงใจในการทำงาน (motivation) 12) ขวัญกำลังใจในการทำงาน (morale) 13) การควบคุมในองค์การ (control) 14) ความขัดแย้ง และ ความผูกพัน (conflict or cohesion) 15) ความยืดหยุ่นในการทำงานและการปรับตัว (flexibility and adaptability) 16) การวางแผน และการกำหนดเป้าหมาย (planning and goal setting) 17) ความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย (goal consensus) 18) เป้าหมายขององค์การในระดับนานาชาติ (internationalization of organizational goals) 19) ความสอดคล้องกันระหว่างบทบาทและปทัสถานขององค์การ (roles and norm congruence) 20)

---

[96] Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory Research , and Practice, 6th ed.(New York : McGraw-Hill Inc., 2001), 373.

[97] James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Organizations : Behavior Structure Process, 10th ed. (Boston, Mass, : McGraw-Hill,Inc,. 2000), 15-17.

[98] John P. Campbell, “On the Nature of Organizational Effectiveness,” in P.S. Goodman, J.M. Pennings and Associates, eds, New Perspectives on Organizational Effectiveness (San Francisco : Jossey-Bass, 1977), 36-41.

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร (managerial interpersonal skills) 21) ทักษะด้านการทำงานของฝ่ายบริหาร (managerial task skills) 22) การจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร (information management and communication) 23) ความพร้อม (readiness) 24) การใช้สภาพแวดล้อมให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (utilization of environment) 25) การประเมินองค์การจากภายนอก (evaluation by external entities) 26) เสถียรภาพขององค์การ (stability) 27) ค่านิยมของทรัพยากรมนุษย์ (value of human resources) 28) การมีส่วนร่วมและการใช้อิทธิพลร่วมกัน (participation and shared influence) 29) การเน้นหนักทางด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) และ 30) การเน้นนักขององค์การไปสู่ความสำเร็จ (achievement emphasis) แต่อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การที่แคมป์เบล (Campbell) ได้นำเสนอไว้ข้างต้น จะเป็นเกณฑ์ที่มีทั้งประโยชน์และข้อที่ขัดแย้งภายในตัวเอง ดังนั้นหากจะนำมาใช้ให้ได้ผลจำเป็นต้องทบทวน และเลือกเกณฑ์การประเมินที่มีความสอดคล้องกับองค์การมากที่สุด

การวัดประสิทธิผลขององค์การแบบดั้งเดิม (traditional effectiveness approaches) การวัดประสิทธิผลขององค์การ มีจุดเน้นในการวัดที่ส่วนต่างๆ ขององค์การแตกต่างกันองค์การได้รับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อม เพื่อแปรเปลี่ยนเป็นทรัพยากรการจัดการ แล้วนำทรัพยากรการจัดการไปใช้ไปเพื่อการผลิต หรือการประกอบการ แล้วนำผลผลิตออกสู่สภาพแวดล้อม นอกจากนี้การพิจารณาประสิทธิผลขององค์การ นับว่าเป็นแนวความคิดใหม่ที่ผู้บริหาร ผู้จัดการหรือนักการศึกษา จะต้องทำความเข้าใจและนำไปปรับใช้ โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมาก ยิ่งถ้าเป็นองค์การทางสังคม หรือองค์การภาครัฐแล้วเป็นเรื่องที่ยากยิ่งในการประเมินผลงาน จำเป็นจะต้องศึกษาเรื่องนี้ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในโอกาสต่อไป[99]

เศรษฐศาสตร์และการเงิน

ความจำเป็นและสำคัญของเศรษฐศาสตร์การศึกษา

เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะและทักษะความต้องการ แต่ในการจัดการศึกษานั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยเข้ามาสนับสนุนโดยเฉพาะปัจจัยด้านการเงินเพื่อจัดการศึกษาซึ่ง เมื่อพิจารณาปัจจัยดังกล่าวเทียบกับความต้องการทางการศึกษาของบุคคล ตลาดแรงงาน และสังคม แล้วจะพบว่ามีความขาดแคลนหรือไม่เพียงพอ จำเป็นอย่างยิ่งที่

---

[99] ทองใบ สุดชารี, <u>ทฤษฎีองค์การ : วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์,</u> พิมพ์ครั้งที่ 2 (อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542), 96 – 98.

ต้องอาศัยวิธีที่ดีเข้ามาช่วยจัดสรร โดยศาสตร์ที่มีวิธีการในการจัดสรรดังกล่าวคือ เศรษฐศาสตร์ แต่ยังมีความเข้าใจว่าเศรษฐศาสตร์เป็นเรื่องกำไร / ขาดทุน เศรษฐศาสตร์เป็นเรื่องธุรกิจการศึกษา ซึ่งจริงๆ แล้วเศรษฐศาสตร์เป็นความรู้หรือเครื่องมือสำหรับการจัดสรรใช้สิ่งที่มีจำกัดอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

เศรษฐศาสตร์การศึกษา จึงเป็นความรู้ที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาให้มากที่สุด เพื่อทำให้ประชาชนเหล่านั้นมีโอกาสและได้พัฒนาคุณลักษณะและทักษะของตนเองและสมาชิกในสังคมได้ตามพึงประสงค์ คุณลักษณะและทักษะดังกล่าวนั้นต้องอาศัยเวลาเล่าเรียนและฝึกฝนตามหลักสูตรการศึกษา ซึ่งหลักสูตรการศึกษาแต่ละหลักสูตรจะประกอบไปด้วยรายวิชาต่างๆ ในแต่ละรายวิชาผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าจะมีกิจกรรมและงานอะไรบ้าง งานและกิจกรรมเหล่านั้นต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์และค่าใช้จ่ายรวมเป็นเงินเท่าใด จะได้นำไปเป็นฐานและข้อมูลในการจัดทำงบประมาณ โดยอาศัยหลักการใช้สิ่งที่มีจำกัดอย่างประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย[100]

จากคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” มนุษย์ได้ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมาชิกในสังคมมาโดยตลอด ตั้งแต่สอนให้รู้จักและเข้าใจที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างปกติ (socialization) รวมทั้งการฝึกฝนอาชีพการงานตามบรรพบุรุษ และรู้จักพัฒนาอาชีพ (occupational skills) จนกระทั่งปัจจุบันได้สอนให้มีความรู้ทางวิชาการ (academic skills) และการอบรมบ่มนิสัย (spiritual development) ควบคู่กันไปด้วย[101] และนอกเหนือจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปน้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย[102] และบุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการในการศึกษาอบรมการเรียน การสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับการคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อ

---

[100] ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล, “เศรษฐศาสตร์การศึกษากับหลักสูตรการศึกษา” บริหารการศึกษามศว 1 , 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2545) : 7.

[101] ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล, เศรษฐศาสตร์การศึกษา (กรุงเทพฯ : โครงการตำรา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2543), อ้างถึงใน ธำรงค์ อุดมไพจิรตกุล, เศรษฐศาสตร์การศึกษากับหลักสูตรการศึกษา บริหารการศึกษามศว 1 , 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2545) : 7.

[102] สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการข้อมูลและกฎหมาย , 2540), 113.

หน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งได้กล่าวไว้ในมาตรา 9 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และด้วยเจตจำนงค์แห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าวได้นำไปสู่การตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพื่อใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างคน โดยบัญญัติไว้ว่า "การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต" [103] และตามมาตรา 6 ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดการศึกษาดังกล่าวไว้ว่า "พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่กับผู้อื่นอย่างมีความสุข"

การให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแนวการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ซึ่งได้กล่าวไว้ในมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมถือ มาตรา 77 ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ว่า "อันจะนำไปเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ทำให้เริ่มเรียนจากประสบการณ์จริง และเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม ทั้งวิชาการ วิชาชีพ จึงอยู่บนฐานของความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

โดยทั่วไปแล้วความยิ่งใหญ่ของการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาแหล่งความคิดและการศึกษาในประเทศ ซึ่งยืนยันได้ว่าการศึกษาเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์[104] ด้วยเหตุนี้ทำให้ประเทศต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติและคุณภาพที่เหมาะสมกับยุคสมัยที่จะต้องปรับเปลี่ยนไป เช่น ต้องมีความรู้ มีทักษะในวิทยาการด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น ต้องมีความรู้ มีทักษะที่สามารถติดต่อสื่อสารกับคนนานาประเทศได้ ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งความรู้ต่างๆ ดังกล่าว ก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดการศึกษา ผู้ลงทุนควรคำนึงต่อไปว่าสิ่งที่จะจัดให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ดร.อุทัย ดุลยเกษม[105] "ทรัพยากรมนุษย์ (human resource)" ในกระบวนการผลิตในภาคเศรษฐกิจนั้น การอุดมศึกษาก็

---

[103] กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 27.

[104] เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, อนาคตผู้นำการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า (กรุงเทพฯ : บริษัท ซัดเซศมีเดีย จำกัด, 2539), 10.

[105] อุทัย ดุลยเกษม, "การปฏิรูประบบการเงินเพื่อคุณภาพของการอุดมศึกษา," สานปฏิรูป New School 8 , 92 (มกราคม 2549) : 85.

เป็นได้เพียงการทำให้ทรัพยากรเหล่านี้มีมูลค่าเพิ่มเท่านั้น แต่การอุดมศึกษามิได้เป็นกระบวนการที่ช่วยหล่อหลอมให้มนุษย์ได้มีคุณสมบัติครบทุกด้านของความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคมอีกต่อไป

จากงานวิจัยของ จรินทร์ เทศวานิช[106]ได้สรุปเป็นข้อค้นพบว่า “การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการลงทุนทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผลตอบแทนอย่างน่าพอใจเท่าๆ กับผลตอบแทนจากการลงทุนด้านวัตถุ นอกจากนี้ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาไว้อีกมากมายหลายท่าน ได้แก่ พาซาโรพูลอส และ พาทรินอส (Psacharopoulos and Patrinos)[107] ได้ติดตามรวบรวมและศึกษาผลงานวิจัยเหล่านี้มาโดยตลอด และผลจากการการศึกษาส่วนใหญ่สอดคล้องกันกล่าวคือ 1) อัตราผลตอบแทนทางสังคมในประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะประเทศที่มีทุนมนุษย์อยู่ในระดับต่ำ และ 2) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในระดับประถมศึกษาสูงกว่าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา

นอกจากนี้มีนักวิจัย 2 คนจากมหาวิทยาลัยพรินซตัน (Princeton) คือ แอสเฮนเฟลเดอร์ และรูส (Ashenfelter and Rouse)[108] ที่ได้ใช้วิธีการที่ต่างกันในการประมาณผลตอบแทนทางการศึกษาภาคเอกชนจาก ค.ศ. 1979 – 1993 โดยชี้ให้เห็นว่ามีการเพิ่มค่าเล่าเรียนมากมายตั้งแต่ ค.ศ. 1979 ผลตอบแทนทางการศึกษาตามจำนวนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.2 ใน ค.ศ. 1979 เพิ่มเกือบร้อยละ 10 ใน ค.ศ. 1993 บริษัทมีความต้องการทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น แนวโน้มของการเพิ่มเงินในอนาคตจึงต้องพยายามเพิ่มการศึกษาให้มากขึ้น สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาที่ทำในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อย โดยงานวิจัยที่ทำเป็นเรื่องแรกคืองานของปลาก์ (Blaug)[109] ที่หาอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาทุกระดับและทุก

---

[106] จรินทร์ เทศวานิช, “การลงทุนทางการศึกษาที่มีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ” สุโขทัยธรรมธิราช 19 , 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม, 2549) : 25 – 32.

[107] Psacharopoulos, George. And Patrinos, Narry Anthony. “Returns to Investment in Education, A Further Update.” Policy Research Working Paper 2881. The World Bank (September 2002): 13 -14.

[108] Ashenfelter, Orley and Rouse, Cecilia, “Schooling, Intelligence, and Income in America : Cracks in the Bell Curve.” National Bureau of Economic Research, Working Paper 6902 . (January, 1999), 3.

[109] Blaug, Mark. The Rate of Return to Investment in Education in Thailand. (NewYork : National Education Council, 1971), 32.

ประเภทของการศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาแต่ละระดับไม่เท่ากัน กล่าวคืออัตราผลตอบแทนแก่ตัวผู้สำเร็จการศึกษาและแก่สังคมอยู่ในระดับสูงคือระดับประถมศึกษา และอัตราผลตอบแทนดังกล่าวจะลดลงในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น นอกจากนั้น นงราม เศรษฐพานิช[110]และคณะ ยังได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาใน พ.ศ. 2532 ซึ่งได้สรุปว่า อัตราผลตอบแทนทางสังคมของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งหมดจะต่ำกว่าอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคล ไม่ว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะไปทำงานในอาชีพราชการ รัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชนก็ตาม

ผลการศึกษาวิจัยของนักวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับรายงานขององค์การยูเนสโก (UNESCO) ใน ค.ศ. 1993 ว่า ประเทศที่ประชากรได้รับการศึกษาสูงจะเป็นประเทศที่มั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ประชาชนมีรายได้ต่อหัวสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ไม่แร้นแค้นเหมือนประเทศที่ประชากรมีการศึกษาต่ำ ทั้งนี้การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาชีวิตของประชากรและประเทศชาติ นอกจากนี้จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนทางการศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศพบว่า อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษามีค่าแตกต่างกันไปในสังคมประเทศต่างๆ และมีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา และผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางนโยบายเพื่อสนับสนุนงบประมาณการศึกษา หรือ ลดความไม่เสมอภาคในระดับการศึกษา และการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่ประชากรในประเทศได้ถูกต้องเหมาะสม

จรินทร์ เทศวานิช[111] ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาเพื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสร้างศักยภาพด้านการแข่งขัน โดยกล่าวถึงการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่ได้มีมาอย่างต่อเนื่องจาก พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยเปลี่ยนแปลงไปโดยภาคอุตสาหกรรมและบริการมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น ประกอบกับกระแสโลกาภิวัฒน์และระบบการค้าเสรี ทำให้เกิดความจำเป็นที่ประเทศจะต้องปรับตัว และเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดการศึกษา ซึ่งในระยะต่อไปที่ควรจะต้องชี้ให้สังคมได้ตระหนักว่า

---

[110] นงราม เศรษฐพานิช และคณะ, รายงานวิจัยเรื่อง “ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา” อ้างใน จรินทร์ เทศวานิช. “การลงทุนทางการศึกษาที่มีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ,” 19 , 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม, 2549) : 29.

[111] จรินทร์ เทศวานิช, “การลงทุนทางการศึกษาที่มีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ,” สุโขทัยธรรมธิราช 19 , 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2549) : 25 – 32.

“คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา การพัฒนาคนจะทำได้ด้วยการให้การศึกษา ดังนั้น ในระยะต่อไปแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาควรประกอบด้วยประเด็นดังนี้

1. ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยผลิตกำลังคนตามความต้องการของสังคม ทั้งนี้จะต้องมีการวางแผนกำลังคน และมุ่งผลิตกำลังคนให้สนองตอบต่อสังคม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. กระจายการศึกษาออกไปในสังคมชนบทมากขึ้น โดยเฉพาะกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อมิให้กระจุกตัวอยู่เฉพาะในจังหวัดใหญ่ๆ เท่านั้น และควรให้โอกาสกับคนในท้องถิ่นได้เข้าศึกษาเพิ่มมากขึ้นหรือเพิ่มเงินทุนเพื่อการกู้ยืมทางด้านการศึกษาให้มากขึ้นและทั่วถึงกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้น

3. การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรต้องให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นให้มากขึ้น โดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มากจนเกินไปและพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมตามกระแสโลกาภิวัฒน์

4. ให้ครูและอาจารย์ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความทันสมัยและสร้างเสริมสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับการศึกษาอยู่ตลอดเวลา

5. ส่งเสริมให้ประชาชนในประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต มิใช่เฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยเรียนเท่านั้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้พ้นวัยเรียนแล้วได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนนอกระบบ ส่งเสริมมหาวิทยาลัยเปิดให้กระจายบริการให้ความรู้สู่ประชาชนที่ด้อยโอกาสมากขึ้น ด้วยการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อการจัดการศึกษาราคาถูกให้แก่ผู้ที่ต้องการยกระดับความรู้ของตนเองให้สูงขึ้น

6. เพื่อให้การลงทุนทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสถาบันการศึกษาทุกแห่งควรจะต้องตระหนักถึงคุณภาพด้านการศึกษาโดยจะต้องพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันกับนานาประเทศได้ มิใช่เรียนเพื่อให้ได้ปริญญาเพียงอย่างเดียวโดยจะต้องสร้างคนให้มีคุณภาพ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

งบประมาณ

การจัดทำงบประมาณในแบบปัจจุบันได้เริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศอังกฤษประมาณคริสศตวรรษที่ 16-17 ซึ่งเป็นสมัยที่สภาผู้แทนราษฎรได้ประสบความสำเร็จในการสงวนอำนาจที่จะอนุมัติรายได้และรายจ่ายของรัฐบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดทำงบประมาณในแบบปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับวิวัฒนาการการปกครอง ต่อมาได้มีการนำแบบอย่างมาจัดทำ

งบประมาณขึ้นในหลายประเทศ สำหรับประเทศไทยการจัดทำงบประมาณนั้น รัฐบาลได้เริ่มทำขึ้นก่อนและต่อมาได้ขยายขอบเขตไปถึงองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน

ความหมายของงบประมาณ

กิติมา ปรีดีดิลก ให้ความหมายงบประมาณว่า หมายถึง แผนทางการเงินที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษารวมถึงจำนวนเงินที่ทางราชการจัดสรรให้เพื่อใช้ในการดำเนินงานทางการศึกษา เงิน เป็นปัจจัยหนึ่งในการดำเนินงานและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญค่อนข้างสูงจนกระทั่งบางคนถือว่าเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดปัจจัยด้านอื่นๆได้ด้วย เงินหรืองบประมาณ ย่อมมีความสำคัญในการดำเนินงานทั้งในระดับประเทศและในระดับต่ำลงมาทุกระดับ จนกระทั่งถึงหน่วยปฏิบัติหากเป็นองค์การทางการศึกษาก็คือสถานศึกษา[112]หากพิจารณาถึงความสำคัญของงบประมาณที่มีต่อสถานศึกษาแล้วจะได้ว่า

1. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการก็ตามจะต้องใช้งบประมาณซึ่งงบประมาณนี้อาจจะอยู่ในรูปของเครื่องมือเครื่องใช้หรือค่าบริการต่างๆ เพื่อให้แผนงานหรือโครงการที่สถานศึกษากำหนดไว้นั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหากขาดงบประมาณแล้วการดำเนินงานก็ย่อมเป็นไปไม่ได้

2. เป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายของสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องจัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการดังนั้นการจัดสรรงบประมาณต่างๆของกระทรวงจึงมีการพิจารณาคัดเลือกเรียงลำดับความสำคัญของแผนงานและโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายในระดับกระทรวง

3. เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการใช้งบประมาณเป็นการดำเนินงานตามแผนการและโครงการที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและเป้าหมายของกระทรวง ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงสามารถจะใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ จากที่กล่าวมาเห็นว่างบประมาณมีความสำคัญและเป็นหนึ่งในปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญกับการบริหารงานในองค์การเป็น

---

[112] กิติมา ปรีดีดิลก, การบริหารการเงินโรงเรียน : หลักการและแนวปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยากร ,2523), 79.

อย่างมาก ทั้งในด้านของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ การควบคุมการดำเนินงานขององค์การและการตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การด้วย

สรุปความหมายของงบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ย่อมประกอบด้วยการทำงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติและ 3) การบริหาร

วัตถุประสงค์ของงบประมาณ

งบประมาณจะมีขอบเขตตามสภาพขององค์การหรือตามหน่วยงานต่างๆ เช่น กระทรวง ทบวง กรมหรือตามขอบเขตของกิจกรรม เช่น การขายหรือการหารายได้ การผลิต เป็นต้น ซึ่งขอบเขตของงบประมาณจะมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ทำให้องค์การมีการวางแผน ซึ่งเป็นการบังคับให้หน่วยงานต่างๆต้องวางแผนการดำเนินงานตามแนวที่กำหนดไว้

2. ให้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ ซึ่งงบประมาณจะเปลี่ยนแผนต่างๆให้อยู่ในรูปตัวเลขทำให้เห็นภาพชัดเจน

3. ทำให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน

4. ทำให้เกิดการระมัดระวังในการใช้จ่าย การจัดทำงบประมาณจะทราบถึงขอบเขตการใช้จ่ายในหน่วยงาน

5. ทำให้มีผลการดำเนินงานและฐานะการเงินตามเป้าหมาย

6. ทำให้เกิดการประสานงานองค์การ งบประมาณเป็นการรวมแผนต่างๆ ขององค์การเข้าด้วยกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงานสามารถนำเอางบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณมีดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคมโดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็นเป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วยเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากร และเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการ ในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

ลักษณะของงบประมาณที่ดี

งบประมาณที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นศูนย์รวมของเงินงบประมาณทั้งหมด ปกติการใช้จ่ายเงินงบประมาณควรจะใช้จ่ายและพิจารณาจากศูนย์ หรือแหล่งรวมเดียวกันทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อจะได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่ายในแต่ละรายการ หรือทุกโครงการว่ารายการใดมีความสำคัญจำเป็นมากน้อยกว่ากัน หากรายการใดมีความสำคัญและจำเป็นมาก ก็ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายมาก ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมในการจัดสรรเงินงบประมาณทุกโครงการ ควรมีสิทธิเท่า ๆ กันในการเสนอเข้ารับการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณพร้อมกัน เพื่อจะได้มีการประสานงานและโครงการเข้าด้วยกัน ป้องกันมิให้มีการทำงานหรือโครงการซ้ำซ้อน อันจะเป็น

การสิ้นเปลืองงบประมาณ ดังนั้นจึงไม่ควรแยกการพิจารณางบประมาณไว้ในหลาย ๆ จุด หรือหลายครั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดการพิจารณาที่ต่างกันและไม่ยุติธรรม

2. มีลักษณะของการพัฒนาเป็นหลัก งบประมาณที่ดีควรจะดำเนินการจัดสรรโดยยึดหลักการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าเป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด จึงควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามหลักการพัฒนาที่ดีว่าด้านใดควรมาก่อนหลัง ตามสถานการณ์และความจำเป็น

3. การกำหนดเงินต้องสอดคล้องกับปัจจัยในการทำงาน การจัดงบประมาณในแผนงานต้องมีความเหมาะสมให้งานนั้น ๆ สามารถจัดทำกิจกรรมได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การกำหนดเป้าหมายหรือผลที่จะได้รับต้องสอดคล้องกับงบประมาณและความเป็นไปได้

4. มีลักษณะที่สามารถตรวจสอบได้ หรือเป็นเครื่องมือที่จะใช้ตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานได้ การจัดงบประมาณในแผนงานต่าง ๆ ควรมีรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ อย่างพอเพียงและเกิดผลเป็นรูปธรรม

5. มีระยะการดำเนินงานที่เหมาะสม ตามปกติงบประมาณที่ดีควรมีระยะเวลาเหมาะสมตามสถานการณ์ ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป โดยทั่วไปจะใช้ระยะเวลา ประมาณ 1 ปี การเริ่มต้นใช้งบประมาณจะเริ่มในเดือนใด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เช่น งบประมาณแผ่นดิน เริ่มเดือนตุลาคม ถึงเดือนกันยายน ของปีต่อไป งบประมาณเงินรายได้ของสถานศึกษาใช้ตามปีการศึกษาเป็นต้น

6. มีลักษณะช่วยให้เกิดการประหยัด ในการทำงบประมาณ ควรพยายามให้การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ได้ผลเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยพยายามไม่ให้มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็นฟุ่มเฟือย หรือเป็นการใช้จ่ายที่สูญเปล่า ไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่า

7. มีลักษณะชัดเจน งบประมาณที่ดีควรมีความชัดเจน เข้าใจง่ายเน้นถึงความสำคัญแต่ละโครงการได้ดี ไม่คลุมเครือ ง่ายต่อการพิจารณาวิเคราะห์ และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปปฏิบัติด้วย

8. มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ งบประมาณที่ดีจะต้องเป็นงบประมาณที่มีความถูกต้องทั้งในรายละเอียดทั้งในด้านตัวเลขและรายละเอียดของโครงการต่าง ๆ หากงบประมาณมีข้อบกพร่องในด้านความถูกต้อง ซึ่งอาจจะเกิดจากความผิดพลาดหรือความไม่รอบคอบก็ตามอาจเกิดผลเสียหายขึ้นได้ และต่อไปงบประมาณอาจไม่รับความเชื่อถือ

9. จะต้องเปิดเผยได้ งบประมาณที่ดีจะต้องมีลักษณะที่สามารถจะเปิดเผยแก่สาธารณะหรือผู้เกี่ยวข้องทราบได้ ไม่ถือเป็นความลับ เพราะการเปิดเผยเป็นการแสดงถึงความบริสุทธิ์และโปร่งใสในการบริหารหน่วยงาน

10. มีความยืดหยุ่นงบประมาณที่ดีควรจะยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น หากจัดวางบประมาณไว้อย่างเคร่งครัดจนขยับไม่ได้ อาจจะก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการทำงาน เพราะลักษณะของการทำงบประมาณเป็นการวางแผนการทำงานในอนาคต ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นมากระทบทำให้การบริหารงบประมาณผิดพลาด และอย่างไรก็ตาม ถ้ามีความยืดหยุ่นมากก็อาจเกิดปัญหาการใช้งบประมาณที่ไม่มีประสิทธิภาพ

11. มีความเชื่อถือได้ในแง่ความบริสุทธิ์ งบประมาณที่ดีต้องสามารถตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริต ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือได้ ประหยัด และตรงตามวัตถุประสงค์

บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนัก และเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่เป็นอยู่และให้มีการประสานงานกันในระหว่างหน่วยงานในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นหน่วยข้อมูลกลางในการบริหารงบประมาณขององค์กร

3. ผู้บริหารจะต้องจัดบุคลากร ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณที่ต่อเนื่องและมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อม

4. ผู้บริหารจะต้องจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงาน งบประมาณไว้ครบถ้วน เพื่อให้การจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

ประเภทของงบประมาณ (types of budget)

งบประมาณที่ประเทศต่าง ๆ ใช้กันอยู่ในขณะนี้มีมากมายหลายประเภท แต่ที่สำคัญ ๆ และที่รู้จักกันโดยทั่วไปมีอยู่ประมาณ 5-6 ประเภทด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเภทจะมีลักษณะการใช้และการดำเนินการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป และมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันออกไปอีกด้วย แต่ละประเภทจะเหมาะสมกับประเทศใดประเทศหนึ่งนั้น คงจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านด้วยกันไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านบริหาร ความรู้ความสามารถ ปัจจัยทางด้านการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยทางด้านสังคม ฯลฯ ดังนั้นแต่ละประเทศจึงใช้งบประมาณในลักษณะแบบรูปที่ไม่เหมือนกัน แต่จะแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ของแต่ละ

ประเทศเป็นสำคัญ สำหรับงบประมาณในแต่ละรูปแบบนั้นมีรายละเอียดพอสรุป ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. งบประมาณแบบแสดงรายการ (line item budget) งบประมาณแบบนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม มีรายการต่าง ๆ มากมาย และกำหนดเอาไว้ตายตัวจะพลิกแพลงจ่ายเป็นรายการอย่างอื่นผิดจากที่กำหนดไว้ไม่ได้ และถึงแม้จะจ่ายตามรายการที่กำหนดไว้ก็ตาม แต่จะจ่ายเกินวงเงินที่กำหนดไว้ไม่ได้ ถ้าจะผันแปรหรือจ่ายเกินวงเงินอย่างใดอย่างหนึ่ง จะต้องทำความตกลงกับสำนักงบประมาณหรือกระทรวงการคลัง และหาเงินรายจ่ายมาเพิ่มให้พอจะจ่ายเสียก่อน งบประมาณแบบนี้มิได้เพ่งเล็งกิจการ วางแผน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายตลอดจนถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานเท่าใดนัก ทำให้ขาดการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานทำงานไม่คล่องตัวเพราะเมื่อมีเหตุการณ์ผันแปรไปอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งกระทบกระเทือน ไม่อาจทำงานให้เป็นไปตามรายการที่กำหนดไว้อย่างละเอียดตายตัวได้

2. งบประมาณแบบแสดงผลงาน (performance budget) เป็นงบประมาณที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงาน ให้ได้ผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้โดยมีการติดตามและประเมินผลของโครงการต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด และมีการวัดผลงานในลักษณะวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ว่างานที่ได้แต่ละหน่วยนั้นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไรเป็นต้นโดยงบประมาณแบบนี้จะกำหนดงานเป็นลักษณะ ดังนี้

2.1ลักษณะของงานที่จะทำเน้นหนักไปในทิศทางที่ว่าจะทำงานอะไรบ้างเป็นข้อสำคัญ

2.2 แผนของการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นแผนที่แสดงให้เห็นว่า ทำอย่างไร จึงจะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ แล้วเสร็จ พร้อมด้วยคุณภาพของงาน

2.3 วัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงิน เน้นหนักไปในทิศทางที่ว่าจะใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปตามเจตนาที่ตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อการนั้น ๆ ไว้

3. งบประมาณแบบแสดงแผนงาน (planning or programming budget) มีลักษณะดังนี้

3.1 เลิกการควบคุมรายละเอียดทั้งหมด

3.2 ให้กระทรวง ทบวง กรม กำหนดแผนงาน

3.3 สำนักงบประมาณจะอนุมัติงบประมาณรายจ่ายให้แต่ละแผนงานโดยอิสระ

3.4 สำนักงบประมาณจะควบคุมโดยการตรวจสอบ และประเมินผลของงานแต่ละแผนงานว่า ได้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานเพียงใด

4. งบประมาณแบบแสดงการวางแผนการ กำหนดโครงการ และระบบงบประมาณ

(planning, programming and budgeting system) ระบบนี้เป็นการแสดงตัวเลขค่าใช้จ่ายระยะยาวของโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว บวกกับมีข้อมูลที่ถูกต้องในการสนับสนุนโครงการนั้นส่วนประกอบของระบบ PPBS นี้ไม่มีอะไรใหม่เลยก็ว่าได้ เพราะเป็นการรวมเอาแนวความคิดของระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงาน (program budgeting) แนวความคิดในการวิเคราะห์ค่าหน่วยสุดท้ายทางเศรษฐศาสตร์ (marginal analysis) และการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับผลอันถึงจะได้รับค่าใช้จ่ายในการนั้น ๆ (cost-benefit analysis) หรือ (cost-effectionness analysis) นำมารวมกันเข้ากับการวิเคราะห์อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงเวลาหลายปีข้างหน้า

5. งบประมาณแบบฐานศูนย์ (zero base) งบประมาณแบบฐานศูนย์ ในลักษณะกว้าง ๆ เป็นระบบงบประมาณที่จะพิจารณางบประมาณทุกปีอย่างละเอียดทุกรายการ โดยไม่คำนึงถึงว่ารายการหรือแผนงานนั้นจะเป็นรายการหรือแผนงานเดิมหรือไม่ ถึงแม้รายการหรือแผนงานเดิมที่เคยถูกพิจารณาและได้รับงบประมาณในงบประมาณปีที่แล้วก็จะถูกพิจารณาอีกครั้ง และอาจเป็นไปได้ว่า ในปีนี้อาจจะถูกตัดงบประมาณลงก็ได้ เช่น แผนงาน แผนงานหนึ่ง ปีที่แล้วได้รับงบประมาณรวม 1,000 ล้านบาท เพราะถูกจัดไว้ว่ามีความจำเป็นและสำคัญลำดับ 1 พอมาปีงบประมาณใหม่อาจจะได้รับงบประมาณ 500 ล้านบาทไม่ถึง 1,000 ล้านบาทเดิมก็ได้ ทั้งนี้เพราะเป็นแผนงานที่จำเป็นและสำคัญสำหรับปีที่แล้ว แต่พอมาปีนี้แผนงานนั้น ๆ อาจจะไม่จำเป็นหรือสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ต่อไปก็ได้ ไม่จำเป็นต้องได้รับงบประมาณเท่าเดิมต่อไปก็ได้ และในทางตรงกันข้ามแผนงานอีกแผนงานหนึ่งปีที่แล้วถูกจัดอันดับความสำคัญไว้ที่ 3 แต่พอมาปีนี้อาจจะจัดอันดับความสำคัญเป็นที่ 1 และได้รับงบประมาณมากกว่าเดิมปีที่แล้วเพิ่มขึ้นอีกร้อยเปอร์เซ็นต์ก็ได้

6. งบประมาณแบบสะสม (incremental budget) การจัดทำงบประมาณในแต่ละปีเป็นภาระหนัก เนื่องจากต้องใช้ข้อมูลมากในการพิจารณาและต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายหน่วยงานด้วยกัน ดังนั้นต้องใช้เวลามากในการจัดทำงบประมาณหากจะต้องจัดทำงบประมาณใหม่ทั้งหมดทุกปีคงจะทำได้ยาก และคงมีข้อบกพร่องมากด้วย ดังนั้นเพื่อให้ทันกับเวลาที่มีอยู่และเพื่อให้งบประมาณได้พิจารณาให้เสร็จทันและสามารถนำงบประมาณมาใช้จ่ายได้ จึงได้มีการพิจาณางบประมาณเฉพาะส่วนเงินงบประมาณที่เพิ่มใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาจากปีที่แล้วนั้น แต่เงินงบประมาณในปีที่แล้วที่ได้เคยพิจารณาไปครั้งหนึ่งแล้ว จะไม่มีการพิจารณาอีกครั้ง เพียงแต่ยกยอดเงินมาตั้งเป็นงบประมาณใหม่ได้เลย เพราะถือว่าได้มีการพิจารณาไปแล้วครั้งหนึ่งคงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องไปพิจารณาใหม่อีกครั้ง

การเมืองและนโยบายทางการศึกษา

การเมืองในองค์การมีลักษณะคล้ายกับอำนาจ กล่าวคือ การเมืองในองค์การเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน (intangible) และยากที่จะวัดออกมาได้ (difficult to measure) ทั้งนี้เพราะว่ามีลักษณะแห่งการซ่อนเร้น (hidden) และจากที่จะสังเกตได้ จากผลงานการวิจัยของแกนท์ (Gantz) และเมอร์เรย์ (Murray) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปฏิกิริยา (reaction) ของผู้บริหารในลักษณะต่อไปนี้ เป็นปฏิกิริยาที่แสดงออกเนื่องจากพฤติกรรมทางการเมืองในองค์การ (political behavior)[113]

1. ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีทัศนะในทางลบต่อการเมืองในองค์การ และมักจะเชื่อว่าการเมืองจะทำให้องค์การเสียหายมากกว่าที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายในองค์การ

2. ผู้บริหารเชื่อว่าพฤติกรรมทางการเมือง มีลักษณะร่วมกันในทุกองค์การ

3. ผู้บริหารส่วนใหญ่คิดว่าพฤติกรรมทางการเมือง เกิดขึ้นบ่อยครั้งในโครงสร้างเบื้องบนขององค์การ มากกว่าที่จะเกิดขึ้นในโครงสร้างในระดับล่างขององค์การ

4. พฤติกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นจากกลไกการตัดสินใจบางด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ แต่จะไม่เกิดขึ้นในการตัดสินใจบางด้าน เช่น กรณีการร้องทุกข์ของพนักงาน

ความหมายของการเมือง (Politics)

การเมือง (politics) หมายถึง การใช้อำนาจให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เพื่อที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ตามทัศนะดังกล่าว จะเห็นนัยของความหมายทางการเมืองว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกที่จะทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ (self-serving) และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ[114]

การเมืองมักจะถูกมองว่าเป็นเรื่องของการใช้เล่ห์เหลี่ยมและความไม่ซื่อสัตย์เพื่อที่จะให้ตนเองได้รับผลประโยชน์ (self-interest) และนำไปสู่ความขัดแย้ง (conflict) และความแตกแยก (disharmony) ในการทำงาน ภาพของมุมมืดในทางการเมือง (dark view) ถูกมองว่ามีอยู่อย่างแพร่หลายในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน (laypeople) จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองดังกล่าว มักจะเกิดความวิตกกังวลในการทำงาน และเกิดความ

---

[113] Jeffrey Gantz and Victor M. Murra, "Experience of Workplace Politics," Journal of Management 23 (1980) : 237 – 251.

[114] Gerald R. Ferris and Michele Kacmar, "Experience of Workplace Politics," Journal of Management 18 (1992) : 93 – 116.

ไม่พอใจในการทำงาน และผลการศึกษายังสนับสนุนความเชื่อที่ว่า การใช้วิธีการทางการเมืองที่ไม่เหมาะสม (inappropriate use of politics) สัมพันธ์กับการนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ต่ำ (low morale) การปฏิบัติงานที่ขาดคุณภาพ (inferior performance) และการตัดสินใจที่ด้อยคุณภาพ (poor decision)[115] แม้ว่าการเมืองจะถูกมองว่าเป็นเรื่องในทางลบ แต่อย่างไรก็ตาม หากสามารถนำมาใช้ในวิธีการที่เหมาะสมแล้ว จะช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากพิจารณาตามทัศนะนี้จะเห็นว่า การเมืองเป็นกระบวนการตามธรรมชาติขององค์การ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความแตกต่างของกลุ่มผลประโยชน์ในองค์การ (organizational interest group)[116] ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การเมือง หมายถึง กระบวนการของการเจรจาต่อรอง (bargaining and negotiation) เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง และความเห็นที่แตกต่างกันในองค์การ[117]

ขอบข่ายของกิจกรรมทางการเมือง (domain of politics activity)

การเมือง ถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันในวิธีการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ขณะเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารระดับล่าง ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมักจะเผชิญสถานการณ์การตัดสินใจที่ไม่แน่นอนอยู่เสมอ และในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแล้ว จะพบว่าตัวแบบเหตุผลนำไปใช้ได้น้อยกว่าตัวแบบทางการเมือง ส่วนขอบข่ายของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์การประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ (structural change) การจัดโครงสร้างขององค์การใหม่ (Structural reorganization) เป็นการทุบลงไปที่กล่องดวงใจด้านสัมพันธ์ภาพแห่งอำนาจ (power) และอำนาจหน้าที่ในองค์การ (authority) ซึ่งมักจะนำไปสู่การเกิดกิจกรรมทางการเมืองในองค์การ

2. การประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย (interdepartmental coordination) แม้องค์การต่างๆ จะกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยไว้ชัดเจนเพียงใดก็ตาม แต่จะมีภารกิจ

---

[115] James W. Dean, Jr. And Mark P Shafman, “Does Decision Process Matter? A Study of Strategic Decision-Making Effectiveness,” Academy of Management Journal 39 (1996) : 368 – 396.

[116] Amos Droy and Tsilia, “The Definition of Organizational Politics : A Review,” Human Relations 43 (1990) : 1133 – 1154.

[117] Ibid.

บางประการที่เกิดขึ้น โดยไม่อาจระบุได้ชัดเจนว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของใคร จำเป็นต้องใช้กลไกการประสานงานนอกเหนือจากโครงสร้างปกติขององค์การ โดยจัดให้มีการประสานงานแบบเฉพาะกิจ กล่าวคือ อาจจะตั้งเป็นคณะกรรมการประสานงาน[118]

3. การเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร (management succession) เป็นอีกบริบทหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร และบุคลากรต้องใช้วิธีการทางการเมืองเพื่อประสานประโยชน์ในการทำงาน เช่น กรณีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงในองค์การ ย่อมกระทบต่อระบบความไว้วางใจ การให้ความร่วมมือ และระบบการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไป[119] ฉะนั้น การตัดสินใจจ้างผู้จัดการใหม่ อาจจะเกิดปัญหาความไม่แน่นอนหรือข้อโต้แย้งต่างๆ ขึ้น เพราะผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจมักจะตัดสินใจจ้างบุคลากรที่สามารถสร้างเป็นพันธมิตร (coalition) และสร้างความแข็งแกร่งในด้านเครือข่ายการทำงาน (network coalliances) ของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลที่ตนเองมีความมั่นใจว่าเขาจะต้องมาสนับสนุนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

4. การจัดสรรทรัพยากร (resource allocation) มิติที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองอีกประการหนึ่ง คือ การจัดสรรทรัพยากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสรรเงินเดือน งบประมาณ การบรรจุบุคลากร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และอื่นๆ จึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดสรรทรัพยากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งที่อาจนำไปสู่ข้อโต้แย้ง และจำเป็นต้องใช้กลไกการเมืองเข้ามาแก้ปัญหา

นโยบายการศึกษา

นโยบาย หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นกรอบในการจัดการศึกษา คาร์น(Kahn) ให้ความหมายนโยบายว่า หมายถึง แผนงานประจำ (standing plan) ซึ่งเป็นผลอันเกิดจากการต่อรอง (negotation) การปกิบัติตามข้อตกลง (consensus) และการประนีประนอม (compromise) ในการกำหนดเป้าหมายการตรวจสอบทางเลือก และการค้นหายุทธวิธีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและอาจถือได้ว่านโยบายเป็นกฎ (rule) และระเบียบ (regulation) ที่กำหนดเพื่อให้ในการตัดสินเมื่อบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานหนึ่ง

---

[118] Jeffrey Gantz and Victor M. Murra, "Experience of Workplace Politics," Journal of Management 23 (1980) : 248.

[119] Jeffrey Pfeffer, Managing wih Power : Politics and Influence in Organizations (Boston : Harvard Business School Press, 1992).

หน่วยงาน นโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิถีทางและผลแห่งการดำเนินงานนโยบายที่ดีย่อมทำให้การตัดสินใจถูกต้องและดีตามไปด้วยนโยบายที่ดีย่อมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดย 1) ช่วยสนับสนุนให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง 2) เป็นการควบคุมขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน 3) ทำให้เกิดความแน่นอนและการประสานงานในการปฏิบัติงาน 4) ช่วยลดเวลาที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ ความสำคัญของนโยบาย นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหารเพราะนโยบายเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางในการบริหารงาน และเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารพิจารณาใช้เพื่อการตัดสินใจสั่งการ การบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การบริหารก็เกิดจากวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน และเป้าหมายจะสามารถเป็นไปได้ก็ด้วยนโยบายที่กำหนดขึ้น ฉะนั้นเมื่อไม่มีนโยบายย่อมจะไม่มีทั้งวัตถุและเป้าหมายในการบริหารงาน นอกจากนี้นโยบายยังจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ การบริหารจะไม่เกิดขึ้นหรือไม่ประสบความสำเร็จหากขาดซึ่งนโยบาย [120]

นโยบาย คือกรอบและเครื่องชี้นำแนวปฏิบัติ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปกติแล้วนโยบายจะถูกประกาศใช้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่าง มีระบบและเป็นทางการ นโยบายมีหลายระดับแต่ละระดับจะมีขอบเขตครอบคลุมเป้าหมายผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ที่ได้รับผลจากการปฏิบัติ และความชัดเจนของนโยบาย นอกจากนั้น นโยบายในระดับต่าง ๆ ต้องมีความเกี่ยวเนื่องและสอดคล้องกัน

นอกจากนี้เทอรี่ (Terry) อธิบายถึงความสำคัญของนโยบายที่มีต่อการบริหารในลักษณะดังต่อไปนี้

1. นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยชนิดใดบ้าง นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่างๆ อย่างมีความมั่นใจเพราะนโยบายเป็นทั้งแผนทางเครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องยึดถือ

2. นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์การหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ต้นสังกัดรวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ซ้ำซ้อนกับภาระหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆภายในองค์การเดียวกัน และนโยบายยังจะช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น

---

[120] กิติมา ปรีดีดิลก, <u>การบริหารการเงินโรงเรียน : หลักการและแนวปฏิบัติ</u> (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยากร , 2523), 79.

3. นโยบายต่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานทุกชนิดการบริหารงานโดยมีเป้าหมายจะทำให้ประหยัดทั้งเงิน เวลา บุคลากร รวมทั้งพลังความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย นอกจากนั้นยังทำให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิผลด้วยเช่นเดียวกัน

4. นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตผลและมีความยุติธรรมอันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือความจงรักภักดีและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและด้วยเหตุผลดังกล่าว การบริหารงงานของผู้บริหารจะเป็นไปโดยความเป็นปกติสุขบรรลุถึงเป้าหมายโดยมีปัญหาอุปสรรคน้อยหรือไม่มีเลย

5. นโยบายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาการทางการบริหารเพราะนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารงานหรือผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปลความและทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถจะปฏิบัติได้ นอกจากนั้นนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักคิดทำนโยบายขึ้นแทนที่จะคิดปฏิบัติตามนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว

นโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างกว้างๆ โดยจะไม่บอกถึงวิธีการโดยระเอียดแน่ชัดเพราะการปฏิบัติตามนโยบายอาจประสบกับอุปสรรคปัญหาที่ต้องการแก้ไขเป็นส่วนๆโดยผู้ปฏิบัติฉะนั้น ผู้ปฏิบัติตามนโยบายจะเป็นผู้คิดค้นหาวิธีการดำเนินการเอง อย่างไรก็ดีนโยบายจะเป็นตัวเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานแต่ก็ไม่สามารถจะประกันได้ว่า การปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผลดีเสมอไปเพราะนโยบายย่อมมีทั้งนโยบายที่ดีและนโยบายที่ใช้ไม่ได้หรือมีข้อจำกัดในการมใช้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาวการณ์และปัจจัยอื่นๆที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

สรุปได้ว่านโยบายมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การนโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารในองค์การสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับของนโยบาย สามารถจำแนกได้เป็น 2 ระดับใหญ่ๆ ได้แก่

1. นโยบายในการบริหารประเทศ แยกได้เป็น 3 ระดับคือ

1.1 นโยบายหลักหรือนโยบายระดับชาติ เป็นนโยบายที่มีลักษณะเป็นแนวทางกว้างๆ ที่ใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายระดับอื่นๆ ต่อไปเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยแสดงถึงเจตนารมณ์ในการดำเนินการหรือพัฒนาประเทศ

1.2 นโยบายการบริหาร เป็นนโยบายระดับกระทรวง ทบวง กรม โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดขึ้นตามกรอบของนโยบายหลักหรือนโยบายระดับชาติ แต่มีขอบเขตที่แคบลง มีความละเอียดและเจาะจงมากขึ้นตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของหน่วยงาน

1.3 นโยบายเฉพาะกิจ เป็นนโยบายระดับล่างสุดซึ่งกำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับกองหรือระดับฝ่าย โดยยึดถือนโยบายหลักหรือนโยบายระดับชาติ และนโยบายการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย และเจตนารมณ์ของนโยบายหลักหรือนโยบายระดับชาติ และนโยบายการบริหารในเวลาเดียวกัน หรืออาจจะเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นโยบายเฉพาะกิจจะมีขอบเขตที่ชัดเจนเจาะจง ชี้แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. นโยบายการบริหารองค์กร เป็นนโยบายที่จำแนกตามระดับของผู้บริหารองค์กร ซึ่งอาจจะแบ่งได้เป็นนโยบายพื้นฐาน นโยบายทั่วไป และนโยบายเฉพาะแผนกงาน

ความสำคัญของนโยบาย

1. เป็นเครื่องชี้นำและกรอบในการวางแผน

2. เป็นเครื่องชี้นำการบริหารขององค์การ โดยเป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะทำ อะไร และใช้ปัจจัยชนิดใดบ้าง ทั้งยังเป็นเสมือนเข็มทิศและหางเสือที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปถูกทิศทาง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนความชอบธรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการบริหาร ในแง่ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการประสานงาน เนื่องจากนโยบายจะช่วยให้หน่วยปฏิบัติงานเข้าใจถึงเป้าหมาย แนวปฏิบัติ และ ทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานกันได้สะดวกมากขึ้น

3. เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และติดตามงานของผู้บริหาร ลักษณะของนโยบายที่ดี ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 กำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง ไม่ใช่ความเห็นส่วนตัวของผู้กำหนดนโยบาย

3.2 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายได้

3.3 นโยบายที่ดีต้องได้รับการกำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการดำเนินงาน โดยกำหนดกลวิธี ในการปฏิบัติไว้กว้างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถพิจารณาตีความแล้วนำไปปฏิบัติตามความสามารถ สอดคล้องกับสภาวการณ์ในขณะนั้น และเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่

3.4 ต้องมุ่งสนองประโยชน์ให้กับบุคคลโดยส่วนรวม และจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นก่อนหลังในการนำไปปฏิบัติ

3.5 ต้องเป็นข้อความที่กะทัดรัด ใช้ภาษาเข้าใจง่าย และมีการแถลงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้สมาชิกทุกคนและทุกระดับชั้นภายในหน่วยงานสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน

3.6 ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของวัตถุประสงค์และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์ได้เสมอ

3.7 ต้องเป็นจุดรวมหรือศูนย์ประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร

นโยบายการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาของประเทศบรรลุตามหลักการและความมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น รัฐจึงกำหนดแนวนโยบายการศึกษาของการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 มีดังนี้

1. จัดระบบเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. จัดการศึกษาและส่งเสริมการอบรมเลี้ยงดูที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของเด็กตามสภาวะความต้องการพื้นฐานตามวัย ตั้งแต่ปฏิสนธิ และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมอย่างน้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา

4. จัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึงบริบูรณ์ มีคุณภาพและสะดวกแก่ผู้เรียน สถานศึกษาของรัฐและของท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาภาคบังคับเป็นบริการแบบให้เปล่า การจัดการศึกษาในระดับประถมให้เป็นการศึกษาภาคบังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายการศึกษาที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

5. ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชนรัฐพึงเร่งรัดและขยายการศึกษาเพื่อปวงชนอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น

6. ปฏิรูปการฝึกหัดครูและพัฒนาครูประจำการโดยมุ่งให้เป็นการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะเพื่อสร้างจิตสำนึกในความเป็นครู พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาชีพและวิชาการให้ได้มาตรฐาน และยกฐานะวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

7. ส่งเสริมให้การอุดมศึกษามีความเป็นเลิศในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ และเทคโนโลยี และให้มีการประสานวิทยาการสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้การอุดมศึกษามีบทบาทนำการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปในทิศทางที่พึงประสงค์

8. ปรับปรุงเนื้อหาสาระ และกระบวนการเรียนการสอนทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาให้สนองต่อหลักการ และสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้

9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกระดับรวมทั้งประชาชนโดยทั่วไป มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อการสื่อสาร เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาความคิดและองค์ความรู้ เพื่อธำรงรักษาวัฒนธรรมของชาติ

10. ส่งเสริมให้มีการเรียนภาษาต่างประเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศอย่างกว้างขวาง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า การติดต่อสื่อสารในด้านวิทยาการ การค้า ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม

11. ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอนและต่อการส่งเสริมการเรียนรู้

12. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อขยายบริการการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้ข้อมูลข่าวสารไปสู่ประชาชนและชุมชนได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว

13. ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของครอบครัว ชุมชน สถาบันของสังคมอื่น ๆ และสื่อมวลชนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการของการศึกษา การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

14. สนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบและวิธีการที่เอื้อให้ผู้มีปัญญาเลิศหรือมีความสามาถพิเศษได้พัฒนาอัจฉริภาพของตนเอง

15. สนับสนุนการขยายการบริการการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม และผู้ที่มีความบกพร่องทางกาย สติปัญญา จิตใจ และอารมณ์ ให้กว้างขวางและทั่วถึงโดยเร็ว

16. ส่งเสริมการศึกษาของภิกษุ สามเณร นักบวช และบุคลากรทางศาสนา เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำในการปลูกฝังคุณธรรม ศีลธรรม และค่านิยมที่มีความเหมาะสมให้แก่บุคคลและสังคม

17. ปรับปรุงระบบการบริหารการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งให้กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น และสถานศึกษา มีความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการภายในของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้บุคคลและองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดการศึกษาของชุมชน

18. ส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้น ให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ สามารถพึ่งตนเองได้โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร การอำนวยการ ความสะดวกในการดำเนินงานและการรับรองมาตรฐาน

19. ระดม จัดสรร และใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

ประเทศไทยได้เริ่มนำเอาระบบการวางแผนที่มีการกำหนดนโยบายล่วงหน้ามาใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 อันเป็นปีที่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับแรก โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก ซึ่งการกำหนดนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนี้ เป็นการกำหนดนโยบายในระดับประเทศ และได้ใช้ระบบนี้มาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) สำหรับประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาทุกฉบับ โดยเฉพาะในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้มีการกำหนดไว้ในส่วนของยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและการคุ้มครองทางสังคม โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นการเสริมสร้างฐานรากของสังคมให้เข้มแข็ง ซึ่งปัจจุบันคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2547 มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 โดยขณะนี้กำลังอยู่ในกระบวนการจัดทำ ซึ่งนโยบายการศึกษาก็ถือเป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 นี้ นโยบายการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาคนในทุกระดับของสังคม เพราะการศึกษามีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากว่าการจัดการศึกษาให้แก่พลเมืองเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการมุ่งพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป การเตรียมพลเมืองให้ได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ และพลเมืองเหล่านี้เองที่ได้รับการศึกษาจะไปช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาในส่วนอื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของประเทศ

ด้วยความสำคัญของการศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะในทางการศึกษาจะมีประเด็นที่นำไปสู่การกำหนดนโยบายที่หลากหลาย เช่น เพื่อการพัฒนา เพื่อการแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษา และด้วยเหตุผล

ของความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น การกำหนดนโยบายการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จึงไม่ใช่เป็นการกำหนดนโยบายเฉพาะแต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น เพราะในเรื่องดังกล่าวมีหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จะต้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายการศึกษาดังกล่าวจึงต้องยึดหลักการปฏิบัติให้ประสานสอดคล้องอย่างใกล้ชิดกับความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้ง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อจะได้ใช้เป็นเครื่องมือช่วย เป็นกรอบ และทิศทางในการพัฒนาประเทศให้แก่กระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสภาการศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักในเรื่องของการจัดการศึกษา การกำหนดหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน เป็นต้น และมีหน่วยงานเสริม เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา เป็นต้น ที่จะต้องนำไปแปลงสู่การปฏิบัติเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศทั้งในระยะปานกลางและระยะยาวต่อไป

การกำหนดนโยบายการศึกษา

การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางที่ดำเนินงานด้านการศึกษาไปให้ถูกทางที่รัฐต้องการจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติของตน กฎหมายที่จะศึกษานั้นได้แก่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เป็นต้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กล่าวถึงสิทธิเสรีภาพของชนชาวไทยไว้ถึง 40 ประเด็นตามมาตรา 26-65 แต่ที่เกี่ยวกับการศึกษามีตามมาตรา ดังนี้

มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ

การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย การเผยแพร่ งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

หน้าที่ของชนชาวไทยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะมีดังนี้

มาตรา 69 บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศรับราชการทหาร เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรม พิทักษ์ปกป้องและสืบสานศิลปะวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

จะเห็นได้ว่ารัฐจะต้องจัดการศึกษาให้แกประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาครัฐยังต้องปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ดังนี้

มาตรา 81 “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ”

นอกจากศึกษานโยบายของรัฐแล้วยังต้องมาศึกษาความมุ่งหมายทางการศึกษาและนโยบาย ในแผนการศึกษาแห่งชาติอีกด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาสนองตามความต้องการของรัฐ สำหรับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้ประกาศใช้ด้วยเหตุผลที่ว่าแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 มีความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพและปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสามารถสร้างสรรค์สังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าและสร้างความสมดุลในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2535 เป็นต้นไป

ตามนัยแห่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ฉบับนี้มีปรัชญาการศึกษาว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้อง

กับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ" โดยยึดหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ 4 ประการ ที่สำคัญ คือ

1. การสร้างความเจริญงอกงามทางปัญญา ความคิด จิตใจ และคุณธรรมของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลระหว่างความเจริญทางจิตใจกับความเจริญทางวัตถุและความเติบโตทางเศรษฐกิจ

2. ในฐานะที่มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ และต้องดำรงอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างกลมกลืนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มนุษย์ต้องตระหนักถึงการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

3. การก้าวทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่และการรับวัฒนธรรมจากต่างประเทศ หรือจากภายนอกชุมชน จะต้องประสานควบคู่ไปกับความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญา ภาษา วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นและของสังคมไทย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น

4. ความสมดุลระหว่างการพึ่งพาอาศัยกันกับสภาพการพึ่งพาตนเองเป็นหลักการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประสานความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับบุคคล ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่หยั่งยืน อันจะช่วยส่งเสรอมบทบาทของประเทศไทยให้โดดเด่นขึ้นในประชาคมโลก

การวิเคราะห์นโยบาย

เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการกำหนดนโยบาย เพราะจะทำให้เราทราบว่านโยบายที่กำหนดขึ้นนั้นมีจุดบกพร่องในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนโยบายอย่างไรบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนของการกำหนดปัญหา ตั้งแต่การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การเสนอทางเลือก การจัดทำนโยบาย และการประกาศใช้เป็นนโยบาย ซึ่งนโยบายเปรียบเสมือนแผนที่บอกทางการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ถ้าหากแผนที่ไม่ดีบอกทางไม่ชัดเจนหรือผิดพลาดไม่ตรงกับความต้องการของสังคม การเดินทางก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหมาย การที่จะกล่าวว่านโยบายดังกล่าวชัดเจนหรือเหมาะสมเพียงใดนั้น ก็จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์กระบวนการที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย

ดังนั้น ในการวิเคราะห์กระบวนการกำหนดนโยบายการศึกษา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้นถึงกระบวนการที่ทำให้ได้มาของนโยบายดังกล่าวว่าเป็นไปตามหลักการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือไม่อย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่านโยบายการศึกษาใน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีกระบวนการกำหนดนโยบายอย่างไร และการกำหนดนโยบายนั้น มีความเกี่ยวเนื่องกันเป็นกระบวนการที่เหมาะสมหรือไม่อย่างไร ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ จะเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความรู้เรื่องกระบวนการกำหนดนโยบายทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อประเมินและช่วยปรับปรุงหรือการพัฒนานโยบายการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฉบับต่อ ๆ ไป ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพทางการศึกษา การประกันคุณภาพ (quality assurance) เป็นศัพท์ทางวิชาการที่วงการศึกษายืมจากวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม และนำเข้ามาใช้เพื่อการบริการหารและจัดการเชิงคุณภาพขององค์กรทางการศึกษาเดล (Dale 1994) ได้อธิบายถึง วิวัฒนาการของการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพในทางอุตสาหกรรมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แบบที่เน้นการตรวจจับ (detection) อันได้แก่การตรวจสอบคุณภาพ (quality inspection) การควบคุมคุณภาพ (quality control) ทั้งสองกิจกรรมนี้เน้นพัฒนาความแม่นยำของเครื่องมือและประสิทธิภาพของเทคนิคที่ใช้ในการตรวจจับ ความผิดที่เกิดขึ้นจุดอ่อนของการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพแบบนี้คือเป็นการลงมือกระทำหลังจากข้อผิดพลาด หรือปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว (retrospective หรือ reactive) การบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพแบบที่สองเป็นสิ่งที่เพิ่งจะเกิดขึ้นในสองทศวรรษหลังนี้มีลักษณะที่เน้นการป้องกันก่อนที่ความผิดจะเกิดขึ้น (preventive หรือ proactive) แบ่งย่อยออกได้ 2 ประเภท คือการประกันคุณภาพและการจัดการ เชิงคุณภาพทั่วทั้งระบบ (Total Quality Management หรือ TQM) เดล (Dale 1994) ได้ให้ความความหมายของ การประกันคุณภาพว่า หมายถึงกิจกรรมหรือปฏิบัติการทั้งมวลที่เป็นระบบและมีการวางแผนล่วงหน้าอันเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะสร้างความมั่นใจในระดับหนึ่งได้ว่าสินค้าหรือบริการหนึ่งๆจะมีคุณภาพตามข้อกำหนดที่ได้วางไว้

แนวการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับการศึกษาพื้นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในทุกระดับของวงการการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างประสานสอดรับกันเป็นระบบมุ่งหน้าไปใน ทิศทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้เป็น "มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรง ชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการ และวิธีการบริหาร และการจัดการคุณภาพ (quality management) สมัยใหม่ที่เน้นการสร้างความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายที่

เกี่ยวข้องว่าผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ที่เป็นผลผลิตขององค์กร จะมีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยที่ความมั่นใจนี้ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา ข้อเท็จจริง หลักฐานเชิงประจักษ์ และความสมเหตุสมผลเป็นสำคัญ การสร้างความมั่นใจซึ่งเป็นแกนหลักของการประกันคุณภาพประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการอันได้แก่ การวางแผนป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นของการออกแบบการกำกับดูแล ตรวจสอบและทบทวนเพื่อการปรับปรุง แก้ไขในทุกขั้นตอนของการผลิตซึ่งต่างจากรูปแบบการประเมินแบบเก่าที่เน้นการตรวจจับเมื่อปัญหาสำคัญในขั้นผลผลิต ได้เกิดขึ้นแล้ว นอกจากนี้การสร้างความมั่นใจยังรวมถึงการนำองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยอันได้แก่รูปแบบ กรรมวิธี และ เทคนิควิธีที่เป็นนวัตกรรมที่มีหลักฐานทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือรองรับไปประยุกต์ใช้ในขั้นตอน ต่างๆในกระบวนการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างมีเหตุผลว่า การดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆทั้งระบบจะนำไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างน่าไว้วางใจ และจะมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนในวงจำกัดที่น้อยที่สุด

การประกันคุณภาพในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีมาตรฐานเป็นแกนนำการสร้างความมั่นใจจะเริ่มต้นตั้งแต่ การกำหนดมาตรฐานในระดับเป้าหมายการศึกษาของชาติ โดยการนำข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศมาใช้ในกระบวนการ สร้างวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับสังคมไทยในอนาคตในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติที่เหมาะสมกับกาลสมัยและทันเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงใน สังคมโลก และสามารถนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งจะใช้เป็นแนวทางจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ต่อไป ในระดับสถานศึกษาการประกันคุณภาพจะครอบคลุมถึงการสร้างความมั่นใจโดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้และการวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดตั้งแต่ในขั้นการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาการในกรอบหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การติดตาม ตรวจสอบและทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อให้มีการแก้ไข ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การประเมินคุณภาพผลผลิต การจัดทำรายงาน และนำเสนอข้อมูลการประเมินสำหรับ การตัดสินใจในระดับต่างๆ และ สำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในระยะต่อไป หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษาครอบคลุมถึงมวลกิจกรรมและภารกิจทางวิชาการและทางการบริหารการจัดการที่มี การวางแผนล่วงหน้า และมีการประสานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจที่สมเหตุสมผลว่า

ผู้เรียน จะมีความรู้ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

การออกแบบและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาจะยึดหลักการต่อไปนี้

1. คุณภาพการศึกษาในบริบทของการประกันคุณภาพ จะเน้นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคทั้งภายในและ ภายนอก

คุณภาพภายใน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และ คุณลักษณะของผู้เรียนที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับช่วงต่อใน ทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิต หรือ ทุกกระดับชั้นเรียน

คุณภาพภายนอก หมายถึง ความพึงพอใจในเชิงเศรษฐกิจและสังคมระดับมหภาค (macro socio-economic level) ซึ่งหมายถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของผู้เรียนที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและการสร้างความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศชาติในการแข่งขันทางธุรกิจ การค้า และ ทางเทคโนโลยีระดับ ภูมิภาคและระดับโลก

2. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบของสถานศึกษา และเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุก ที่เน้นการวางแผนและเตรียมการป้องกันล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ไม่ใช่การแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่ได้เกิดขึ้นแล้ว

3. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถ ตรวจสอบได้ กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ หลักตรรก และความสมเหตุสมผล

4. การตรวจสอบ การวัดและประเมินผลในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ย้อนกลับสำหรับใช้ในการวางแผนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือ การตัดสินให้รางวัลหรือ ลงโทษ

5. คุณภาพของการออกแบบ (มาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและแผนการสอน) และกระบวนการทำงาน (การเรียนการสอน การบริหาร หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นความสำคัญของการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การประกันคุณภาพการศึกษาให้ความสำคัญต่อการประสานสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ และการร่วมมือของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

8. ภาวะความเป็นผู้นำและความเอาจริงเอาจัง (commitment) ของผู้บริหารสถานศึกษาและการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 47 ระบุให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาโดยมีระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบการประกันคุณภาพภายในโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 18(2) โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

1.การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
2.การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
3.การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4.การดำเนินงานตรมแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5.การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
6.การประเมินคุณภาพการศึกษา
7.การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
8.การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

การวิจัยทางการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาจำนวนมากได้กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาหรือกรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษาไว้หลายแนวคิดด้วยกัน กล่าวคือ

รีบอร์ (Ronald W. Rebore)[121] ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษาในมุมมองของการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งเป็นการรวบรวมเนื้อหาจากมุมมองที่แตกต่างมากมายหลายมุม โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) กรอบโครงสร้างของการศึกษาสาธารณะ (the structural framework of public education) 2) บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษา (the role and function of the board of education) 3) ทฤษฎีการบริหารการศึกษา (a theory of educational

[121] Ronald W. Rebore, Educational Administration : A management approach (N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1985), v.

administration) 4) การเป็นผู้บริหารการศึกษาตามกฎหมาย (legal considerations for educational administrators) และ 5) การจัดการองค์การทางการศึกษา (managing the educational enterprise)

ซิลเวอร์ (Paula F. Silver)[122] ได้แบ่งเนื้อหางานวิจัยทางการบริหารการศึกษาออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1) องค์กร (whole organization) 2) อำนาจในองค์กร (power within organization) 3) ภาวะผู้นำในองค์กร (leadership in organization) 4) บรรยากาศขององค์กร (organizations as human contexts) 5) บุคคลในองค์กร (individuals in organization)และ 6) การจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงาน (individuals' orientations toward work)

คิมบรูง และ นันเนอรี่ (Ralph B. Kimbrough and Michael Y. Nunnery)[123] ได้แบ่งเนื้อหาของการบริหารการศึกษาไว้เป็น 3 ส่วนใหญ่ได้แก่ 1) องค์กรทางการศึกษา (formal organizational arrangement for education) 2) ผู้บริหารการศึกษา (the conceptual milieu of the educational administrator) และ 3) เศรษฐศาสตร์และการเมืองทางการศึกษา (socioeconomic and political influences upon educational administration) ต่อมาได้มีการปรับปรุงเนื้อหาโดยเน้นความสำคัญของการเมืองในระดับต่างที่มีผลต่อการบริหารการศึกษา

ฮอย และ มิเกล (Hoy and Miskel)[124] ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารการศึกษาว่าเป็นแนวการบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีพื้นฐานจากข้อคิดข้อเขียนและความขมขื่นใจที่ปราศจากการสนับสนุนจากการวิจัยและการปฏิบัติ ซึ่งได้แบ่งเนื้อหางานวิจัยทางบริหารการศึกษาออกเป็น 11 กลุ่ม ได้แก่ 1) โรงเรียนในฐานะเป็นระบบสังคม (the school as a social system) 2) สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียน (the external environments of schools) 3) อำนาจ (power and authority) 4) โครงสร้างองค์การในโรงเรียน (organizational structure in schools) 5) นักวิชาชีพในโรงเรียน (the professional in the school organization) 6) แรงจูงใจในโรงเรียน (work motivation in schools) 7) ลักษณะกลุ่มทำงาน (the character of the work group) 8) ภาวะผู้นำ (leaderships) 9) การตัดสินใจ (decision making) 10) การติดต่อสื่อสาร (communication) และ 11) ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน (organizational effectiveness of schools)

---

[122] Paula F. Silver, Educational Administration (N.Y. : Harper & Row, Publishers, 1983) . vii

[123] Ralph B. Kimbrough and Michael Y. Nunnery, Educational Administration : An Introduction , 2nd. ed. (N.Y : Machmillan Publishing Co., Inc., 1983), ix.

[124] Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educaitional Administration : Theory, Research, and Practice, 4th ed. (N.Y.: McGraw-Hill, Inc., 1991), vii.

สมบูรณ์ ฟูเต็มวงศ์[125] ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการศึกษา 2525 – 2533" ได้แบ่งหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ออกเป็น 5 หมวด คือ 1) ผู้บริหารการศึกษา 2) กระบวนการบริหารการศึกษา 3) การบริหารในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา 4) การบริหารงานโดยคณะกรรมการ และ 5) บริบทอื่นๆ

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์[126] ได้สังเคราะห์วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2530 – 2534 โดยจัดแบ่งหมวดหมู่ของงานวิจัยด้านบริหารการศึกษาแยกเป็นหน่วยงานทางการศึกษา 3 ประเภท คือ 1) หน่วยงานประถมศึกษา 2) หน่วยงานมัธยมศึกษา และ 3) หน่วยงานอื่นๆ

การประชุมทางวิชาการ : วิจัยทางการบริหารการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและสภาผู้บริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ได้รวบรวมวิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารการศึกษาทั้งในระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตและแบ่งประเภทของงานวิจัยออกเป็น 10 กลุ่ม กล่าวคือ 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ภาวะผู้นำ 4) การบริหารแผนของสถานศึกษา 5) ระบบข้อมูลสารสนเทศ 6) การประเมินคุณภาพและการประกันคุณภาพ 7) การบริหารงบประมาณ 8) การบริหารงานบุคคล 9) การบริหารวิชาการ และ 10) การจัดการศึกษาในสถาบันศาสนา

ลักษณะทั่วไปของงานวิจัย

ความหมายของการวิจัย

การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของศาสตร์ทุกสาขา คำว่า การวิจัย ในภาษาอังกฤษคือคำว่า research ซึ่งประกอบด้วยคำสองคำคือคำว่า re ที่แปลว่าทำซ้ำหรือทำแล้วทำอีก (again) และคำว่า search มาจากภาษาฝรั่งเศส (คำว่า cerchier) แปลว่าการค้นหา การค้นคว้า หรือการสำรวจโดย

---

[125] สมบูรณ์ ฟูเต็มวงศ์, "การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2527 – 2533" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2535), บทคัดย่อ.

[126] วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, <u>การวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัย : วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา (ปีการศึกษา 2530 – 2535)</u>, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), 2.

ทั่วถึงอย่างระมัดระวัง เพื่อจะค้นหาสิ่งหนึ่งสิ่งใด ดังนั้นคำว่า research จึงหมายถึงการค้นคว้าหรือการค้นหาซ้ำแล้วซ้ำอีก

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ได้ให้ความหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัยเป็น กระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์และการตีความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยคำว่า “หลักวิชาการ” หมายถึง การกระทำที่มีระบบที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และ คำว่า “กระบวนการ” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ได้กระทำขึ้นโดยมีความเกี่ยวโยงต่อเนื่องกันอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้[127]ซึ่งสอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานที่ให้ความหมายของการวิจัยไว้ว่าหมายถึงการสะสม การรวบรวม การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาการ โดยมีผู้ขยายความของความหมายของการวิจัยไว้อย่างมากมาย ตัวอย่างเช่น

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) กล่าวว่า “วิจัยมาจากคำว่าวิจโย หมายถึงปัญญา การทำวิจัยเป็นลักษณะหนึ่งของการใช้ปัญญา เพราะการทำวิจัยทำให้เกิดปัญญา ทำให้ปัญญาพัฒนา กล่าวอีกนัยหนึ่ง การวิจัยคือการเปลี่ยนปัญหาให้เป็นปัญญานั่นเอง” โดยท่านพระธรรมปิฎกให้รายละเอียดว่าการทำวิจัยมี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การค้นหาความจริง ระดับที่ 2 การค้นหาสิ่งที่ดี สิ่งที่ต้องการ สิ่งที่เป็นประโยชน์ ระดับที่ 3 การค้นหาทางที่จะทำให้ดีหรือหาวิธีการที่จะทำให้ดี และระดับที่ 4 การหาวิธีการที่จะทำให้สำเร็จเพื่อประโยชน์ต่อชีวิตและสังคมอันกลมกลืนกับธรรมชาติ ซึ่งการวิจัยในระดับที่ 4 จะยากที่สุด เพราะผลวิจัยจะค่อนข้างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริง ในขณะที่งานวิจัยทั่วไปจะให้ข้อเสนอแนะที่เป็นหนทางที่ดี (อยู่ในระดับที่ 3) จะไม่สามารถรับรองได้ว่าทางที่ดีนั้นจะทำได้จริงมากน้อยเท่าใดในทางปฏิบัติ[128]

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความหมายของการวิจัยว่าหมายถึงการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระเบียบและมีความมุ่งหมายอย่างแน่นอนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือหลักการบางอย่างที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นมาประยุกต์

ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเหตุผลของการทำวิจัย ก็จะแบ่งได้เป็น 2 ประการด้วย ประกอบด้วย (1) การวิจัยเพื่อความรู้ทางวิชาการหรือการวิจัยเบื้องต้น (Basic research) และ การวิจัยประยุกต์ (Applied research) โดยการวิจัยเบื้องต้น เป็นการมุ่งแสวงหาข้อเท็จจริงพื้นฐาน หา

---

[127] สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ , พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพฯ : บริษัทเฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง จำกัด , 2546), 1.

[128] พระธรรมปิฎก, 2538, ไม่มีเลขหน้า อ้างถึงใน สุชาดา บวรกิติวงศ์, 2548, 1–2

ความรู้ความเข้าใจหรือเพื่อสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานของงานวิจัยในขั้นต่อๆไป ในขณะที่การวิจัยประยุกต์ มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเอกผลหรือข้อค้นพบของการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติจริงๆ แต่อย่างไรก็ตามการแบ่งประเภทของงานวิจัยออกเป็น 2 ประเภทตามเหตุผลของการวิจัยดังกล่าว เป็นเพียงการมองเพียงมิติเดียว คือการใช้ประโยชน์โดยตรงของงานวิจัย ซึ่งในทางปฏิบัติจริงบ่อยครั้งที่ผลที่ได้รับจากการวิจัยประยุกต์มีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางด้านทฤษฎีและบ่อยครั้งที่ผลที่ได้จากการวิจัยเบื้องต้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ แต่อย่างไรก็ตามเป้าหมายสูงสุดของการวิจัย คือ การแสวงหาคำตอบที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป

ขั้นตอนที่สำคัญของการวิจัย

การวิจัยที่ดีจะต้องมีการดำเนินไปอย่างเป็นกระบวนการเป็นขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญหลายขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ 1) การกำหนดหัวข้อ 2) การแจกแจงประเด็นสำหรับการวิจัย 3) การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 4) การสร้างกรอบแนวความคิดหรือข้อสมมติฐาน 5) การกำหนดประชากรเป้าหมาย 6) การออกแบบวิจัย 7) การสร้างเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล 8) การเก็บข้อมูล 9)การจัดระเบียบข้อมูล 10) การวิเคราะห์ข้อมูล 11) รายงานผลการวิเคราะห์ และ 12) การเผยแพร่ ซึ่งแต่ละขั้นตอนก็ไม่ใช่จะแบ่งหรือแยกขั้นตอนในการปฏิบัติงานจริงได้หรือแยกกันและกันได้โดยเด็ดขาดได้ กล่าวคือ ก่อนที่จะดำเนินโครงการวิจัยใดๆ ผู้วิจัยจะต้องทราบว่าการวิจัยนั้นๆ ต้องการอะไรบ้างในทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบและดำเนินการในขั้นตอนต้นๆ ให้สอดคล้อหรือสนองความต้องการของขั้นตอนต่อไป

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา และการวิจัยที่ดีจะต้องอาศัยทฤษฎีพื้นฐานและจะต้องดำเนินไปอย่างมีระบบและขั้นตอนซึ่งขั้นตอนดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน ซึ่งถือว่า กระบวนการที่มีขั้นตอนและเป็นระบบเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการวิจัยที่ใช้ในการพิสูจน์ความถูกต้องของข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

ความสำคัญและประโยชน์ของงานวิจัย

ในปัจจุบันมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้านตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอธิบายหรือหาสาเหตุของปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละคนมีโอกาสที่จะผิดพลาดได้ง่าย การใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงลักษณะที่

แท้จริงของปัญหา ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนถึงความเป็นเหตุเป็นผล เป็นการดำเนินการอย่างมีระบบ ทำให้ข้อค้นพบที่ได้เป็นคำตอบที่เกิดจากความจริงทำให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจและให้การยอมรับข้อค้นพบนั้น ซึ่งข้อค้นพบด้านการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นทั้งความรู้ใหม่และสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาอนาคต ในขณะเดียวกันทำให้ทราบถึงผลของการปฏิบัติในอดีตตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแก้ไขได้

กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัย จะเกิดประโยชน์ต่อผู้วิจัยเพราะการทำวิจัยจะช่วยให้คนมีการพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ มีความเป็นเหตุเป็นผล ไม่งมงายเชื่อถือสิ่งที่พิสูจน์ไม่ได้ มีลักษณะการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น ทำให้เราสามารถเข้าใจวิถีการดำเนินชีวิตและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสภาพเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ความเชื่อและเหตุผลที่เคยใช้ได้ในอดีต อาจใช้ไม่ได้ในยุคปัจจุบัน และในบางเรื่องหากยังเชื่อถือตามความเชื่อเดิม ๆ อาจเกิดความล้มเหลว การดำเนินชีวิตจะต้องใช้ปัญญาหรือที่เรียกว่าการวิจัย ผู้ดำเนินชีวิตหรือบุคคลทั่วไปทุกคนเป็นนักวิจัยที่จะต้องคิดว่าสิ่งทั้งหลายเกิดจากเหตุปัจจัย การได้ใช้ปัญญาในการพัฒนาสังคมเป็นนิสัยของผู้เป็นนักวิจัยคือต้องวิจัยตลอดเวลา การวิจัยจึงเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนทุกคน

ประเภทของงานวิจัย

Abedllah และ Levine[129] ได้แบ่งประเภทของการวิจัยตามมิติของการวิจัยเป็น 6 มิติด้วยกัน คือ 1) เหตุผลของการวิจัย 2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) วิธีการวิจัย 4) สถานที่หรือทำเลของการวิจัย 5) วัตถุหรือสิ่งของที่ต้องการวิจัย และ 6) ผู้กระทำการวิจัย

มิติด้านเหตุผลของการวิจัย สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่งคือ การวิจัยเบื้องต้น ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นให้มากขึ้น โดยเน้นการแสวงหาข้อเท็จจริงหรือความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจพื้นฐาน หรือเพื่อนำไปใช้ทดสอบหรือสร้างทฤษฎีอธิบายปรากฏการณ์นั้น และประเภทที่สองคือ การวิจัยประยุกต์ เป็นการวิจัยที่มุ่งแสวงหาข้อเท็จจริงหรือความสัมพันธ์

---

[129] Adellah, Faye and Levine, Euging. Better patient Care Through Nursing Research (New York : The Macmillan Company,1965), อ้างใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพฯ : บริษัทเฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง จำกัด , 2546), 20 – 30.

ระหว่างข้อมูลกับตัวแปร โดยมีความมุ่งหมายก่อนเริ่มทำการวิจัยว่าจะนำผลการวิจัยหรือข้อค้นพบนั้นไปใช้เป็นประโยชน์ในชีวิตจริง

มิติด้านวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง คือ การวิจัยพรรณนา (descriptive research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาพรรณนาสภาพที่เป็นอยู่ของปรากฏการณ์นั้นๆ เท่านั้น ในขณะที่ประเภทที่สอง คือ การวิจัยอธิบาย (explanatory research) ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งตอบปัญหาว่าทำไมและอย่างไร ปรากฏการณ์นั้นถึงได้เกิดขึ้น

มิติด้านวิธีการเก็บข้อมูล สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง คือ การวิจัยแบบที่อาศัยการทดลอง (experimental method) ซึ่งหมายถึง กระบวนการวิจัยที่การกระตุ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้การควบคุมดูแล มีการวางแผนอย่างรอบคอบและมีการเฝ้าสังเกตผลที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบ ในขณะที่ประเภทที่สอง คือ การวิจัยแบบที่ไม่ต้องอาศัยการทดลอง (nonexperimental method) เป็นแบบการวิจัยที่นักสังคมศาสตร์นิยมใช้กันมาก การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำตามสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ได้มีการจัดกิจกรรมหรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ

มิติด้านของสภาวะที่วิจัย แบ่งได้เป็น การวิจัยที่สามารถควบคุมได้เต็มที่ การวิจัยที่ควบคุมไม่ได้เต็มที่ และการวิจัยที่ควบคุมไม่ได้เลย

มิติด้านของประเภทของวัตถุหรือสิ่งของที่ต้องการวิจัย ซึ่งได้แบ่งตามการวิจัยที่เกี่ยวกับบุคคล สิ่งของและพื้นที่

มิติด้านระดับของหน่วยวิเคราะห์ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับจุลภาค และระดับมหภาค โดยระดับจุลภาค (micro level) ซึ่งเป็นวิจัยส่วนมากเป็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะด้านต่างๆ ของบุคคล ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรม หรือทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในขณะที่การวิจัยระดับมหภาค (macro level) เป็นการวิจัยคุณสมบัติรวมๆ ซึ่งเป็นข้อมูลรวมระดับประเทศ

มิติด้านผู้กระทำการวิจัย สามารถแบ่งเป็นได้ การวิจัยคนเดียว การวิจัยที่ร่วมกันทำหลายคน และการวิจัยที่ทำโดยเป็นภาพรวมขององค์การ

มิติด้านความลึกและความกว้างของข้อมูล สามารถแบ่งได้เป็น 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative) โดยที่การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยที่เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ ส่วน การวิจัยเชิงคุณภาพ หมายถึง การวิจัยที่มีคุณภาพดีตามความหมายที่ใช้กันในชีวิตประจำวัน และเป็นการวิจัยที่ไม่เน้นข้อมูลที่เป็นตัวเลข แต่เป็นการวิจัยที่เน้นการหา

รายละเอียดต่างๆ ของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่ทำการวิจัย

ถึงแม้จะแยกประเภทตามมิติต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้วก็ตาม ในทางปฏิบัติจริงการวิจัยอาจจะมีลักษณะผสมผสานมากกว่า 1 มิติก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้ทำการจำแนกประเภทการวิจัยในมิติต่างๆ เช่นเดียวกัน โดยแยกตามมิติต่างๆ ดังนี้ 1) วิธีการศึกษาค้นคว้า 2) กลุ่มสาขาวิชาการ 3) ประโยชน์ของการวิจัย และ 4) ลักษณะข้อมูล โดยในมิติของวิธีการศึกษาค้นคว้า สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้คือ

1. การวิจัยพื้นฐาน (basic research หรือ pure research หรือ theoretical research) เป็นการศึกษาค้นคว้าในทางทฤษฎีหรือในห้องทดลองเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับสมมติฐานของปรากฏการณ์และความจริงที่สามารถสังเกตได้หรือเป็นการวิเคราะห์หาคุณสมบัติโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อตั้งและทดสอบสมมติฐาน ทฤษฎี (theories) และกฎต่าง ๆ (laws) โดยไม่ได้มุ่งหวังที่จะใช้ประโยชน์โดยเฉพาะ

2. การวิจัยประยุกต์ (applied research) เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นการนำเอาความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยพื้นฐานมาประยุกต์ใช้อีกต่อหนึ่งหรือหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ระบุไว้แน่ชัดล่วงหน้า

3. การพัฒนาทดลอง (experimental development) หรือการวิจัยและพัฒนา (research and development, R&D) เป็นงานที่ทำอย่างเป็นระบบโดยใช้ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยและประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อสร้างวัสดุ ผลิตภัณฑ์ และเครื่องมือใหม่เพื่อการติดตั้งกระบวนการ ระบบ และบริการใหม่หรือเพื่อการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น และนำมาทดลองในสถานการณ์จริง (implement) เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าบกพร่องที่ใด จากนั้น ทำการปรับแก้ส่วนบกพร่อง ดำเนินการทดลองใช้อีก เป็นกระบวนการเช่นนี้จนกระทั่งผลงานชิ้นนั้นหรือวิธีการนั้นได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงเผยแพร่

หากเป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลของการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร เช่น สอบถามความต้องการในการใช้สื่อออนไลน์และการบริการอื่น ๆ ของผู้ใช้บริการศูนย์วิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อาจเรียกว่าการวิจัยสถาบัน (institution research) และหากเป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน อาจเรียกว่าการวิจัยในชั้นเรียน (classroom research) ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เป็นงานวิจัยที่มีวิธีการกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยจากปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน

แต่มีลักษณะพิเศษที่การทำการวิจัยจะควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน และเป็นการวิจัยที่มีลักษณะเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง แต่ละวงจรจะประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการสะท้อนผลที่ได้ไปสู่การวางแผนใหม่ เช่น การวิจัยเพื่อปรับปรุงการผลิตในทางอุตสาหกรรม การศึกษาแนวทางการดำเนินงานทางธุรกิจของกิจกรรมอุตสาหกรรมในครัวเรือน การวิจัยเพื่อสำรวจหาข้อมูลมาใช้ในการเลือกวัน เวลาในการจัดการเรียนการสอนปริญญาโทสาขาการบริหารงานอุตสาหกรรม ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นต้น

จำแนกประเภทของการวิจัยตามกลุ่มสาขาวิชาการ สามารถจำแนกสาขาวิชาในการวิจัยได้เป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้คือ

1. การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ หมายถึงการสำรวจ วิเคราะห์ ทดลองอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอนด้วยอุปกรณ์หรือวิธีพิเศษเกี่ยวกับธรรมชาติ สิ่งมีชีวิต ปรากฏการณ์ธรรมชาติ ตลอดจนสิ่งที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยความรู้หรือประสบการณ์เพื่อเสนอความรู้ใหม่ เพื่อสุขภาพอนามัย ความผาสุกและความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติ

2. การวิจัยทางสังคมศาสตร์ หมายถึงการศึกษาค้นคว้าหาความจริงด้วยระบบและวิธีการทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรม ปรากฏการณ์ หรือปฏิกิริยา ตลอดจนความรู้สึก นึกคิดของมนุษย์และสังคม เพื่อให้ทราบถึงความรู้และความจริงที่จะนำมาแก้ไขปัญหาของสังคมหรือก่อให้เกิดความรู้ใหม่

จำแนกประเภทของการวิจัยโดยพิจารณาประโยชน์จากการวิจัย แบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้คือ

1. การวิจัยบริสุทธิ์ (pure research หรือ fundamental research) หรือการวิจัยพื้นฐาน เป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อความรู้ ความจริงโดยการพัฒนาทฤษฎี การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มพูนวิทยาการให้กว้างขวาง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมิได้มุ่งที่จะนำผลมาใช้ประโยชน์ให้เกิดกับมนุษย์ มิได้มุ่งที่จะนำไปแก้ปัญหา ข้อความรู้ ความจริงนั้นอาจนำมาสนับสนุนหรือคัดค้านกฎหรือทฤษฎีที่มีอยู่หรืออาจนำมาตั้งเป็นทฤษฎีใหม่ ความมุ่งหมายของการวิจัยบริสุทธิ์หรือการวิจัยพื้นฐาน ก็คือการพัฒนาทฤษฎีต่าง ๆ จากการค้นพบข้อสรุป หลักหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การวิจัยพื้นฐานใช้กรรมวิธีคัดเลือกตัวอย่างอย่างระมัดระวัง เพื่อที่จะศึกษาและนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การนำผลการศึกษามาใช้กับกลุ่มหรือสภาวการณ์ที่ได้ศึกษามีความสำคัญเป็นอันดับรอง หรือไม่มีความจำเป็น งานวิจัยพื้นฐานมักดำเนินการในห้องปฏิบัติการ

2. การวิจัยประยุกต์ (applied research หรือ action research หรือ practical research) เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลมาใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ในทางปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของ

มนุษย์ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับสมุนไพรต่าง ๆ มุ่งนำมาใช้ประโยชน์ในการรักษาโรค การวิจัยทางการแพทย์ การวิจัยทางการเกษตร เป็นต้น การวิจัยส่วนใหญ่ในปัจจุบันเป็นการวิจัยประยุกต์ โดยการวิจัยประยุกต์มีลักษณะเหมือนกับงานวิจัยพื้นฐาน รวมทั้งการใช้เทคนิคการคัดเลือกตัวอย่าง แต่แตกต่างกับการวิจัยพื้นฐานที่วัตถุประสงค์ของการทำการวิจัยซึ่งมุ่งหวังจะแก้ปัญหาในทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นและนำผลการวิจัยไปใช้ เช่น การปรับปรุงระบบงาน การปรับปรุงผลผลิตหรือกระบวนการผลิต ทดสอบแนวคิดทางทฤษฎีในสภาวการณ์ที่ปัญหาเกิดขึ้นจริง ๆ

จำแนกประเภทของการวิจัยจากลักษณะของข้อมูล แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) หมายถึงการวิจัยที่มีการรวบรวมข้อมูลที่มีลักษณะเป็นตัวเลขหรือเชิงปริมาณจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิในสภาพปัจจุบัน จึงอาจเรียกว่าการวิจัยเชิงประจักษ์ (empirical research) การวิจัยประเภทนี้มาจากแนวคิดที่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างสามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้ ถ้าได้มีการให้นิยามสิ่งที่จะวัดได้อย่างชัดเจน จากข้อมูลที่เป็นตัวเลขที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ แปลความและสรุปผล โดยส่วนมากจะวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำผลสรุปที่ได้สรุปอ้างอิงหรือขยายผลสรุปไปสู่กลุ่มประชากร ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องรู้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง หลักการสรุปนัยทั่วไป (generalization) โดยหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปริมาณคือผู้วิจัยต้องการทดสอบทฤษฎี ที่เริ่มด้วยการศึกษาทฤษฎีที่มีแล้วนำมาตั้งสมมติฐานจากทฤษฎี หลังจากนั้นจะกำหนดตัวแปรต่าง ๆ จากทฤษฎีแล้วสร้างเครื่องมือเพื่อวัดตัวแปรเหล่านั้น

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องเกิดจากมนุษย์ด้วยกันโดยการนำการรับรู้ของตนไปสัมผัส ดังนั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงใช้เครื่องมือคือมนุษย์หรือตัวผู้วิจัยเข้าไปสังเกต เข้าไปมีส่วนร่วมและใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก ข้อมูลจึงอยู่ในรูปข้อความมากกว่าตัวเลข การวิจัยเชิงคุณภาพจึงเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการอธิบายหรือการบรรยายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นการวิจัยเชิงลึก ศึกษาเฉพาะกรณี เฉพาะเหตุการณ์ มักจะเป็นการวิจัยที่มีบริบท (context) มาเกี่ยวข้อง การวิจัยประเภทนี้ไม่มุ่งเน้นการสรุปอ้างอิงหรือสรุปนัยทั่วไปสู่กลุ่มประชากร แต่จะมุ่งเน้นการอธิบาย

หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพคือนักวิจัยจะเริ่มด้วยการเตรียมตัวทำงานภาคสนามโดยการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ศึกษาข้อมูลเกี่ยวข้องจากหลาย ๆ แหล่งแล้วเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการฝังตัวอยู่ในพื้นที่วิจัยด้วยตนเอง ทำการรวมข้อมูลข่าวสาร จัดจำแนกประเภทของข้อมูล แล้วมองหาโครงสร้างร่วมกันจากข้อมูลเพื่อสรุปเป็นทฤษฎีต่อไป อาจเรียกการวิจัยชนิดนี้ว่าการวิจัยเชิงวิพากษ์วิจารณ์ หรือเชิงไม่ประจักษ์ (non–empirical research)

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

หลังจากผู้วิจัยได้ปัญหาวิจัยที่ดีแล้ว กระบวนการวิจัยที่สำคัญซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทและทิศทางของการดำเนินการวิจัยนั่นคือการเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพราะวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่กำหนดเป้าหมายของผู้วิจัยว่าต้องการทำอะไร กับใคร รวมไปถึงด้วยวิธีการเช่นไร ดังนั้นงานวิจัยมีวัตถุประสงค์ที่ดีจะช่วยให้ผู้อ่านได้มองเห็นภาพของงานวิจัยนั้น ๆ ได้ และวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เองช่วยให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ทำนายผลที่จะได้ในรูปของสมมติฐานงานวิจัย ได้ตัวแปรที่ถูกต้องครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษา อันนำไปสู่การมีชื่อเรื่องที่ดีสามารถสื่อสารได้และน่าสนใจ

ซึ่งวัตถุประสงค์ของการวิจัยจะเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ถึงเป้าหมายของการดำเนินการวิจัยนั้น วัตถุประสงค์จะแสดงให้เห็นวิธีการเก็บ-รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือจุดเริ่มต้นอย่างแท้จริงของการวิจัย และหากวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ชัดเจนหรือไม่น่าสนใจแล้ว ก็จะส่งผลทำให้การวิจัยมีความคลุมเครือและไม่น่าสนใจ วัตถุประสงค์ของการวิจัย (objective) เป็นประเด็นสำคัญของปัญหาที่จะศึกษาค้นคว้าหาคำตอบ มีความ-สอดคล้องกับปัญหาวิจัยและมีความกะทัดรัดชัดเจน โดยลักษณะของวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่พบโดยทั่วไปจะมี 3 ลักษณะดังนี้คือ 1) เขียนวัตถุประสงค์ในลักษณะภาพรวม 2) เขียนวัตถุประสงค์ในลักษณะรายละเอียด และ 3) เขียนวัตถุประสงค์ในลักษณะผสมผสาน หรือ ทั้งสองแบบข้างต้น ลักษณะของการเขียนวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ดี มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ควรเขียนวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นข้อ ๆ เพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์ผลเพื่อหาคำตอบสำหรับการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยควรเป็นข้อความที่บอกถึงเป้าหมายของผู้วิจัยว่าต้องการข้อค้นพบอะไรจากการวิจัย จึงควรจะเขียนเป็นประโยคบอกเล่า ไม่ควรใช้ประโยคคำถาม

3. ไม่เขียนวัตถุประสงค์การวิจัยโดยการใช้คำที่มีความหมายซับซ้อนโดยที่ผู้วิจัยไม่เข้าใจความหมายของคำนั้นอย่างแท้จริงอันส่งผลเสียต่อการดำเนินการวิจัยได้ เช่น ในงานวิจัยทางด้านการบริหารงานอุตสาหกรรมพบเสมอว่ามีการใช้คำว่า ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคำว่าคุณภาพ โดยที่ผู้วิจัยมิได้แสดงถึงการค้นคว้าเอกสารจนเกิดความเข้าใจในคำต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างแท้จริง เพราะคำต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันและมีความหมายลึกซึ้งในตัว ที่นำไปสู่การวัดผลที่แตกต่างกัน ไม่ใช่มีความหมายเพียงการพัฒนาที่ดีขึ้นเท่านั้น

4. การเขียนวัตถุประสงค์ของงานวิจัยส่วนใหญ่จะขึ้นต้นด้วยคำว่า “เพื่อ” และตามด้วยข้อความที่แสดงถึงการกระทำ เช่น ศึกษา สำรวจ เปรียบเทียบ ทดลอง หาความสัมพันธ์ หาผลกระทบ เป็นต้น

5. วัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อควรระบุให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ อ่านแล้วเข้าใจง่ายและได้ใจความ ทำให้ผู้อ่านรู้ทิศทางและความประสงค์ของผู้วิจัยได้อย่างดีว่าต้องการศึกษาในประเด็นไหน มากน้อยเพียงใด ควรใช้คำและข้อความต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ตรงตามความหมายที่นิยามศัพท์เฉพาะไว้และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. ไม่เขียนวัตถุประสงค์มากเกินความจำเป็น โดยปกติวัตถุประสงค์จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชื่อเรื่องและมักมีประมาณ 3–5 ข้อ

7. จัดลำดับก่อนหลังของวัตถุประสงค์ โดยแน่ใจว่าข้อใดควรมาก่อนหรือมาหลัง ทั้งนี้อาจเรียงลำดับได้ตามดุลยพินิจของผู้วิจัย ลำดับจากความยาก–ง่าย และความลึกซึ้งของข้อมูล หรือลำดับจากกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เป็นต้น

การวิเคราะห์เนื้อหา

ในแนวทางสังคมศาสตร์ มีวิธีการแสวงหาความรู้หรือการวิจัยอยู่ 2 วิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณลักษณะ หรือที่เรียกว่า การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยเชิงคุณสมบัติ(qualitative research) เมื่อนักวิจัยเก็บรวมรวมข้อมูลต่าง ๆ มาเรียบร้อยแล้งต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลมานั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนนักเรียน 500 คน จำนวนครู 50 คน ความยาวของอาคารเรียน 50 เมตร และข้อมูลเชิงคุณลักษณะ เช่น นักเรียนชายสวมกางเกงขาสั้นสีกากี นักเรียนหญิงสวมกระโปรงยาวสีกรมท่า เป็นต้น ความแตกต่างของวิธีการวิจัยทั้งสอง ไม่ได้อยู่ในกลวิธีการรวบรวมข้อมูล ประเภทของข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเท่านั้น แต่จุดสมมุติฐานหลัก หรือแนวคิดเกี่ยวกับที่มาความรู้ (epistemology) และหลักเหตุผล (logic) ที่แสดงจุดยืนที่แตกต่างกัน สำหรับข้อมูลเชิงคุณลักษณะ แบ่งออกได้ 2 ชนิด คือ 1) ชนิดที่ใช้สำหรับบรรยายสภาพการณ์ ลักษณะ ความรู้สึก ความสามารถของคน สัตว์ สิ่งของ ปรากฏการณ์ และ 2) ชนิดที่จัดกระทำในรูปของตัวเลข เช่น คะแนนที่ได้จากการทดสอบระดับความสามารถทางสติปัญญา เป็นต้น ซึ่งข้อมูลทั้งสองชนิดนี้ มีการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันและได้มาด้วยวิธีการแตกต่างกัน เช่น การสังเกต การทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบถาม การจดบันทึกแหล่งข้อมูล การตวจสอบจากรายการ และการใช้ตัวอย่างของประชากร ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ อาจทำได้โดย 1) การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ 2) การเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลให้เป็นเชิงปริมาณ โดยการแจงนับจำนวน การจัดทำจำแนกตามบุคคล พฤติกรรม เหตุการณ์ การจัดจำแนกตามตัวแปรหรือความสัมพันธ์ และการประเมิน

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) บางครั้งเรียกว่า วิธีสังเคราะห์เชิงบรรยายเป็นการสรุปผลตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ผลการวิเคราะห์จึงแตกต่างกันตามผู้วิเคราะห์ การวิเคราะห์เนื้อหา เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย สำหรับพรรณาเนื้อหาเพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความ

1. เป็นภววิสัย (objective) กล่าวคือ ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยใครก็ได้ผลไม่แตกต่างกัน
2. เป็นระบบ (systematic) และ
3. เป็นปริมาณ (quantitative)

อย่างไรก็ตาม ในความเห็นของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2527: 94) เห็นว่า ยังมีอีกคำหนึ่งที่ใกล้เคียงกับการวิเคราะห์เนื้อหา คือการวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) มาวิเคราะห์ บรรยายสภาพและคุณลักษณะของเอกสารเหล่านั้น การวิเคราะห์เอกสารคล้ายกับการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ต่างกันที่ระยะเวลาของเอกสารที่เกิดขึ้นในอดีตยาวนานกว่า เท่านั้น

การวิเคราะห์เนื้อหา กับสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์ (synthesis) หมายถึงการนำส่วนย่อยมาประกอบเข้าด้วยกันจนเกิดสิ่งใหม่ เช่นการนำเอาคำต่าง ๆ มาประกอบเป็นประโยค นำประโยคต่าง ๆ มาประกอบเป็นบทบรรยายความรู้สึก เช่นการระดมสมองของบุคคลต่าง ๆ จนเกิดข้อสรุปใหม่ หรือการเชื่อมโยงทฤษฎีเก่าเข้าด้วยกันเพื่อสร้างทฤษฎีใหม่ เป็นต้น การสังเคราะห์งานวิจัยแบ่งได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับที่นำงานวิจัยมาสังเคราะห์ จนเกิดความรู้ในหัวข้อนั้น เรียกว่า meta analysis
2. ระดับที่นำหัวข้อ ที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์จนเกิดสาขาใหม่ เรียกว่า mega analysis
3. ระดับที่นำสาขามาสังเคราะห์ เรียกว่า super analysis

และหากแบ่งประเภทของการสังเคราะห์ จะแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะหรือเชิงบรรยาย ได้แก่การอ่านรายงานการวิจัยแล้วนำมาสรุปเข้าด้วยกัน และ

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติ หรือตัวเลขที่ปรากฏในการวิจัย ซึ่งหมายถึงการนำเอาผลการวิจัยมาวิเคราะห์นั่นเอง โดยจำนวนงานวิจัยที่ถือว่ามากพอแก่การสังเคราะห์จะต้องไม่น้อยกว่า 5 เล่มขึ้นไป

ประเภทของการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหามีหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ ที่นักวิจัยนำมาใช้ในการจำแนก เช่น Holsti จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การวิเคราะห์หาลักษณะของการสื่อความหมาย 2) การวิเคราะห์เชิงเหตุผล และ 3) การวิเคราะห์ผล

Krippendorff จำแนกเป็น 6 ประเภท คือ 1) วิเคราะห์เนื้อหาระบบ 2) วิเคราะห์หามาตรฐาน 3) วิเคราะห์หาดัชนีบางประการ 4) วิเคราะห์เพื่อหากลุ่มคำแบบต่าง ๆ 5) วิเคราะห์เพื่อหาความหมาย และ 6) วิเคราะห์เพื่อหาขบวนการภายใน

องค์ประกอบของการวิเคราะห์เนื้อหา

งานวิเคราะห์เนื้อหา เป็นงานของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ กล่าวคือ ผู้วิเคราะห์จะต้องมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี นอกเหนือจากความเชี่ยวชาญแล้วกล่าวว่ายังมีองค์ประกอบอื่นอีก ดังนี้

1. เนื้อหาที่จะวิเคราะห์ อาจอยู่ในรูปเอกสาร รูปภาพ เพลง ฟิล์ม คำพูด และหลักฐานทางประวัติศาสตร์ หรือในรูปแบบอื่นก็เป็นได้

2. วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ โดยทั่วไปมี 3 ประการ คือ 1) เพื่อสรุปข้อมูล 2) เพื่อหารูปแบบหรือ ความสัมพันธ์ภายใน และ 3) เพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายนอก

3. หน่วยการวิเคราะห์โดยปกติมี 3 ประการ คือ 1) หน่วยจากการสุ่ม 2) หน่วยจากการบันทึก และ 3) หน่วยจากเนื้อหา

4. การสุ่มตัวอย่างและประชากร นักวิเคราะห์ต้องสุ่มตัวอย่างเอกสาร หรือสิ่งที่จำนำมาวิเคราะห์ สุ่มเนื้อหาสาระที่จะวิเคราะห์ให้เหมะสมกับเวลาและงบประมาณ

กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา

หลังจากที่นักวิจัยได้ทำความเข้าใจกับปัญหา และกำหนดวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานไว้แล้ว สิ่งที่ต้องทำในขั้นตอนต่อไป เป็นดังนี้

1. ศึกษางานที่ต้องวิเคราะห์ในขั้นต้น

2. กำหนดกลุ่มที่ใช้แนวทางการวิเคราะห์

3. กำหนดดัชนีสำหรับแต่ละกลุ่มกำหนดหน่วยที่จะใช้ในการวิเคราะห์

วิเคราะห์เนื้อหา โดยเปรียบเทียบหน่วยการวิเคราะห์ให้ตรงกับดัชนีกลุ่ม เนื้อหาที่กำหนดไว้ เกี่ยวกับเรื่องนี้ อุทุมพร [ทองอุไทย] จามรมาน[130] เสนอว่า กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบด้วย 2ขั้นตอน คือ 1) ขั้นแปลภาษาเป็นข้อมูล และ 2) ขั้นแปลข้อมูลเป็นตัวเลข โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ขั้นแปลภาษาเป็นข้อมูล นักวิจัยต้องอ่านเพื่อจับประเด็นที่ซ่อนอยู่ในเนื้อหาให้ได้แล้วยกเนื้อหาออกมาเป็นส่วนย่อย ๆ เช่น 1) แยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหา หรือตัวแปร 2) แยกเป็ยสาย (Chain) เช่น สาระที่เกิดขึ้นในอดีต – ปัจจุบัน- อนาคต 3) แยกเป็นวงกลมย่อย (loop) จัดพวกไว้เป็นวง ๆ 4) แยกตามมติ เช่น บุคลิกภาพของคน 5 แบบ ก็แยกได้ 5 มิติ 5) จัดทำเป็นแผนภูมิต้นไม้ (tree chart) แยกให้เห็นคล้ายการแตกแขนงตั้งแต่รากไม้ เช่น เครือญาติ

(2) ขั้นแปลข้อมูลเป็นตัวเลขหลังจากทำตามขั้นตอนที่ 1 แล้วสามารถแปลข้อมูลออกมาเป็นตัวเลขได้ 2 แนวทาง คือ 1) แปลเป็นจำนวนหรือความถี่ 2) แปลเป็นค่าหรือคะแนน

ความเชื่อถือได้ของผลการวิเคราะห์

ในการสังเคราะห์งานวิจัยที่เชื่อถือได้นั้น อย่างน้อยควรใช้งานวิจัยไม่น้อยกว่า 5 เล่ม แต่อย่างไรก็ตาม การสังเคราะห์ที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือผลการวิจัยที่เป็นเชิงคุณลักษณะนั้น ความเชื่อถือของผลการวิเคราะห์มักขึ้นอยู่กับผู้วิเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ ความเชื่อถือได้จำแนกออกเป็น 2 ประการ คือ 1) ความเที่ยง (reliability) 2) ความตรง(validity) ซึ่งอาจจะกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

ความเที่ยง หมายถึง 1) ความคงที่ เมื่อวิเคราะห์ซ้ำโดยบุคคลคนเดิมแล้วต้องได้ผลเหมือนกัน 2) ความเหมือนเดิม เมื่อวิเคราะห์ด้วยบุคคลหลายคนก็ได้ผลเช่นเดิม และ 3) ความแม่นยำ

ความตรง หมายถึงผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกัฆบความเป็นจริง จำแนกเป็น 5 ประการ คือ 1) ตรงตามเนื้อหาข้อมูลที่ได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง 2) ตรงตามความหมายการวิเคราะห์ การจัดกลุ่ม การให้นิยามตรงตามความหมาย 3) ตรงตามการสุ่ม ต้องเป็นตัวแทนที่ดีของวิเคราะห์การจัดการกลุ่ม การให้นิยามตรงตามความหมาย 3) ตรงตามการสุ่ม ต้องเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร 4) ตรงตามวิธีการ ผลการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิคต่างกันน่าจะให้ผลเหมือนกัน และ 5) ตรงตามทฤษฎี ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

---

[130] เรื่องเดียวกัน, 80.

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์และงานวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ โดยการใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา ที่ได้ขยายขอบเขตของการวิเคราะห์ให้มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น โดยมีรายละเอียดและผลการวิเคราะห์ตามลำดับต่อไปนี้

สมบูรณ์ ฟูเต็มวงศ์[131]ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2525 – 2533” จำนวนทั้งสิ้น 70 เรื่อง โดยการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งข้อค้นพบออกเป็น 5 หมวดดังนี้

หมวดที่ 1 ข้อค้นพบเกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีการประสานงาน มีความรู้ในวิชาชีพ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ผู้บริหารก็ควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักพรหมวิหารธรรมและสังควัตถุธรรมด้วย

หมวดที่ 2 ข้อค้นพบเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารการศึกษา ได้ปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผนและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก แต่การปฏิบัติงานที่ผ่านมายังมีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ อันได้แก่ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน การขาดข้อมูลที่จะใช้ในการวางแผน การขาดงบประมานสนับสนุน เป็นต้น

หมวดที่ 3 ข้อค้นพบเกี่ยวกับการบริหารในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่เห็นความจำเป็นและรับรู้ในบทบาทหน้าที่ ทั้ง 6 งาน อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าผลการวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การบริหารงานวิชาการและการบริหารงานบุคลากร ส่วนการบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นยังมีน้อย และมักจะเป็นผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

หมวดที่ 4 ข้อค้นพบเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ ผลการวิจัยส่วนใหญ่ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งพบว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้ครบทุกหน้าที่ ส่วนคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้ใน

---

[131] สมบูรณ์ ฟูเต็มวงศ์, “การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2527 – 2535” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2535), บทคัดย่อ.

ระดับปานกลาง และคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษามีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ อยู่ในระดับมาก

หมวดที่ 5 ข้อค้นพบเกี่ยวกับบริบทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในหมวดนี้มีข้อค้นพบซึ่งค่อนข้างจะหลากหลาย ซึ่งได้แก่เรื่องเกี่ยวกับ พัฒนาการของการบริหารการศึกษา ทรัพยากรการบริหารการศึกษา สภาพเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สภาพการลงทุนทางการศึกษาและดัชนีความสูญเปล่าทางการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตกซ้ำชั้นของนักเรียนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาสการได้เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของนักเรียน บทบาทของบุคลากรต่างๆ เช่น ครูประถมศึกษา ครูผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการระดับตำบล และนายทหารที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นต้น

ในปี 2538 ทัศนีย์ วุฒิศาสตร์[132] ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2521 – 2535” จำนวน 246 เรื่อง โดยการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะจำนวน 185 เรื่อง และสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 61 เรื่อง ในการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะพบว่าเนื้อหาในหลักสูตรและเวลาเรียนที่กำหนดในหลักสูตรยังไม่เหมาะสมส่วนจุดมุ่งหมายและเนื้อหาในคู่มือครูมีความสัมพันธ์กับหลักสูตร การเปรียบเทียบวิธีสอนโดยใช้เพลงและเกมประกอบการสอนกับวิธีสอนเพื่อรอบรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติทั้งสองวิธี การสร้างสื่อในการสอนมีประสิทธิภาพถึงเกณฑ์ 75 / 75 และนักเรียนมีความรู้หลังการสอนเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับการสอนด้วยสื่อการสอนดังกล่าว ในด้านของแบบทดสอบต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อประสิทธิภาพในการ

วัดผลนั้นมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนในด้านปัญหาการเรียนการสอนนักเรียนที่มีการคิดคำนวณบกพร่องส่วนใหญ่ เนื่องจากนักเรียนไม่มีความเข้าใจในความคิดรวบยอด ครูส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านเนื้อหาที่สอน การขาดสื่อการสอนและนักเรียนมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเรียนรู้ ผลการสังเคราะห์เชิงปริมาณพบว่า ค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์กับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องมีค่าเท่ากับ .2499 และค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์กับองค์ประกอบด้านความถนัดมีค่าสูงสุดเท่ากับ .720 นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยวิธีสอนแบบวรรณีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนโดยวิธีสอนแบบ สสวท. นักเรียนได้รับ

---

[132] ทัศนีย์ วุฒิศาสตร์, “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ระหว่างพุทธศักราช 2521 – 2535” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวัดผลและประเมินผล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), บทคัดย่อ.

การสอนโดยวิธีสอนที่ใช้สื่อการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติและนักเรียนที่ได้รับการสอนที่ใช้เกมประกอบ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติ

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์[133]ได้ทำวิจัยเรื่อง "การสังเคราะห์งานวิจัย : วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา (ปีการศึกษา 2530 – 2535) โดยทำการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวน 141 เรื่อง โดยแยกเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ใช้ในการทำวิจัยเป็น 3 ประเภท ได้แก่ หน่วยงานประถมศึกษา หน่วยงานมัธยมศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ สรุปข้อค้นพบดังนี้คือ

การสังเคราะห์งานวิจัยระดับหน่วยงานประถมศึกษา มีงานวิจัยทั้งสิ้น 52 เรื่อง ระดับหน่วยงานมัธยมศึกษา มีงานวิจัยทั้งสิ้น 46 เรื่อง และระดับหน่วยงานอื่นๆ มีงานวิจัยทั้งสิ้น 43 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย และเครื่องมือที่ใช้ส่วนมากเป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้บริหารและครู ผู้สอน นอกจากนั้นก็มีหน่วยงาน 1 – 2 เรื่อง ที่ใช้เครื่องมือทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรงในหน่วยงานนั้นๆ

ในปี 2539 ธัชชัย มณีนาค[134] ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 2530 – 2538 " โดยได้ทำการวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวนทั้งหมด 561 เรื่อง ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนรินทรวิโรฒ ประสานมิตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งได้ข้อสรุปของการวิจัยดังนี้คือ

ลักษณะของวิทยานิพนธ์จำแนกตามด้านภูมิหลังของนักวิจัยพบว่า นักวิจัยจากทุกสถาบันการศึกษาที่เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน เป็นเพศชายและหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน มีอายุเฉลี่ย 34.73 ปี นักวิจัยส่วนใหญ่มีพื้นฐาน

---

[133] วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, "การวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัย : วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2530 – 2535" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), บทคัดย่อ.

[134] ธัชชัย มณีนาค, "การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 2530 – 2538" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539), บทคัดย่อ.

ทางการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จากสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจะในสาขาวิชาที่ไม่ใช้การศึกษาผู้ใหญ่ และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแล้วศึกษาต่อ เป็นข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ลักษณะของวิทยานิพนธ์จำแนกตามด้านลักษณะทั่วไปของข้อความรู้ พบว่า วิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้ระยะเวลาเฉลี่ยในการทำ 18.51 เดือน และ 23.11 เดือน ส่วนใหญ่ไม่ได้รับทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ สำหรับนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่จะได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน ประเภทของงานวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ เป็นการวิจัยประยุกต์ทั้งหมด ประเภทของงานวิจัยจำแนกตามลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหามากที่สุด ส่วนใหญ่มีเป้าหมายพื้นที่การวิจัยในหน่วยงานประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนมากใช้แบบสอบถาม ประเภทของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่นักวิจัยนำมาใช้มากคือ สถิติที่ใช้พารามิเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้อธิบายโครงสร้างข้อมูลที่นำมาใช้มากคือ ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบเพื่อการเปรียบเทียบที่นำมาใช้มากคือ t-test ค่าสถิติทดสอบเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่นำมาใช้มากคือไคสแควร์

ลักษณะของวิทยานิพนธ์จำแนกตามด้านประเภทเนื้อหา พบว่า วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำแนกเนื้อหาออกเป็น 8 ประเภท พบว่า มเนื้อหาด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีมากที่สุดและด้านการศึกษาพื้นฐานมีน้อยที่สุด เมื่อนำมาจำแนกย่อยตามประเภทเนื้อหาพบว่า ด้านการศึกษาพื้นฐาน มีเนื้อหาทางด้านโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตมากที่สุด และมีเนื้อหาทางด้านการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษาน้อยที่สุด 2) ด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีเนื้อหาทางด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมและโรงเรียนผู้ใหญ่ฝ่ายบรรพชิตน้อยที่สุด 3) ด้านการศึกษาอาชีพมีเนื้อหารทางด้านวิชาชีพระยะสั้นเพียงด้านเดียว 4) ด้านการให้บริการข่าวสารข้อมูลมีเนื้อหาทางด้านการส่งเสริมความรู้การศึกษาตามอัธยาศัยมากที่สุด และมีเนื้อหาทางด้านศูนย์การเรียนน้อยที่สุด 5) ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา มีเนื้อหาทางด้านชุดการเรียนสำเร็จรูป/สื่อต่างๆ มากที่สุด และมีเนื้อหาทางด้านรายการวิทยุเพื่อการศึกษาน้อยที่สุด 6) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีเนื้อหาทางด้านการบริหารงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนมากที่สุด 7) ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทอื่นๆ มีเนื้อหาทางด้านการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชนต่างๆ และเนื้อหาทางด้านการมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน 8) ด้านการศึกษาประเภท

อื่นๆ ซึ่งมีเนื้อหาที่ไม่สามารถจัดเข้าประเภทเนื้อหาทางด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้โดยตรง

พิสมร วิญญูกูล[135] ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ด้านการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากร” ซึ่งเป็นการศึกษาและสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 – 2540 รวม 187 เรื่อง ตามกรอบแนวคิดของโบยัน (Boyan) ที่ได้แบ่งองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ผู้บริหาร 2) องค์การ 3) นโยบายและการเมือง 4) เศรษฐศาสตร์และการคลัง และ 5) หัวข้อพิเศษ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นแบบการวิเคราะห์เนื้อหาของวิทยานิพนธ์ พบว่า 1) วิทยานิพนธ์ทั้งหมดเมื่อจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นการวิจัยประยุกต์และเมื่อจำแนกตามลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นการวิจัยเชิงบรรยายมากที่สุด แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้มากที่สุด โดยส่วนใหญ่ใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นสถิติเพื่อพรรณนา การทดสอบค่าทีและค่าเอฟเป็นสถิติเพื่อการทดสอบ และสมสัมพันธ์เป็นสถิติเพื่อการอธิบายความสัมพันธ์ และเมื่อพิจารณาตามกรอบการวิจัยของโบยันแล้ว พบว่า มีการทำวิทยานิพนธ์ด้านผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การ นโยบายและการเมือง เศรษฐศาสตร์และการคลัง ตามลำดับ โดยมีวิทยานิพนธ์ด้านหัวข้อพิเศษน้อยที่สุด ทั้งนี้งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สรุป

การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทยเป็นการสังเคราะห์ภายใต้กรอบแนวความคิดในการแบ่งหมวดหมู่ของประเด็นเนื้อหาที่ผู้วิจัยเลือกมาเป็นหัวข้อในการวิจัยของโบยัน (Boyan) ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร องค์การ เศรษฐศาสตร์และการคลัง การเมืองและนโยบาย และบริบทอื่นๆ ซึ่งในแต่ละประเด็นก็ได้มีการแบ่งย่อยเป็นกลุ่มย่อยๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ในประเด็นของผู้บริหารได้แบ่งกลุ่มย่อยเป็นเรื่องของทักษะของผู้บริหารในส่วนนี้ได้รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับความหมายของผู้บริหาร ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้จัดการ ระดับของผู้บริหาร

---

[135] พิสมร วิญญูกูล, “การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ด้านการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากร” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), บทคัดย่อ.

ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น สำหรับทักษะของผู้บริหารนั้นประกอบด้วย 5 ทักษะด้วยกันคือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะการเรียนการสอน และ ทักษะทางด้านความคิด พฤติกรรมของผู้บริหาร ประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง กลุ่มที่สอง คือ องค์การ ผู้วิจัยแยกเป็นประเด็นย่อยๆ ซึ่งประกอบด้วย เรื่องเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ซึ่งได้ค้นหาองค์ความรู้ที่กล่าวถึงความหมาย แหล่งที่มาของอำนาจ การใช้อำนาจในรูปแบบต่างๆ ถัดไปคือเรื่องของภาวะผู้นำ เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับความหมาย รูปแบบของภาวะผู้นำตามทฤษฎีต่างๆ ที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าการมาก่อน เรื่องต่อไปที่เกี่ยวข้องกับองค์การ คือ แรงจูงใจในการทำงาน การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ ประเด็นที่สามที่เป็นกรอบแนวความคิดของโบยันคือ เศรษฐศาสตร์และการคลัง เป็นการกล่าวถึง ความหมายของเศรษฐศาสตร์ทางด้านการศึกษา การลงทุนทางด้านการศึกษา รวมถึงงบประมาณทางด้านการจัดการศึกษาในแต่ละระดับและในแต่ละรูปแบบ สำหรับประเด็นเกี่ยวกับการเมืองและนโยบายเป็นการกล่าวถึงความหมายของนโยบายทั้งที่เป็นนโยบายสาธารณะและนโยบายการศึกษาเพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ประกอบการอภิปรายผลของงานวิจัยต่อไป และในประเด็นเนื้อหาสุดท้ายคือ บริบทอื่นๆ ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษา กฎหมายทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในการจำแนกเนื้อหาของงานวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ยังได้มีการค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิทยานิพนธ์ซึ่งได้แบ่งเป็นผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นในและต่างประเทศเพื่อใช้ประกอบการอภิปรายของงานวิจัยต่อไป

บทที่ 3
การดำเนินการวิจัย

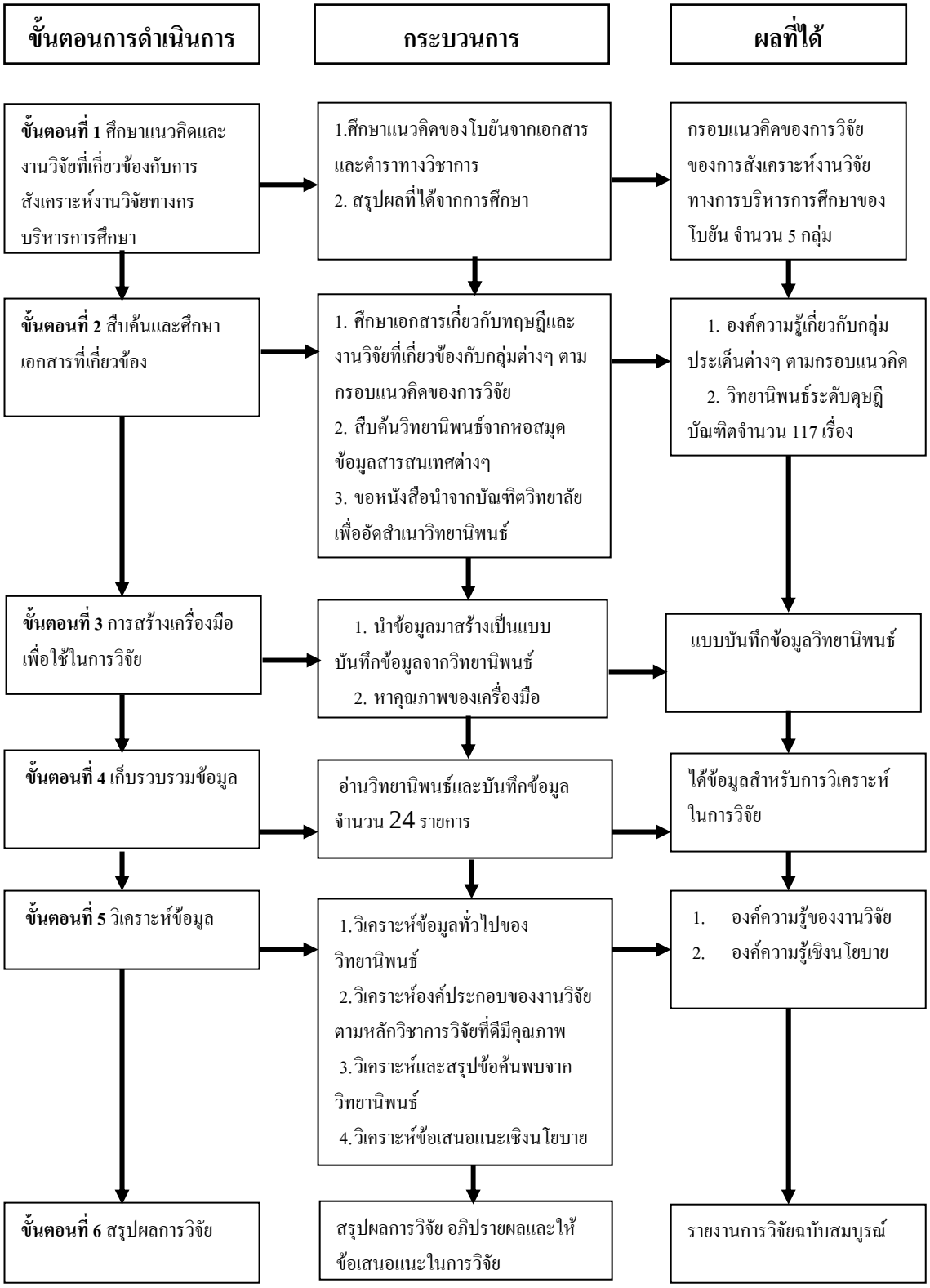
การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทราบหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามกรอบแนวคิดทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan) 2) ทราบองค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ และ3) นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการวิจัย เป็น3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงร่างการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาสภาพปัญหาของการวิจัยทางการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย จากวิทยานิพนธ์เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ ตำรา ข้อมูล สถิติและงานวิจัยต่างๆ และศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาการวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยและนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับทิศทางและแนวทางในการวิจัยและการจัดการศึกษาในอนาคต ดังแผนภาพที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

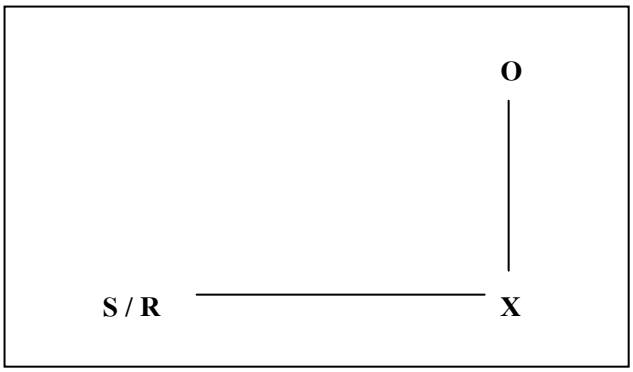
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติขอจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร เครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว เพื่อนำข้อค้นพบไปใช้ประกอบกับดุลพินิจในเชิงนโยบาย ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนผัง ไดอะแกรม (Diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ S / R หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง
X หมายถึง เรื่องราว สถานภาพของปรากฏการณ์ที่ศึกษา
O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

แผนภูมิที่ 3 แสดงแผนผังของแผนแบบการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทยทั้งหมด ที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2529 – 2548 จำนวน 117 เรื่อง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง เป็นวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากสถาบันการศึกษาจำนวน 4 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยานเรศวร จำนวน 117 เรื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย คือ แบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลจากงานวิทยานิพนธ์ จำนวน 24 รายการ ทั้งนี้เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ สรุปรวมกับหลักการแนวคิดทฤษฎีในการจำแนกหมวดหมู่ของงานวิทยานิพนธ์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ จำนวน 24 รายการ โดยได้มีการดำเนินการสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 2 สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งใช้สำหรับสรุปงานวิจัย ในด้านข้อมูลพื้นฐานของผู้วิจัย เนื้อหาของการวิจัย และข้อมูลการวิเคราะห์ต่างๆ ตามรายละเอียดดังนี้

1. ชื่อเรื่อง
2. ชื่อนักวิจัย
3. ชื่อสถาบันการศึกษา
4. ปีที่พิมพ์
5. เพศ

6. อายุ

7. วุฒิสูงสุด

8. อาชีพ (ตำแหน่ง)

9. สังกัด (หน่วยงาน)

10. ทุนสนับสนุน

11. ประเด็นที่วิจัย

12. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

13. แบบแผนการวิจัย

14. เครื่องมือที่ใช้

15. ประเภทสถิติที่ใช้

16. ประเภทของการวิเคราะห์

17. การใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์

18. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

19. ประเภทของตัวแปรตาม

20. ประเภทของตัวแปรอิสระ

21. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

22. กรอบแนวคิด

23. สรุปผลการวิจัย

24. ข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 3 นำแบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาในประเทศไทย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (construct validity)

ขั้นที่ 4 นำแบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ความเที่ยงตรง ความเหมาะสม แล้งจึงนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้จำแนกรายละเอียดข้อมูลจากวิทยานิพนธ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สำรวจวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่เปิดสอนระหว่างปีการศึกษา 2529 – 2548

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการอัดสำเนาวิทยานิพนธ์จากแต่ละสถาบันการศึกษาที่มีรายชื่อของดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาและมีวิทยานิพนธ์ตีพิมพ์ระหว่างปีการศึกษา 2529 - 2548

3. อัดสำเนาวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ตีพิมพ์ในระหว่างปีการศึกษา 2529 – 2548

4. อ่านและบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทั้งสิ้นลงในแบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. วิเคราะห์ภาพรวมของงานวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องตามองค์ประกอบของงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อหาความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ของงานวิทยานิพนธ์แต่ละเล่ม ด้วยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นกรอบในการพิจารณาว่าประเด็นเนื้อหาของวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องตรงกับองค์ความรู้ใดตามแนวคิดการจำแนกกลุ่มของงานวิจัยทางการบริหารการศึกษา และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามรายละเอียดที่กำหนดในแบบบันทึกข้อมูลโดยใช้รูปแบบของตารางไขว้ (crosstabulation)

4. สรุปเนื้อหาสาระที่ได้จากข้อค้นพบจากวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม เพื่อนำมาเสนอเป็นข้อค้นพบเชิงนโยบาย

5. เรียบเรียงข้อค้นพบซึ่งเป็นองค์ความรู้จากการวิทยานิพนธ์ทั้งสิ้นตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดของการวิจัยพร้อมกับนำเสนอองค์ความรู้เชิงนโยบายในแต่ละประเด็น

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean)

สรุป

การวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ทราบหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามกรอบแนวคิดทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan) 2) ทราบองค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ และ3) นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโนบายจากผลการวิจัย โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนใน 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมโครงการการดำเนินการวิจัยและการรายงานผลการวิจัย ซึ่งในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยนั้นได้แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นแนวทางในการกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ ขั้นตอนที่ 3 สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาและจำแนกหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้จากการสืบค้นวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทยที่ได้มีการตีพิมพ์ในระหว่างปีการศึกษา 2529 – 2548 จำนวน 117 เรื่อง ขั้นตอนที่ 5 เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและใช้ค่าสถิติเป็นสถิติพื้นฐานที่รวบรวมมาทั้งหมดเป็น 1) องค์ความรู้จากงานวิจัย และ 2) องค์ความรู้เชิงนโยบาย และขั้นตอนที่ 6 เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปริมาณงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาโดยจำแนกเป็นหมวดหมู่เพื่อให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยและทราบว่ายังขาดงานวิจัยในหมวดหมู่ใด โดยใช้วิธีการการจำแนกตามเนื้อหาสาระของการวิจัยตามทฤษฎีการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan) และภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับทิศทางและแนวทางในการวิจัยและการบริหารการศึกษาในอนาคต โดยมีวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของวิทยานิพนธ์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์วิทยานิพนธ์ตามประเด็นขององค์ประกอบของงานวิจัยตามหลักวิชาการ

ตอนที่ 3 สรุปเนื้อหาที่ได้จากข้อค้นพบจากงานวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้

ผลสรุปของการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย

ตอนที่ 1 ภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย

ภูมิหลังและข้อมูลทั่วไปของงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยได้จำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ปีที่ตีพิมพ์ ภูมิหลังของผู้วิจัย อันประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด หลักสูตรที่จบการสาขาวิชาที่จบการศึกษา อาชีพ (ตำแหน่ง)ในขณะที่ทำวิทยานิพนธ์ สังกัด(หน่วยงาน) แหล่งที่มาของเงินทุนในการศึกษา วัตถุประสงค์ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย กรอบแนวคิด ประเภทสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ประเด็น

วิจัยตามกรอบการวิจัยที่กำหนดขึ้น และ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 9 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามสถาบันการศึกษา

ที่	ชื่อสถาบัน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	65	55.6
2	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	41	35.0
3	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	9	7.7
4	มหาวิทยาลัยนเรศวร	2	1.7
	รวม	117	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่างานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นงานวิทยานิพนธ์ที่เป็นผลผลิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุดจำนวน 65 เรื่อง คือ คิดเป็นร้อยละ 55.6 ส่วนสถาบันการศึกษาล่าสุดที่มีดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา คือ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีงานวิทยานิพนธ์น้อยที่สุด คือ จำนวน 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 2 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามปีการศึกษาที่ตีพิมพ์

ที่	ปีการศึกษา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	2532	9	7.7
2	2533	2	1.7
3	2534	3	2.6
4	2535	2	1.7
5	2536	8	6.8
6	2537	3	2.6
7	2538	12	10.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	ปีการศึกษา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
8	2539	10	8.5
9	2540	10	8.5
10	2543	4	3.4
11	2544	3	2.6
12	2545	14	12.0
13	2546	5	4.3
14	2547	21	17.9
15	2548	11	9.4
	รวม	117	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงถึงปีการศึกษาแต่ละปีที่มีงานวิทยานิพนธ์ กล่าวคือ ระหว่างปีการศึกษา 2529 ถึง 2548 พบว่า ในปีการศึกษา 2547 มีวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาตีพิมพ์มากที่สุดจำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.9 โดยปีการศึกษา 2545 เป็นปีที่มีการตีพิมพ์วิทยานิพนธ์มากรองลงมาคือ จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 12.0 โดยในปีการศึกษา 2541 และ ปีการศึกษา 2542 ไม่มีงานวิทยานิพนธ์ตีพิมพ์จากสถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง เป็นผลทำให้การผลิตบัณฑิตได้รับผลกระทบด้วย

ตารางที่ 3 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามเพศของผู้วิจัย

ที่	เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ชาย	57	48.7
2	หญิง	60	51.3
	รวม	117	100.0

จากตารางที่ 3 และ 4 จะแสดงถึงเพศและอายุของผู้วิจัย ซึ่งพบว่า ผู้วิจัยระหว่างเพศหญิงกับเพศชายมีการทำงานวิทยานิพนธ์ในร้อยละที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 48.7 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 51.3 สำหรับช่วงอายุที่ผู้วิจัยทำงานวิทยานิพนธ์มากที่สุด

คือ ช่วงอายุระหว่าง 46 – 50 ปี ซึ่งมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 โดยช่วงอายุที่ผู้วิจัยตีพิมพ์งานวิทยานิพนธ์ที่คิดเป็นร้อยละที่ใกล้เคียงกัน คือ ช่วงอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.8 และช่วงอายุที่มีงานวิทยานิพนธ์น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุที่มากกว่า 56 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามอายุของผู้วิจัย

ที่	ช่วงอายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ไม่ระบุ	11	9.4
2	ระหว่าง 31 – 35 ปี	6	5.1
3	ระหว่าง 36 – 40 ปี	17	14.5
4	ระหว่าง 41 – 45 ปี	29	24.8
5	ระหว่าง 46 – 50 ปี	31	26.5
6	ระหว่าง 51 – 55 ปี	22	18.8
7	มากกว่า 56 ปี	1	0.9
	รวม	117	100.0

ตารางที่ 5 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (การศึกษาในระดับมหาบัณฑิต) ของผู้วิจัย

ที่	แหล่งที่สำเร็จการศึกษา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ภายในประเทศไทย	108	92.31
2	ต่างประเทศ	9	7.7
	รวม	117	100.0

ตารางที่ 6 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามปริญญา/หลักสูตรระดับมหาบัณฑิตของผู้วิจัย

ที่	ปริญญา / หลักสูตร	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ไม่ระบุ	3	2.6

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	ปริญญา / หลักสูตร	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
2	การศึกษามหาบัณฑิต	43	36.8
3	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	38	32.5
4	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	15	12.8
5	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	5	4.3
6	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต	2	1.7
7	อื่นๆ	11	9.4
	รวม	117	100.0

ตารางที่ 7 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาเอกของการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตของผู้วิจัย

ที่	สาขาวิชา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ไม่ระบุ	9	7.7
2	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	35	29.9
3	สาขาวิชาอื่นๆ	73	62.4
	รวม	117	100.0

ตารางที่ 5 , 6 , และ 7 แสดงถึงภูมิหลังด้านการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า มีผู้วิจัยที่จบการศึกษาวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทในประเทศไทยจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 และมีผู้วิจัยที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และมีผู้วิจัยจำนวน 2 คนที่ไม่ระบุวุฒิการศึกษาสูงสุดในรายละเอียดของประวัติผู้วิจัย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ในส่วนของหลักสูตรที่จบการศึกษาสูงสุดมีความหลากหลายในหลักสูตรมากซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่ การศึกษามหาบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้วิจัยสำเร็จหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และ หลักสูตรที่รองลงมาได้แก่ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตมีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 โดยมีหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาสามารถที่จะจบหลักสูตรที่หลากหลายได้ไม่จำเป็นจะต้อง

เป็นหลักสูตรทางด้านศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์เท่านั้น สำหรับสาขาวิชาที่ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทนั้นผู้วิจัยได้จำแนกข้อมูลออกเป็น 2 ประเด็น กล่าวคือ ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาโดยตรง นั่นคือ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาอื่น นั่นคือ มิใช่สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้วิจัยที่ทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทยสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาอื่นจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 ในขณะที่ผู้วิจัยที่ทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาโดยเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทในสาขาวิชาการบริหารการศึกษานั้นมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษามากที่สุดคือ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

ตารางที่ 8 จำนวนวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำแนกตามสาระสำคัญตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ที่	รายละเอียด	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	มีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ	32	27.4
2	มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10	8.5
3	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเภทการศึกษา	17	14.5
4	มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	38	32.5
5	ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาไว้ในการจัดการศึกษา	3	2.6
6	การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และ องค์การชุมชน	17	14.5
	รวม	117	100.0

จากตารางที่ 8 นอกจากผู้วิจัยจะจำแนกเนื้อหาสาระของงานวิทยานิพนธ์ตามกรอบความคิดของโบยัน (Boyan) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ประเด็นสำคัญแล้ว ผู้วิจัยยังได้เปรียบเทียบกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญอยู่ 6 ประการ ได้แก่ ความเป็นเอกภาพของนโยบาย การกระจายอำนาจ การกำหนดมาตรฐานการศึกษา หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู การระดมทรัพยากร และ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคลและชุมชน จากตารางที่ 8 พบว่าประเด็นเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความสนใจจากผู้ทำวิทยานิพนธ์ในระดับดุษฎีบัณฑิตมากที่สุด คือ จำนวน 38 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 32.5 และประเด็นเกี่ยวกับความเป็นเอกภาพของนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากผู้ทำวิจัย โดยมีจำนวน 32 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.4 ส่วนประเด็นที่ได้รับความสนใจในการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตน้อยที่สุด คือ การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาไว้ในการจัดการศึกษา มีจำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.6 เท่านั้น

ตอนที่ 2 วิเคราะห์วิทยานิพนธ์ตามประเด็นขององค์ประกอบของงานวิจัยตามหลักวิชาการ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 117 เรื่อง ตามประเด็นขององค์ประกอบของงานวิจัยตามหลักวิชาของการวิจัย ซึ่งได้กล่าวไว้โดย สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์[1] โดยสามารถแยกวิเคราะห์ในประเด็นดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของงานวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องสามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยพรรณนา (descriptive research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาพรรณานาสภาพที่เป็นอยู่ของปรากฏการณ์นั้นๆ และเป็นการชี้ให้เห็นว่าปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นอย่างไร และการวิจัยอธิบาย (explanatory research) คือ การวิจัยที่มุ่งจะตอบปัญหาว่าทำไมและอย่างไร ปรากฏการณ์นั้นถึงได้เกิดขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่ามีงานวิทยานิพนธ์ประเภทพรรณนามากกว่างานวิทยานิพนธ์ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นประเภทอธิบาย

กรอบแนวคิดของการวิจัยในแต่ละเรื่องได้วิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยแต่ละเรื่อง โดยกรอบแนวคิดของการวิจัยในทางสังคมศาสตร์ หมายถึง กรอบของ

---

[1] สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสัมคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพฯ : บริษัท เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง จำกัด, 2546), 19.

การวิจัยในด้านเนื้อหาสาระ ซึ่งจะประกอบด้วยตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการได้มาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยนั้นมีที่มาอยู่ 3 แหล่งด้วยกันคือ 1) จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) จากทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 3) จากแนวความคิดของผู้วิจัยเอง ซึ่งความหมายของแต่ละแหล่งที่มี ประกอบด้วย กรอบแนวคิดที่มาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ งานวิจัยที่ผู้อื่นได้ทำมาแล้วในอดีตที่มีประเด็นตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา หรือมีเนื้อหาสาระพาดพิงประเด็นหรือมีตัวแปรบางตัวที่ต้องการศึกษารวมอยู่ด้วย ในขณะที่กรอบแนวความคิดที่มาจากทฤษฎี เป็นการยืนยันว่างานวิจัยนั้นมีความแม่นยำและมีความเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้นโดย และในประการสุดท้ายที่เป็นกรอบแนวความคิดที่มาจากผู้วิจัยเองนั้น เป็นกรอบแนวคิดที่ได้มาจากความคิดและประสบการณ์ของผู้วิจัยเองที่เกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองต้องการ และจากการวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ทั้งหมด 117 เรื่อง พบว่ามีงานวิทยานิพนธ์ที่ใช้กรอบแนวคิดที่มาจากทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากที่สุด รองลงไปคือ การใช้กรอบแนวความคิดจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและก็ยังคงมีการนำประสบการณ์และความคิดของผู้วิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยด้วย

สำหรับการนิยามคำศัพท์เฉพาะของงานวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องมีความเหมาะสมสอดคล้องและครบถ้วน ตามหลักวิชาการวิจัย เช่นเกี่ยวกับวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของวิทยานิพนธ์ทุกเรื่องซึ่งการทบทวนวรรณกรรมถือเป็นการแสดงถึงความรู้ลึกของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัย ซึ่งทุกเรื่องเขียนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทุกตัวและครบถ้วน และนอกจากนี้วรรณกรรมที่นำใช้ในวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องเป็นวรรรณกรรมที่มีความทันสมัยและมาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ ทำให้งานวิทยานิพนธ์ทุกเรื่องสามารถอภิปรายผลได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ผลการวิจัยและข้อค้นพบในแต่ละเรื่องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์ที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการยังได้ค้นพบสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยผู้วิจัยได้นำไปแสดงไว้ในข้อเสนอแนะทั้งในเชิงการนำไปสู่การปฏิบัติและการทำวิจัยในครั้งต่อไป สำหรับการอภิปรายผลการวิจัย คือ การตีความผลวิจัย และการสรุปผลการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้วิจารณญาณของผู้วิจัย เป็นการสังเคราะห์ที่รวมเอาคำถามและวรรรณกรรมเข้าด้วยกันกับผลการวิจัยที่ได้ ซึ่งวิทยานิพนธ์ทุกเรื่องได้เขียนอภิปรายผลได้ชัดเจน คือ มีการกล่าวนำ มีการกล่าวถึงสมมติฐานวิจัย ตีความและประเมินข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเพื่ออธิบายและยืนยันความสอดคล้องหรือความแตกต่างระหว่างข้อค้นพบกับสมมติฐานการวิจัย รวมถึงอธิบายถึงข้อค้นพบจากวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องว่าโดยใช้ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเป็นสิ่งสนับสนุนหรือยืนยันข้อค้นพบดังกล่าว และจากการวิเคราะห์ พบว่าวิทยานิพนธ์ทุกเรื่องมีการอภิปรายผลการวิจัยชัดเจนทุกเรื่อง โดยผู้วิจัยแต่ละคนตอบ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครบถ้วน พร้อมทั้งแสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยที่พบมีการสนับสนุนหรือขยายในรายละเอียดที่ครบถ้วนทุกประเด็น สุดท้ายงานวิทยานิพนธ์ทุกเรื่องได้ชี้ให้เป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากข้อค้นพบจากวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องโดยนำไปแสดงไว้ในข้อเสนอแนะของวิทยานิพนธ์แต่ละเรื่องอย่างครบถ้วน

สำหรับส่วนประกอบอื่นของวิทยานิพนธ์ไม่ว่าจะเป็นบรรณานุกรรม ภาคผนวก ก็ไปตามระเบียบของการจัดทำวิทยานิพนธ์ของแต่ละสถาบันการศึกษาอย่างถูกต้อง และครบถ้วน

ตารางที่ 9 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยสถาบันการศึกษา

ประเด็นเนื้อหา		มศว.	จุฬาฯ	มข.	มน.
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	12.1	2.4	-	-
	พฤติกรรมผู้บริหาร	4.5	-	-	50.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	10.6	7.3	12.5	-
	ผู้บริหารผู้หญิง	1.5	2.4	-	-
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	7.6	7.3	-	-
	ภาวะผู้นำ	3.0	14.6	25.0	-
	แรงจูงใจในการทำงาน	9.1	2.4	-	-
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	1.5	9.8	-	-
	ประสิทธิผลขององค์การ	13.6	14.6	-	-
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	3.0	-	-	-
	งบประมาณทางการศึกษา	1.5	-	-	-
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	4.5	2.4	-	-
	การวิเคราะห์นโยบาย	1.5	9.8	-	-
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	1.5	7.3	-	-
	การวิจัยทางการศึกษา	-	2.4	-	-
	ประเด็นอื่นๆ	24.2	17.1	62.5	50.0
รวม		100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน (เรื่อง)		66	41	8	2

ตารางที่ 10 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามสถาบันโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		มศว.	จุฬาฯ	มข.	มน.	รวม	จำนวน (เรื่อง)
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	88.9	11.1	0	0	100.0	9
	พฤติกรรมผู้บริหาร	75.0	0	0	25.0	100.0	4
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	63.6	27.3	9.1	0	100.0	11
	ผู้บริหารผู้หญิง	50.0	50.0	0	0	100.0	2
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	62.5	37.5	0	0	100.0	8
	ภาวะผู้นำ	20.0	60.0	20.0	0	100.0	10
	แรงจูงใจในการทำงาน	85.7	14.3	0	0	100.0	7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	20.0	80.0	0	0	100.0	5
	ประสิทธิผลขององค์การ	60.0	40.0	0	0	100.0	15
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	100.0	0	0	0	100.0	2
	งบประมาณทางการศึกษา	100.0	0	0	0	100.0	1
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	75.0	25.0	0	0	100.0	4
	การวิเคราะห์นโยบาย	20.0	80.0	0	0	100.0	5
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	25.0	75.0	0	0	100.0	4
	การวิจัยทางการศึกษา	0	100.0	0	0	100.0	1
	ประเด็นอื่นๆ	55.2	24.1	17.2	3.4	100.0	29
จำนวนเรื่อง		66	41	8	2		117

จากตารางที่ 9 และ 10 พบว่า งานวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ ทางการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถรวมอยู่ในการจัดหมวดหมู่ของการจำแนกตามแนวคิดของโบยัน ซึ่งประเด็นดังกล่าวได้แก่ เอกลักษณ์วิชาชีพของนักศึกษา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา ระบบสรรหาข้าราชการครู รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคใต้ การควบคุมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร การศึกษากิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ “Balance Scorecard” การดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน และ การพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน สำหรับงานวิจัยที่ดุษฎีบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ความสนใจน้อยที่สุดได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง การเปลี่ยนแปลงองค์การ งบประมาณทางการศึกษา การวิเคราะห์นโยบาย และการประกันคุณภาพการศึกษา

งานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า มุ่งเน้นงานวิจัยในกลุ่มอื่นๆ ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มตามหมวดหมู่การจำแนกงานวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยันได้เช่นเดียวกัน ประเด็นที่ดุษฎีบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ความสนใจ ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับในการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐบาลสำหรับประเทศไทย การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย และ การพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเด็นเนื้อหาที่ไม่ได้รับความสนใจสำหรับงานวิจัย ได้แก่ พฤติกรรมของบริหาร เศรษฐศาสตร์การศึกษา และ งบประมาณทางการศึกษา

งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่อยู่ในกลุ่มอื่นๆ ที่ไม่สามารถจัดเข้าหมวดหมู่การจำแนกงานวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยันเช่นเดียวกัน ประเด็นเนื้อหาดังกล่าวได้แก่ โปรแกรมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศ การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการ

ปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : พหุกรณีศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนที่เหลือจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพของผู้บริหาร เป็นประเด็นที่มีงานวิจัยมากน้อยตามลำดับ ส่วนประเด็นอื่นยังไม่มีงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น

งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่ใหม่ที่ทำการผลิตดุษฎีบัณฑิตทางด้านการบริหารการศึกษาโดยมีงานวิจัยเพียง 2 เรื่องในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร และ ประเด็นอื่นๆ คือ รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอิสระของรัฐ

กลุ่มผู้บริหาร ได้แบ่งเป็นประเด็นย่อย 4 ประเด็น ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้บริหาร ประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ทักษะของผู้บริหารมีงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด และรองลงไป คือ งานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเด็นพฤติกรรมของผู้บริหารมีงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและมหาวิทยาลัยนเรศวรโดยมีงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวนงานวิจัยมากกว่า ประเด็นประสิทธิภาพของผู้บริหารเป็นประเด็นในกลุ่มผู้บริหารที่มีงานวิจัยมากที่สุดโดยมีงานวิจัยจาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มากน้อยตามลำดับ และประเด็นสุดท้ายในกลุ่มของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิงมีงานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปริมาณที่เท่ากัน

กลุ่มองค์การ แบ่งเป็นประเด็นย่อย 5 ประเด็น ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นอำนาจหน้าที่มีงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเด็นภาวะผู้นำมีงานวิจัยจากทุกสถาบันการศึกษายกเว้นมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีงานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปริมาณมากน้อยตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการทำงานมีสองสถาบันที่มีงานวิจัยได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับประเด็นการเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีสองสถาบันการศึกษาที่มีงานวิจัยทางด้านนี้ ส่วนประเด็นสุดท้ายของกลุ่มองค์การคือ ประสิทธิผลขององค์การเป็นประเด็นที่มีงานวิจัยมาก

ที่สุดในกลุ่มองค์การ และมีสองสถาบันการศึกษาคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีปริมาณงานวิจัยในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน

กลุ่มเศรษฐศาสตร์และการเงิน แบ่งเป็นประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ เศรษฐศาสตร์ทางการศึกษา และงบประมาณทางการศึกษา โดยทั้งสองประเด็นเป็นเนื้อหาที่มีงานวิจัยน้อยที่สุด เศรษฐศาสตร์ทางการศึกษามีเฉพาะงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเท่านั้น เช่นเดียวกับประเด็นงบประมาณทางการศึกษา

กลุ่มการเมืองและนโยบาย แบ่งเป็นประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ การเมืองและนโยบายทางการศึกษา และการวิเคราะห์นโยบาย จากการศึกษาพบว่า ประเด็นการเมืองและนโยบายทางการศึกษามีงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด สำหรับประเด็นการวิเคราะห์นโยบายมีงานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นปริมาณมากที่สุด

กลุ่มบริบทอื่นๆ แบ่งเป็นประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ การประกันคุณภาพการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา พบว่า ประเด็นประกันคุณภาพการศึกษามีงานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากที่สุด และมีงานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาเพียงเรื่องเดียวซึ่งเป็นผลงานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มอื่นๆ ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตามกรอบแนวคิดของโบยัน (Boyan) มีจำนวนมากที่สุด โดยทั้ง 4 สถาบันการศึกษามีงานวิจัยในประเด็นที่หลากหลายและมีปริมาณมากน้อยตามลำดับดังนี้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยนเรศวร

ตารางที่ 11 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยปีการศึกษา(ระหว่างปี 2532-2539)

ประเด็นเนื้อหา		ปีการศึกษา							
		2532	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	22.2	50.0	33.3	0	0	0	16.7	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	0	0	0	0	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	22.2	0	0	0	12.5	33.3	0	20.0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	12.5	0	8.3	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	0	0	0	12.5	0	8.3	0
	ภาวะผู้นำ	22.2	0	0	0	0	0	8.3	20.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	22.2	50.0	33.3	0	12.5	0	8.3	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	0	0	0	0	0	10.0
	ประสิทธิผลขององค์การ	11.1	0	33.3	50.0	0	33.3	25.0	20.0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	0	12.5	0	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	0	50.0	12.5	0	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	0	0	0	33.3	16.7	10.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	12.5	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	0	0	0	0	12.5	0	8.3	20.0
รวม		100	100	100	100	100	100	100	100
จำนวน		9	2	3	2	8	3	12	10

ตารางที่ 11 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยปีการศึกษา (ระหว่างปี 2540-2548)

ประเด็นเนื้อหา		ปีการศึกษา						
		2540	2543	2544	2545	2546	2547	2548
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	0	0	22.2	11.1	0	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	30.0	0	0	0	20.0	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	10.0	25.0	0	7.1	0	4.8	9.1
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	0	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	20.0	0	0	21.4	0	4.8	0
	ภาวะผู้นำ	0	25.0	0	7.1	0	4.8	18.2
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	25.0	0	0	0	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	20.0	0	33.3	0	20.0	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	0	33.3	0	0	23.8	0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	7.1	0	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	0	4.8	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	25.0	0	0	0	0	9.1
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	0	0	0	4.8	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	10.0	0	0	14.3	20.0	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	10.0	0	33.3	28.6	20.0	52.4	63.6
รวม		100	100	100	100	100	100	100
จำนวน(เรื่อง		10	4	3	14	5	21	11

ตารางที่ 12 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามปีการศึกษา(ระหว่างปี 2532-2540)โดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		ปีการศึกษา								
		2532	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	22.2	11.1	11.1	0	0	0	22.2	0	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	0	0	0	0	0	0	75.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	18.2	0	0	0	9.1	9.1	0	18.2	9.1
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	50.0	0	50.0	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	0	0	0	12.5	0	12.5	0	25.0
	ภาวะผู้นำ	20.0	0	0	0	0	0	10.0	20.0	0
	แรงจูงใจในการทำงาน	28.6	14.3	14.3	0	14.3	0	14.3	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	0	0	0	0	0	20.0	40.0
	ประสิทธิผลขององค์การ	6.7	0	6.7	6.7	0	6.7	20.0	13.3	0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	0	50.0	0	0	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบาย	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	0	25.0	25.0	0	0	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	0	0	0	20.0	40.0	20.0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	0	25.0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	100.0	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	0	0	0	0	3.4	0	3.4	6.9	3.4
จำนวน(เรื่อง)		9	2	3	2	8	3	12	10	10

ตารางที่ 12 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามปีการศึกษา(ระหว่างปี 2543-2548)โดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		ปีการศึกษา						รวม	จำนวน (เรื่อง)
		2543	2544	2545	2546	2547	2548		
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	0	22.2	11.1	0	0	100.0	9
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	0	25.0	0	0	100.0	4
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	9.1	0	9.1	0	9.1	9.1	100.0	11
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	0	0	100.0	2
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	0	37.5	0	12.5	0	100.0	8
	ภาวะผู้นำ	10.0	0	10.0	0	10.0	20.0	100.0	10
	แรงจูงใจในการทำงาน	14.3	0	0	0	0	0	100.0	7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	20.0	0	20.0	0	0	100.0	5
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	6.7	0	0	33.3	0	100.0	15
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	50.0	0	0	0	100.0	2
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	100.0	0	100.0	1
การเมืองและนโยบาย	การเมืองและนโยบายการศึกษา	25.0	0	0	0	0	25.0	100.0	4
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	0	0	20.0	0	100.0	5
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	50.0	25.0	0	0	100.0	4
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	100.0	1
	ประเด็นอื่นๆ	0	3.4	13.8	3.4	37.9	24.1	100.0	
จำนวน(เรื่อง)		4	3	14	5	21	11		117

จากตารางที่ 11 และ 12 พบว่า ปีที่มีงานวิจัยตีพิมพ์มากที่สุดคือ ปีการศึกษา 2547 จำนวน 14 เรื่องและมีการศึกษาที่ไม่มีการตีพิมพ์งานวิจัย คือ ปีการศึกษา 2541 และ 2542 สำหรับปีการศึกษาอื่น มีรายละเอียดดังนี้ ปีการศึกษา 2532 มีงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการทำงานในปริมาณที่เท่ากัน ปีการศึกษา 2533 มีงานวิจัยเพียง 2 เรื่อง เป็นประเด็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงาน ปีการศึกษา 2534 มีงานวิจัย 3 เรื่อง เป็นประเด็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การ ปีการศึกษา 2535 มีงานวิจัยเพียง 2 เรื่อง เป็นประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ และการเมืองและนโยบายการศึกษา ปีการศึกษา 2536 มีงานวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้ในปริมาณที่เท่ากัน คือ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง อำนาจหน้าที่ แรงจูงใจในการทำงาน เศรษฐศาสตร์การศึกษา การเมืองและนโยบายการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษา ปีการศึกษา 2537 มีงานวิจัย 3 เรื่อง เป็นประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหาร ประสิทธิผลขององค์การ และการวิเคราะห์นโยบาย ในจำนวนที่เท่ากัน ปีการศึกษา 2538 มีงานวิจัย 12 เรื่อง ศึกษาในประเด็นประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด ปีการศึกษา 2539 มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การในปริมาณที่เท่ากัน ปีการศึกษา 2540 มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารมากที่สุด ปีการศึกษา 2543 มีงานวิจัยในประเด็นประสิทธิภาพของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน และการเมืองและนโยบาย ปีการศึกษา 2544 มีงานวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ประสิทธิผลขององค์การ และ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2545 มีงานวิจัยจำนวน 14 เรื่อง โดยเน้นในประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในองค์การ ปีการศึกษา 2546 มีงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงขององค์การ และการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับปีการศึกษา 2548 มีงานวิจัยจำนวน 11 เรื่อง และเป็นงานวิจัยที่เป็นกลุ่มที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตามกรอบแนวคิด ได้แก่ คุณภาพการจัดการศึกษาระดับมหาบัณฑิต การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอย่างมีส่วนร่วม การบริหารภาควิชาในระดับอุดมศึกษาของรัฐ การพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน

ประเด็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารมีการทำวิจัยและตีพิมพ์มากที่สุดในปีการศึกษา 2533 ในขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารมีการทำวิทยานิพนธ์สูงสุดในปีการศึกษา 2540 สำหรับประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารมีบัณฑิตระดับดุษฎีบัณฑิตให้ความสนใจมากที่สุดปีการศึกษา2537 ประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิงมีผู้ให้ความ

สนใจเลือกเป็นหัวข้อวิทยานิพนธ์และดำเนินการทำการวิจัยและตีพิมพ์ในการศึกษา 2536 ส่วนประเด็นที่เกี่ยวกับองค์การซึ่งสามารถแยกได้เป็นประเด็นย่อยดังนี้ อำนาจหน้าที่ ได้มีบัณฑิตที่สนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้มากที่สุดในปีการศึกษา 2545 และในปีการศึกษา 2543 มีการตีพิมพ์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำสูงสุดในรอบระยะเวลา 17 ปี ในขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานได้รับความสนใจจากผู้บริหารทางการศึกษามากที่สุดในปี 2533 ซึ่งได้รับความสนใจเท่ากับประเด็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ประเด็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การได้รับความสนใจจากดุษฎีบัณฑิตและมีผลการวิจัยออกมาตีพิมพ์มากที่สุดในปีการศึกษา 2544 ซึ่งระดับความสนใจเท่ากับประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การในปีเดียวกัน ส่วนประเด็นเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และการเงินซึ่งมีวิทยานิพนธ์ในประเด็นนี้ค่อนข้างน้อยได้ความสนใจในการเลือกเป็นหัวข้อวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตสูงสุดในปีการศึกษา 2536 ในขณะที่ปีการศึกษา 2535 ประเด็นเกี่ยวกับการเมืองและนโยบายทั้งในส่วนของการเมืองและนโยบายการศึกษา และ การวิเคราะห์นโยบายได้รับความสนใจและมีการตีพิมพ์งานวิทยานิพนธ์สูงสุด สำหรับประเด็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับความสนใจและมีผลงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตสูงสุดในปีการศึกษา 2546 และในปีการศึกษา 2548 ได้มีการเลือกประเด็นและมีผลงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 ประเด็นหลักตามกรอบแนวคิดของโบยัน

ตารางที่ 13 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยเพศของผู้วิจัย

ประเด็นเนื้อหา		เพศ	
		ชาย	หญิง
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	7.0	8.3
	พฤติกรรมผู้บริหาร	3.5	3.3
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	12.3	6.7
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	3.3
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	7.0	6.7
	ภาวะผู้นำ	10.5	6.7
	แรงจูงใจในการทำงาน	3.5	8.3
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	1.8	6.7
	ประสิทธิผลขององค์การ	19.3	6.7
เศรษฐศาสตร์และ	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	1.8	1.7

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ประเด็นเนื้อหา		เพศ	
		ชาย	หญิง
	งบประมาณทางการศึกษา	1.8	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	5.3	1.7
	การวิเคราะห์นโยบาย	3.5	5.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	1.8	5.0
	การวิจัยทางการศึกษา	1.8	0
	ประเด็นอื่นๆ	19.3	30.0
รวม		100	100
จำนวน(เรื่อง)		57	60

ตารางที่ 14 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเพศของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		เพศ		รวม	จำนวน(เรื่อง)
		ชาย	หญิง		
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	44.4	55.6	100.0	9
	พฤติกรรมผู้บริหาร	50.0	50.0	100.0	4
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	63.6	36.4	100.0	11
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	100.0	100.0	2
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	50.0	50.0	100.0	8
	ภาวะผู้นำ	60.0	40.0	100.0	10
	แรงจูงใจในการทำงาน	28.6	71.4	100.0	7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	20.0	80.0	100.0	5
	ประสิทธิผลขององค์การ	73.3	26.7	100.0	15
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	50.0	50	100.0	2
	งบประมาณทางการศึกษา	100.0	0	100.0	1

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประเด็นเนื้อหา		เพศ		รวม	จำนวน(เรื่อง)
		ชาย	หญิง		
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	75.0	25.0	100.0	4
	การวิเคราะห์นโยบาย	40.0	60.0	100.0	5
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	25.0	75.0	100.0	4
	การวิจัยทางการศึกษา	100.0	0	100.0	1
	ประเด็นอื่นๆ	37.9	62.1	100.0	29
จำนวน(เรื่อง)		57	60		117

จากตารางที่ 13 และ14 เพศของผู้ทำการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นชายมีความสนใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ประเด็นอื่นๆ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ทักษะของผู้บริหาร อำนาจหน้าที่ การเมืองและนโยบายการศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์นโยบาย การเปลี่ยนแปลงองค์การ เศรษฐศาสตร์ทางการศึกษา งบประมาณทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และ การวิจัยทางการศึกษาจากสูงสุดไปต่ำสุดตามลำดับ สำหรับผู้วิจัยที่เป็นผู้หญิง ให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ สูงสุดและตามด้วยประเด็นทักษะของผู้บริหาร ส่วนประเด็นอื่นนอกได้รับความสนใจจากผู้หญิงในระดับที่เท่าๆ กัน นอกจากนี้มีประเด็นที่ไม่ได้รับความสนใจจากผู้วิจัยเพศหญิงคือ งบประมาณทางการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา

ตารางที่ 15 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยช่วงอายุของผู้วิจัย

ประเด็นเนื้อหา		ช่วงอายุ						
		31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	มากกว่า 60	ไม่มีข้อมูล
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	5.9	6.9	12.9	4.5	0	9.1
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	6.9	6.5	0	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	16.7	0	6.9	19.4	0	0	18.2
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	9.1	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	0	10.3	3.2	4.5	0	27.3
	ภาวะผู้นำ	11.8	6.9	3.2	13.6	0	18.2	8.5
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	11.8	6.9	6.5	4.5	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	10.3	6.5	0	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	16.7	17.6	13.8	9.7	9.1	100.0	9.1
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	6.9	0	0	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	4.5	0	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	3.4	6.5	4.5	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	16.7	0	6.9	0	0	0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	11.8	6.9	0	0	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	5.9	0	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	50.0	35.3	6.9	19.4	45.5	0	18.2
รวม		100	100	100	100	100	100	100
จำนวน		6	17	29	31	22	1	11

ตารางที่ 16 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามช่วงอายุของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		ช่วงอายุ							รวม	จำนวน (เรื่อง)
		31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	มากกว่า 56	ไม่มีข้อมูล		
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	11.1	22.2	44.4	11.1	0	11.1	100.0	9
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	50.0	50.0	0	0	0	100.0	4
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	9.1	0	18.2	54.5	0	0	18.2	100.0	11
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	100.0	0	0	100.0	2
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	0	37.5	12.5	12.5	0	37.5	100.0	8
	ภาวะผู้นำ	0	20.0	20.0	10.0	30.0	0	20.0	100.0	10
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	28.6	28.6	28.6	14.3	0	0	100.0	7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	60.0	40.0	0	0	0	100.0	6
	ประสิทธิผลขององค์การ	6.7	20.0	26.7	20.0	13.3	6.7	6.7	100.0	15
เศรษฐศาสตร์และการเงินการศึกษา	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	100.0	0	0	0	0	100.0	2
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	100.0	0	0	100.0	1
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	25.0	50.0	25.0	0	0	100.0	4
	การวิเคราะห์นโยบาย	20.0	0	40.0	40.0	0	0	0	100.0	5
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	50.0	50.0	0	0	0	0	100.0	4
	การวิจัยทางการศึกษา	0	100.0	0	0	0	0	0	100.0	1
	ประเด็นอื่นๆ	10.3	20.7	6.9	20.7	34.5	0	6.9	100.0	29
จำนวน		6	17	29	31	22	1	11		117

ตารางที่ 15 และ 16 เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นเนื้อหากับช่วงอายุของผู้ทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ ช่วงอายุระหว่าง 46 – 50 ปี ให้ความสนใจเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ทักษะของผู้บริหาร และการเมืองและนโยบายการศึกษาสูงสุดตามลำดับ ส่วนประเด็นพฤติกรรมของผู้บริหารนั้นได้รับความสนใจจากผู้ทำวิทยานิพนธ์ที่มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปีเช่นเดียวกับประเด็นเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษาซึ่งได้รับความสนใจในการเลือกมาเป็นหัวข้อในการทำวิทยานิพนธ์มากที่สุดในระดับที่เท่ากัน ส่วนผู้วิจัยที่มีช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การประกันคุณภาพการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษาในระดับที่เท่ากัน ในขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิงและเรื่องงบประมาณทางการศึกษาไดรับความสนใจจากกลุ่มผู้วิจัยที่มีอายุระหว่าง 51 – 55 ปีในระดับที่สูงสุด ซึ่งในช่วงอายุที่ใกล้เคียงกันคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 56 ปี ให้ความสนใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเป็นพิเศษ และสำหรับกลุ่มผู้วิจัยที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ ที่เป็นประเด็นที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มตามกรอบแนวคิดที่ได้นำเสนอไว้ในตอนต้นของการวิจัย

ตารางที่ 17 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยวุฒิการศึกษาของผู้วิจัย

ประเด็นเนื้อหา		วุฒิการศึกษา	
		ในประเทศ	ต่างประเทศ
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	8.3	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	3.7	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	8.3	22.2
	ผู้บริหารผู้หญิง	0.9	1.1
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	7.4	0
	ภาวะผู้นำ	9.3	0
	แรงจูงใจในการทำงาน	6.5	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	4.6	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	11.1	33.3
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	1.9	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0.9	0

ประเด็นเนื้อหา		วุฒิการศึกษา	
		ในประเทศ	ต่างประเทศ
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	2.8	11.1
	การวิเคราะห์นโยบาย	4.6	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	3.7	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	11.1
	ประเด็นอื่นๆ	25.9	11.1
รวม		100	100
จำนวน		108	9

ตารางที่ 18 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามวุฒิการศึกษาของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		วุฒิการศึกษา		รวม	จำนวน (เรื่อง)
		ในประเทศ	ต่างประเทศ		
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	100.0	0	100.0	9
	พฤติกรรมผู้บริหาร	100.0	0	100.0	4
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	81.8	18.2	100.0	11
	ผู้บริหารผู้หญิง	50.0	50.0	100.0	2
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	100.0	0	100.0	8
	ภาวะผู้นำ	100.0	0	100.0	10
	แรงจูงใจในการทำงาน	100.0	0	100.0	7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	100.0	0	100.0	5
	ประสิทธิผลขององค์การ	80.0	20.0	100.0	15
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	100.0	0	100.0	2
	งบประมาณทางการศึกษา	100.0	0	100.0	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ประเด็นเนื้อหา		วุฒิการศึกษา		รวม	จำนวน (เรื่อง)
		ในประเทศ	ต่างประเทศ		
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	75.0	25.0	100.0	4
	การวิเคราะห์นโยบาย	100.0	0	100.0	5
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	100.0	0	100.0	4
	การวิจัยทางการศึกษา	0	100.0	100.0	1
	ประเด็นอื่นๆ	96.6	3.4	100.0	29
จำนวน		108	9		117

จากตารางที่ 17 และ18 พบว่า วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัยซึ่งแยกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศไทยกับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ โดยกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกาในประเทศไทย ให้ความสนใจกับประเด็นทางด้านการบริหารการศึกษา ในประเด็นดังต่อไปนี้ ทักษะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร อำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงองค์การ เศรษฐศาสตร์ทางการศึกษา งบประมาณการศึกษา การวิเคราะห์นโยบาย การประกันคุณภาพการศึกษา และประเด็นอื่นๆ ในขณะที่กลุ่มของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างประเทศให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นประสิทธิภาพของผู้บริหาร ประสิทธิภาพขององค์การ การเมืองและนโยบายการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา

ตารางที่ 19 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยอาชีพของผู้วิจัย (1)

ประเด็นเนื้อหา		อาชีพหรือตำแหน่ง					
		ไม่มีข้อมูล	ผู้ช่วยฯ	ครูใหญ่/ผอ.	อาจารย์	หัวหน้าภาค	ผศ.
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	16.7	0	8.3	7.4	12.5	6.7
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	8.3	3.7	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	0	22.2	8.3	7.4	25.0	6.7
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	11.1	0	0	0	6.7
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	16.7	11.1	8.3	7.4	0	6.7
	ภาวะผู้นำ	0	0	0	14.8	0	20.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	0	8.3	3.7	12.5	6.7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	11.1	8.3	3.7	12.5	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	11.1	16.7	14.8	12.5	13.3
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	3.7	0	6.7
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	16.7	0	8.3	3.7	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	16.7	0	0	3.7	0	6.7
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	11.1	0	3.7	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	6.7
	ประเด็นอื่นๆ	33.3	22.2	25.0	22.2	25.0	13.3
รวม		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100
จำนวน		6	9	12	27	8	15

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ประเด็นเนื้อหา		อาชีพหรือตำแหน่ง				
		รศ.	ศึกษานิเทศก์	ศึกษาธิการ	บุคลากรการศึกษาอื่น	บุคลากรจากหน่วยงานอื่น
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	16.7	0	25.0	5.0	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	20.0	0	0	20.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	0	20.0	0	5.0	20.0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	0	0	10.0	0
	ภาวะผู้นำ	16.7	0	25.0	5.0	0
	แรงจูงใจในการทำงาน	33.3	20.0	0	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	0	5.0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	0	25.0	20.0	0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	100.0	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	0	5.0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	0	10.0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	25.0	5.0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	33.3	40.0	0	25.0	60.0
รวม		100	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน		6	5	4	20	5

ตารางที่ 20 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามอาชีพของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา (1)

ประเด็นเนื้อหา		อาชีพหรือตำแหน่ง						
		ไม่มีข้อมูล	ผู้ช่วยฯ	ครูใหญ่/ผอ.	อาจารย์	หัวหน้าภาค	ผศ.	รศ.
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	11.1	0	11.1	22.2	11.1	11.1	11.1
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	25.0	0	0	0	25.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	0	18.2	9.1	18.2	18.2	9.1	0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	50.0	0	0	0	50.0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	12.5	12.5	12.5	25.0	0	12.5	0
	ภาวะผู้นำ	0	0	0	40.0	0	30.0	10.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	0	14.3	14.3	14.3	14.3	28.6
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	20.0	20.0	20.0	20.0	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	6.7	13.3	26.7	6.7	13.3	0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	50.0	0	50.0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบาย	การเมืองและนโยบายการศึกษา	25.0	0	25.0	25.0	0	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	20.0	0	0	20.0	0	20.0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	25.0	0	25.0	0	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	100.0	0
	ประเด็นอื่นๆ	6.9	6.9	10.3	20.7	6.9	6.9	6.9
จำนวน (เรื่อง)		6	9	12	27	8	15	6

ตารางที่ 20 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามอาชีพของผู้วิจัยโดยประเด็นเนื้อหา (2)

ประเด็นเนื้อหา		อาชีพหรือตำแหน่ง				รวม	จำนวน (เรื่อง)
		ศึกษานิเทศก์	ศึกษาธิการ	บุคลากรการศึกษาอื่น	บุคลากรจากหน่วยงานอื่น		
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	11.1	11.1	0	100.0	9
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	25.0	25.0	100.0	4
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	9.1	0	9.1	9.1	100.0	11
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	0	100.0	2
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	0	25.0	0	100.0	8
	ภาวะผู้นำ	0	10.0	10.0	0	100.0	10
	แรงจูงใจในการทำงาน	14.3	0	0	0	100.0	7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	20.0	0	100.0	5
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	6.7	26.7	0	100.0	15
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	0	100.0	2
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	100.0	0	100.0	1
การเมืองและนโยบาย	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	25.0	0	100.0	4
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	40.0	0	100.0	5
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	25.0	25.0	0	100.0	4
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	100.0	1
	ประเด็นอื่นๆ	6.9	0	17.2	10.3	100.0	29
จำนวน (เรื่อง)		5	4	20	5		117

จากตารางที่ 19 และ 20 แสดงเกี่ยวกับประเด็นเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของโบยันกับตำแหน่งหรืออาชีพของผู้วิจัยหรือผู้ที่ทำวิทยานิพนธ์ จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ผู้วิจัยที่เป็นศึกษาธิการจะให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นทักษะของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ประสิทธิผลขององค์การ และ การประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่ากลุ่มผู้วิจัยที่ประกอบอาชีพอื่น ส่วนประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารได้รับความสนใจในการเลือกประเด็นในการทำวิทยานิพนธ์จากกลุ่มผู้วิจัยที่มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์และกลุ่มบุคคลจากหน่วยงานอื่นที่มิใช่หน่วยงานที่เป็นสถาบันการศึกษา ในขณะที่ผู้ที่เป็นหัวหน้าภาคหรือระดับหัวหน้าหน่วยให้ความสำคัญกับประเด็นประสิทธิภาพของผู้บริหารสูงกว่าประเด็นอื่นแต่ก็ใกล้เคียงกับกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ช่วยครูใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการซึ่งให้ความสนใจกับประเด็นผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิงในระดับสูงสุดอีกด้วย สำหรับประเด็นเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงานเป็นประเด็นที่กลุ่มผู้วิจัยที่มีตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์เลือกเป็นประเด็นในการทำวิทยานิพนธ์สูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มผู้วิจัยที่ประกอบอาชีพหรือดำรงตำแหน่งในตำแหน่งอื่นๆ ประเด็นอื่นๆ ได้รับความสนใจจากบุคลากรจากหน่วยงานที่ไม่ใช้สถาบันทางการศึกษาในระดับที่สูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้วิจัยที่ประกอบอาชีพหรือดำรงแหน่งอื่นๆ และเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่ม ปรากฏว่า อาชีพหรือตำแหน่งของผู้ทำวิจัยได้ให้ความสนใจเลือกประเด็นในการทำวิทยานิพนธ์ไม่แตกต่างกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสรุปได้ว่า อาชีพหรือตำแหน่งของผู้วิจัยไม่มีผลต่อการเลือกประเด็นเนื้อหาในการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต

ตารางที่ 21 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยหน่วยงานต้นสังกัด (1)

ประเด็นเนื้อหา		หน่วยงานต้นสังกัด						
		ไม่มีข้อมูล	สปช.	สามัญ	สช.	วอศ.	มทร	ราชภัฏ
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	33.3	6.3	25.0	0	0	7.7
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	12.5	0	0	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	0	33.3	18.8	25.0	0	0	7.7
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	6.3	0	0	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	33.3	0	12.5	0	0	0	0
	ภาวะผู้นำ	0	0	0	0	50.0	0	15.4
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	33.3	0	0	0	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	6.3	0	0	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	0	25.0	0	0	0	30.8
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	0	0	0	7.7
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0
การเมืองและ	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	0	0	0	50.0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	6.3	0	0	50.0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	0	25.0	0	0	7.7
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	7.7
	ประเด็นอื่นๆ	66.7	0	6.3	25.0	50.0	0	15.4
รวม		100	100	100	100	100	100	100
จำนวน		3	3	16	4	2	2	13

ตารางที่ 21 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยหน่วยงานต้นสังกัด (2)

ประเด็นเนื้อหา		หน่วยงานต้นสังกัด					
		กศน.	ศธ.อื่น	กระทรวงอื่น	ม.รัฐ	ม.เอกชน	ไม่ใช่สถาบันการศึกษา
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	8.7	10.0	5.3	0	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	5.0	0	0	16.7
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	0	4.3	5.0	5.3	20.0	16.7
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	5.3	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	0	13.0	10.0	0	0	0
	ภาวะผู้นำ	0	13.0	10.0	10.5	0	0
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	4.3	5.0	15.8	20.0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	4.3	15.0	0	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	8.7	5.0	10.5	20.0	16.7
เศรษฐศาสตร์และ	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	5.0	0	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	5.3	0	0
การเมืองและ	การเมืองและนโยบายการศึกษา	100.0	4.3	0	5.3	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	8.7	5.0	0	0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	4.3	5.0	0	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	0	26.1	20.0	36.8	40.0	50.0
รวม		100	100	100	100	100	100
จำนวน		1	23	20	19	5	6

ตารางที่ 22 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามหน่วยงานต้นสังกัดโดยประเด็นเนื้อหา (1)

ประเด็นเนื้อหา		หน่วยงานต้นสังกัด							
		ไม่มีข้อมูล	สปช.	สามัญ	สช.	วอศ.	มทร	ราชภัฏ	กศน.
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	0	11.1	11.1	11.1	0	0	11.1	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	50.0	0	0	0	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	0	9.1	27.3	9.1	0	0	9.1	0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	50.0	0	0	0	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	12.5	0	25.0	0	0	0	0	0
	ภาวะผู้นำ	0	0	0	0	10.0	0	20.0	0
	แรงจูงใจในการทำงาน	0	14.3	0	0	0	0	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	0	0	20.0	0	0	0	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	0	26.7	0	0	0	26.7	0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	0	0	0	0	50.0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบาย	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	0	0	0	25.0	0	25.0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	0	20.0	0	0	20.0	0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	0	25.0	0	0	25.0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	0	100.0	0
	ประเด็นอื่นๆ	6.9	0	3.4	3.4	3.4	0	6.9	0
จำนวน		3	3	16	4	2	2	13	1

ตารางที่ 22 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามหน่วยงานต้นสังกัดโดยประเด็นเนื้อหา (2)

ประเด็นเนื้อหา		หน่วยงานต้นสังกัด					รวม	จำนวน (เรื่อง)
		ศธ. อื่น	กระทรวงอื่น	ม.รัฐ	ม.เอกชน	ไม่ใช่สถาบันการศึกษา		
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	22.2	22.2	11.1	0	0	100.0	9
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	25.0	0	0	25.0	100.0	4
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	100.0	11
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	50.0	0	0	100.0	2
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	37.5	25.0	0	0	0	100.0	8
	ภาวะผู้นำ	30.0	20.0	20.0	0	0	100.0	10
	แรงจูงใจในการทำงาน	14.3	14.3	42.9	14.3	0	100.0	7
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	20.0	60.0	0	0	0	100.0	5
	ประสิทธิผลขององค์การ	13.3	6.7	13.3	6.7	6.7	100.0	15
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	50.0	0	0	0	100.0	2
	งบประมาณทางการศึกษา	0	0	100.0	0	0	100.0	1
การเมืองและ	การเมืองและนโยบายการศึกษา	25.0	0	25.0	0	0	100.0	4
	การวิเคราะห์นโยบาย	40.0	20.0	0	0	0	100.0	5
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	25.0	25.0	0	0	0	100.0	4
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	0	100.0	1
	ประเด็นอื่นๆ	20.0	13.8	24.1	6.9	10.3	100.0	29
จำนวน		23	20	19	5	6		117

จากตารางที่ 21 และ 22 พบว่า ประเด็นเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัยซึ่งส่วนใหญ่มาจากสถาบันการศึกษา จากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผู้วิจัยที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ สนใจทำวิทยานิพนธ์ในประเด็นทักษะของผู้บริหาร ประสิทธิภาพของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงกว่ากลุ่มผู้วิจัยที่สังกัดหน่วยงาน ส่วนกลุ่มผู้วิจัยที่ทำงานสังกัดกรมสามัญศึกษาได้เลือกทำวิทยานิพนธ์ในประเด็นผู้บริหารผู้หญิงสูงกว่ากลุ่มผู้วิจัยที่สังกัดหน่วยงานอื่น ในขณะที่กลุ่มผู้วิจัยจากกรมอาชีวศึกษาให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นของภาวะผู้นำในระดับที่สูงกว่าหน่วยงานอื่น สำหรับประเด็นการเมืองและนโยบายการศึกษาได้รับความสนใจจากกลุ่มผู้วิจัยที่ทำงานในส่วนของการศึกษานอกโรงเรียน และกลุ่มผู้วิจัยที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลให้ความสนใจเลือกประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย ส่วนกลุ่มผู้วิจัยที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือวิทยาลัยครูให้ความสนใจในประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเป็นประเด็นสำคัญและเลือกทำวิทยานิพนธ์มากที่สุด

ตารางที่ 23 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ประเด็นเนื้อหา		วัตถุประสงค์ของการวิจัย					
		ศึกษา	ประเมิน	วิจัยและพัฒนา	สังเคราะห์	มากกว่า 2	มากกว่า 3
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	6.1	33.3	8.3	0	6.7	25.0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	3.7	0	0	0	6.7	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	9.8	33.3	0	0	13.3	0
	ผู้บริหารผู้หญิง	2.4	0	0	0	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	6.1	0	16.7	0	6.7	0
	ภาวะผู้นำ	6.1	0	8.3	0	13.3	50.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	6.1	0	0	0	13.3	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	6.1	0	0	0	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	11.0	0	33.3	0	13.3	0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	50.0	0	0	0	50.0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	100.0	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	4.9	0	0	0	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	4.9	0	0	100.0	0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	3.7	0	8.3	0	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	1.2	0	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	25.6	33.3	25.0	0	20.0	25.0
รวม		100	100	100	100	100	100
จำนวน		82	3	12	1	15	4

ตารางที่ 24 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		วัตถุประสงคของการวิจัย						รวม
		ศึกษา	ประเมิน	วิจัยและพัฒนา	สังเคราะห์	มากกว่า 2	มากกว่า 3	
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	55.6	11.1	11.1	0	11.1	11.1	100.0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	75.0	0	0	0	25.0	0	100.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	72.7	9.1	0	0	18.2	0	100.0
	ผู้บริหารผู้หญิง	100.0	0	0	0	0	0	100.0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	62.5	0	25.0	0	12.5	0	100.0
	ภาวะผู้นำ	50.0	0	10.0	0	20.0	20.0	100.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	71.4	0	0	0	28.6	0	100.0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	100.0	0	0	0	0	0	100.0
	ประสิทธิผลขององค์การ	60.0	0	26.7	0	13.3	0	100.0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	50.0	0	0	0	50.0	0	100.0
	งบประมาณทางการศึกษา	100.0	0	0	0	0	0	100.0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	100.0	0	0	0	0	0	100.0
	การวิเคราะห์นโยบาย	80.0	0	0	20.0	0	0	100.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	75.0	0	25.0	0	0	0	100.0
	การวิจัยทางการศึกษา	100.0	0	0	0	0	0	100.0
	ประเด็นอื่นๆ	72.4	3.4	10.3	0	10.3	3.4	100.0
จำนวน		82	3	12	1	15	4	

สำหรับตารางที่ 23 และ 24 ประเด็นเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตที่ได้แบ่งตามหมวดหมู่จากกรอบแนวคิดของโบยันเป็น 5 กลุ่มใหญ่ กับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งได้แบ่งเป็นเพื่อการศึกษา เป็นการประเมิน วิจัยและพัฒนา การสังเคราะห์ และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่มากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์สำหรับงานวิจัยแต่ละเรื่อง ซึ่งจากข้อค้นพบสามารถสรุปได้ว่า ประเด็นที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการประเมิน สูงสุดได้แก่ประเด็นทักษะของผู้บริหารและประสิทธิภาพของผู้บริหาร ส่วนประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการ

กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำวิทยานิพนธ์มากกว่าหนึ่งลักษณะของการกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งเช่นเดียวกับประเด็นเศรษฐศาสตร์และการเงิน ส่วนการวิเคราะห์นโยบายนั้นส่วนใหญ่จะกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการสังเคราะห์เนื้อหา

ตารางที่ 25 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นเนื้อหา		เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย				
		แบบสอบถาม	แบบสอบ/วัด	แบบสัมภาษณ์	อื่น	มากกว่า 1
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	11.1	0	0	0	3.7
	พฤติกรรมผู้บริหาร	5.8	0	0	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	11.6	20.0	0	0	7.4
	ผู้บริหารผู้หญิง	1.4	20.0	0	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	4.3	0	14.3	0	11.1
	ภาวะผู้นำ	7.2	0	14.3	50.0	7.4
	แรงจูงใจในการทำงาน	7.2	0	0	0	7.4
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	1.4	0	0	0	14.8
	ประสิทธิผลขององค์การ	15.9	20.0	0	50.0	7.4
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	2.9	0	0	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	1.4	0	0	0	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	14.3	0	7.4
	การวิเคราะห์นโยบาย	2.9	0	21.4	0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	2.9	20.0	0	0	3.7
	การวิจัยทางการศึกษา	1.4	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	21.7	20.0	35.7	0	29.6
รวม		100	100	100	100	100
จำนวน		69	5	14	2	27

ตารางที่ 26 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					รวม
		แบบสอบถาม	แบบสอบ/วัด	แบบสัมภาษณ์	อื่น	มากกว่า 1	
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	88.9	0	0	0	11.1	100.0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	100.0	0	0	0	0	100.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	72.7	9.1	0	0	18.2	100.0
	ผู้บริหารผู้หญิง	50.0	50.0	0	0	0	100.0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	37.5	0	25.0	0	37.5	100.0
	ภาวะผู้นำ	50.0	0	20.0	10.0	20.0	100.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	71.4	0	0	0	28.6	100.0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	20.0	0	0	0	80.0	100.0
	ประสิทธิผลขององค์การ	73.3	6.7	0	6.7	13.3	100.0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	100.0	0	0	0	0	100.0
	งบประมาณทางการศึกษา	100	0	0	0	0	100.0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	0	0	50.0	0	50.0	100.0
	การวิเคราะห์นโยบาย	40.0	0	60.0	0	0	100.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	50.0	25.0	0	0	25.0	100.0
	การวิจัยทางการศึกษา	100.0	0	0	0	0	100.0
	ประเด็นอื่นๆ	51.7	3.4	17.2	0	27.6	100.0
จำนวน		69	5	14	2	27	

จากตารางที่ 25 และ 26 สามารถสรุปข้อค้นพบได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย นั้น งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย รองลงไปได้แก่ การใช้เครื่องมือมากกว่าหนึ่งชนิด ซึ่งจะเป็นการผสมผสานเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อค้นพบตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้ทำวิจัยได้กำหนดไว้

ตารางที่ 27 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นเนื้อหา		ประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัย					
		พื้นฐาน	หลายตัวแปร	พื้นฐานและตัวแปรเดียว	พื้นฐานและหลายตัวแปร	ตัวแปรเดียวและหลายตัวแปร	อื่นๆ
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	5.1	14.3	25.0	7.8	0	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	0	100.0	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	7.7	14.3	25.0	9.4	0	0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	3.1	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	7.7	0	0	7.8	0	0
	ภาวะผู้นำ	7.7	0	0	10.9	0	0
	แรงจูงใจในการทำงาน	2.6	0	0	9.4	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	5.1	0	25.0	3.1	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	10.3	14.3	0	15.6	0	0
เศรษฐศาสตร์และ	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	2.6	0	0	1.6	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	2.6	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบาย	การเมืองและนโยบายการศึกษา	2.6	0	0	4.7	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	10.3	0	0	1.6	0	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	7.7	0	0	1.6	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	14.3	0	0	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	28.2	42.9	25.0	17.2	100.0	100.0
รวม		100	100	100	100	100	100
จำนวน		39	7	4	64	2	1

ตารางที่ 28 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		ประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัย						รวม
		พื้นฐาน	หลายตัวแปร	พื้นฐานและตัวแปรเดียว	พื้นฐานและหลายตัวแปร	ตัวแปรเดียวและหลายตัวแปร	อื่นๆ	
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	22.2	11.1	11.1	55.6	0	0	100.0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	0	100.00	0	0	100.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	27.3	9.1	9.1	54.5	0	0	100.0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	0	100.0	0	0	100.0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	37.5	0	0	62.5	0	0	100.0
	ภาวะผู้นำ	30.0	0	0	70.0	0	0	100.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	14.3	0	0	85.7	0	0	100.0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	40.0	0	20.0	40.0	0	0	100.0
	ประสิทธิผลขององค์การ	26.7	6.7	0	66.7	0	0	100.0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	50.0	0	0	50.0	0	0	100.0
	งบประมาณทางการศึกษา	100.0	0	0	0	0	0	100.0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	25.0	0	0	75.0	0	0	100.0
	การวิเคราะห์นโยบาย	80.0	0	0	20.0	0	0	100.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	75.0	0	0	25.0	0	0	100.0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	100.0	0	0	0	0	100.0
	ประเด็นอื่นๆ	37.9	10.3	3.4	54.7	1.7	0.9	100.0
จำนวน		39	7	4	64	2	1	

ตารางที่ 27 และ 28 แสดงให้เห็นถึงประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัย พบว่าผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อค้นพบทั้งในส่วนของสถิติพื้นฐานซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับสถิติที่มีการกำหนดตัวแปรหลายตัวแปร เนื่องจากการวิจัยจะมีคุณค่ามากน้อยเพียงใดจะอยู่ที่ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย นอกจากนี้ถ้าหากผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ยังไม่มีนักวิจัยอื่นได้กำหนดหรือศึกษาก็จะนับได้ว่างานวิจัยนั้นจะมีคุณค่าทางวิชาการและทางปฏิบัติมากกว่างานวิจัยที่ใช้ตัวแปรซ้ำซาก ซึ่งถือเป็นลักษณะสำคัญของงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตที่จะต้องกำหนดตัวแปรที่ไม่ซ้ำซากเพื่อจะได้ข้อค้นใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ต่อไป

ตารางที่ 29 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยแผนแบบการวิจัย

ประเด็นเนื้อหา		แผนแบบการวิจัย				
		Descriptive	Qualitative	Correlational	R&D	Synthesis
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	6.7	3.0	11.3	0	0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	6.5	0	0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	13.3	6.1	9.7	20.0	0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	3.2	0	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	6.7	12.1	4.8	0	0
	ภาวะผู้นำ	6.7	9.1	9.7	0	0
	แรงจูงใจในการทำงาน	6.7	0	9.7	0	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	6.7	3.0	4.8	0	0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	9.1	16.1	40.0	0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	6.7	0	1.6	0	0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	3.0	0	0	0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	6.7	0	4.8	0	0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	9.1	1.6	0	50.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	6.7	6.1	1.6	0	0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	1.6	0	0
	ประเด็นอื่นๆ	33.3	39.4	12.9	40.0	50.0
จำนวน (เรื่อง)		15	33	62	5	2

ตารางที่ 30 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามแผนแบบการวิจัยโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		แผนแบบการวิจัย					รวม
		Descriptive	Qualitative	Correlational	R&D	Synthesis	
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	11.1	11.1	77.8	0	0	100.0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	0	100.0	0	0	100.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	18.2	18.2	54.5	9.1	0	100.0
	ผู้บริหารผู้หญิง	0	0	100.0	0	0	100.0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	12.5	50.0	37.5	0	0	100.0
	ภาวะผู้นำ	10.0	30.0	60.0	0	0	100.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	14.3	0	85.7	0	0	100.0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	20.0	20.0	60.0	0	0	100.0
	ประสิทธิผลขององค์การ	0	20.0	66.7	13.3	0	100.0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	50.0	0	50.0	0	0	100.0
	งบประมาณทางการศึกษา	0	100.0	0	0	0	100.0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	25.0	0	75.0	0	0	100.0
	การวิเคราะห์นโยบาย	0	60.0	20.0	0	20.0	100.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	25.0	50.0	25.0	0	0	100.0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	100.0	0	0	100.0
	ประเด็นอื่นๆ	17.2	44.8	27.6	6.9	3.4	100.0
จำนวน (เรื่อง)		15	33	62	5	2	

ตารางที่ 29 และ 30 แสดงให้เห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่มีแผนแบบการวิจัยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งการเลือกแผนแบบการวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของกการวิจัย ชนิดของตัวแปรที่ผู้วิจัยแต่ละคนเลือกมาดำเนินการและควบคุม องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขหรือข้อจำกัดต่างๆ ตลอดจนวิธีการสังเกต และชนิดของสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการแปลผลการวิจัย

ตารางที่ 31 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามเนื้อหาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประเด็นเนื้อหา		วิธีการสุ่มตัวอย่าง					
		เจาะจง	อย่างง่าย	เป็นระบบ	แบบกลุ่ม	แบ่งชั้น	หลายขั้นตอน
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	10.0	0	0	33.3	9.1	6.7
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	5.3	0	0	9.1	3.3
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	5.0	10.5	0	0	13.6	13.3
	ผู้บริหารผู้หญิง	2.5	0	0	0	4.5	0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	5.0	5.3	0	0	13.6	6.7
	ภาวะผู้นำ	10.0	10.5	0	0	4.5	10.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	5.0	15.8	0	33.3	4.5	0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	2.5	10.5	0	0	4.5	3.3
	ประสิทธิผลขององค์การ	10.0	10.5	0	0	4.5	26.7
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	33.3	0	4.5	0
	งบประมาณทางการศึกษา	2.5	0	0	0	0	0
การเมืองและนโยบาย	การเมืองและนโยบายการศึกษา	2.5	0	0	0	4.5	6.7
	การวิเคราะห์นโยบาย	7.5	5.3	0	0	4.5	0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	5.0	0	0	0	4.5	3.3
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	100.0	0
	ประเด็นอื่นๆ	32.5	26.5	66.7	33.3	9.1	20.0
จำนวน		40	19	3	3	22	30

ตารางที่ 32 จำนวนวิทยานิพนธ์แยกตามวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยประเด็นเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหา		วิธีการสุ่มตัวอย่าง						รวม
		เจาะจง	อย่างง่าย	เป็นระบบ	แบบกลุ่ม	แบ่งชั้น	หลายขั้นตอน	
ผู้บริหาร	ทักษะผู้บริหาร	44.4	0	0	11.1	22.2	22.2	100.0
	พฤติกรรมผู้บริหาร	0	25.0	0	0	50.0	25.0	100.0
	ประสิทธิภาพของผู้บริหาร	18.2	18.2	0	0	27.3	36.4	100.0
	ผู้บริหารผู้หญิง	50.0	0	0	0	50.0	0	100.0
องค์การ	อำนาจ/หน้าที่	25.0	12.5	0	0	37.5	25.0	100.0
	ภาวะผู้นำ	40.0	20.0	0	0	10.0	30.0	100.0
	แรงจูงใจในการทำงาน	28.6	42.6	0	14.3	14.3	0	100.0
	การเปลี่ยนแปลงองค์การ	20.0	40.0	0	0	20.0	20.0	100.0
	ประสิทธิผลขององค์การ	26.7	13.3	0	0	6.7	53.3	100.0
เศรษฐศาสตร์และการเงิน	เศรษฐศาสตร์การศึกษา	0	0	50.0	0	50.0	0	100.0
	งบประมาณทางการศึกษา	100.0	0	0	0	0	0	100.0
การเมืองและนโยบายการศึกษา	การเมืองและนโยบายการศึกษา	25.0	0	0	0	25.0	50.0	100.0
	การวิเคราะห์นโยบาย	60.0	20.0	0	0	20.0	0	100.0
บริบทอื่นๆ	การประกันคุณภาพการศึกษา	50.0	0	0	0	25.0	25.0	100.0
	การวิจัยทางการศึกษา	0	0	0	0	100.0	0	100.0
	ประเด็นอื่นๆ	44.8	17.2	6.9	3.4	6.9	20.7	100.0
จำนวน		40	19	3	3	22	30	

ตารางที่ 31 และ 32 แสดงให้เห็นถึงวิธีการสุ่มตัวอย่างในการทำงานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาส่วนจะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และ วิธีหลายขั้นตอน ซึ่งความสำคัญของประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยแต่ละเรื่อง อาจจะเป็นกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่มก็ได้ ขึ้นอยู่กับขอบเขตในแนวกว้างและแนวลึกของการวิจัยหรือความสลับซับซ้อนที่เกี่ยวพันกับปัญหาที่วิจัย แต่อย่างไรก็ตาม ประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นเป้าหมายของการวิจัยไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเดียวหรือหลายๆ กลุ่ม จะมีผลอย่างมากต่อวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เพราะข้อมูลที่จะจัดเก็บจากแต่ละกลุ่มหรือแต่ละระดับของประชากรเป้าหมายจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลถึงเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลซึ่งจะมีความแตกต่างและมีความยากง่ายแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 สรุปเนื้อหาที่ได้จากข้อค้นพบจากงานวิทยานิพนธ์

จากการศึกษาวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ทั้งสิ้น 117 เรื่องสามารถสรุปและจำแนกได้ดังนี้ เรื่องที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารจำนวน 9 เรื่อง โดยมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกับความความคิดของ เธลเบอร์ท แอล เดรค (Thelbert L. Drake) และ วิลเลียม เอช โรว์ (William H. Roe) ซึ่งได้เสนอว่าทักษะในการบริหารของผู้บริหารสำหรับสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะด้วยกันคือ ทักษะทางเทคนิค (technical skills) ซึ่งได้แก่ การใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในกิจกรรมอย่าหนึ่งอย่างใด พร้อมกับความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติภาระกิจ ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดจากการฝึกอบรมและประสบการณ์ ทักษะที่สองได้แก่ ทักษะทางมนุษย์ (human skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นทักษะที่สามารถใช้ในการทำงานกับบุคลากรภายในองค์การซึ่งจะช่วยให้บริหารงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันนี้การทำงานแต่ละประเภท จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานงานจากบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกองค์การที่มีความเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาทุกคนจึงจำเป็นจะต้องมีทักษะทางมนุษย์พร้อมกับมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกัน ทักษะที่สาม คือ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) เป็นความสามารถที่ประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน เป็นความสามารถที่จะมองภาพรวมขององค์การและการบริหารจัดการภายในองค์การได้ ซึ่งทักษะด้านนี้เป็นความสามารถที่จะมองทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกันให้เชื่อมโยงถึงกัน ส่วนทักษะที่สี่เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องมีและแตกต่างจากผู้บริหารองค์การประเภทอื่น นั่นก็คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน (educational and instructional Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนและการสอนรวมถึงการเป็นนักวิชาการที่ดีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษและการบริหารหลักสูตรเป็นอย่างดี และทักษะประการสุดท้ายที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาคือ ทักษะทางความรู้ ความคิด (cognitive skills) ถือว่าเป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งอีกทักษะหนึ่งของการเป็นผู้บริหารทางการศึกษา กล่าวคือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความคิด มีสติปัญญารวมถึงการมีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้จากข้อค้นพบสามารถสรุปได้ว่ามี

การแบ่งระดับของผู้บริหารออกเป็นระดับต่างๆ และระดับของผู้บริหารแต่ละระดับก็จะมีความสอดคล้องกับทักษะทางการบริหารที่ผู้บริหารในแต่ละระดับจำเป็นจะต้องมี เช่น จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารแต่ละประการมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพทางการบริหารซึ่งมีความแตกต่างไปตามประเภทหรือระดับของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่าผู้บริหารในบางระดับมีความจำเป็นอย่างยิ่งว่าควรได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้บริหารทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่มีผลการสรุปการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะของการเป็นผู้บริหารทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ ความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และความสามารถในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษาที่ว่า ผู้นำที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิผลจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง พร้อมกับความเข้าใจในโครงสร้างของงานและมีการใช้อำนาจในตำแหน่งมาก และผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมร่วมมือสูง สำหรับผู้บริหารทางการศึกษาในระดับประถมศึกษาก็จะมุ่งเน้นการตัดสินใจและแก้ปัญหา ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาก็คือการใช้เทคนิคการระดมสมองและแสดงความเป็นผู้บริหารที่มีทักษะทางด้านวิชาการที่ดี ดังนั้น โดยสรุปทักษะของผู้บริหารทางการศึกษาควรประกอบด้วย 5 ทักษะดังกล่าว โดยจะมีความแตกต่างในแต่ละระดับของผู้บริหาร ซึ่งในการแบ่งระดับอาจแบ่งตามโครงสร้างเป็นระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง แบ่งระดับของผู้บริหารตามระดับของการจัดการศึกษา ซึ่งในแต่ระดับของผู้บริหารจะเน้นทักษะในแต่ละด้านที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

ตารางที่ 33 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	ศิริ เจริญวัย	มศว.	การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู	1. เพื่อค้นหาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถภาพทางการบริหารงานแต่ละด้าน 2. ศึกษาถึงสภาพคุณลักษณะของผู้บริหารและสมรรถภาพทางการบริหารงานในแต่ละระดับและแต่ละประเภทได้ 3. วิเคราะห์หาคุณลักษณะของผู้บริหารและสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารในแต่ละระดับและแต่ละประเภท 4. หารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารและสมรรถภาพทางการบริหารงานสำหรับผู้บริหารในแต่ละระดับและแต่ละประเภท	1. คุณลักษณะของผู้บริหารแต่ละประการที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพทางการบริหารมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของการแบ่งกลุ่มผู้บริหาร 2. ผู้บริหารทุกระดับอยู่ในเกณฑ์ที่ควรพัฒนาในบางลักษณะ 3. สมรรถภาพในการบริหารของผู้บริหารระดับนโยบายและผู้บริหารงานทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าผู้บริหารกลุ่มอื่น 4. สมรรถภาพทางการบริหารงานด้านเทคนิคการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธุรกิจ และด้านกิจการนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องพัฒนาสำหรับผู้บริหารระดับปฏิบัติหรือหัวหน้าภาควิชาต่าง 5. สมรรถภาพทางการบริหารด้าน เทคนิคการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านกิจการนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องพัฒนาสำหรับผู้บริหารงานส่งเสริมวิชาการ

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
2	บุญมา กัมปนาทพงษ์	มศว.	การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ	1. ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารดีเด่นกับผู้บริหารทั่วไป 3. เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นบางประการของผู้บริหาร	1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พึงประสงค์จำแนกได้เป็น 4 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ วิชาการ บุคลิกภาพ และความสามารถในการบริหารงานซึ่งแต่ละด้านจะประกอบด้วยพฤติกรรมเด่นที่บ่งชี้คุณลักษณะแต่ละด้าน 2. ผู้บริหารหญิงมีคุณลักษณะด้านวิชาการและความสามารถในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารผู้ชาย 3. ผู้บริหารที่มีอายุมากมีคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุปานกลางและน้อย 4. คุณวุฒิและประสบการณ์ของผู้บริหารมิใช่ตัวแปรที่สำคัญที่บ่งชี้ความแตกต่างของผู้บริหาร 5. คุณลักษณะที่แตกต่างขึ้นอยู่กับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และอายุ
3	จันทรานี สงวนนาม	มศว.	คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับ	1. ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา 2. ค้นหาคุณลักษณะของผู้บริหารและปัจจัยที่สามารถ	1. สถานภาพด้านชีวสังคมและข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนไม่มีผลต่อผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			ความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา	ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา 3. วิเคราะห์หาคุณลักษณะของผู้บริหารและปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของโรงเรียน 4. เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ 3. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการตัดสินใจไม่แตกต่างกันในระหว่างโรงเรียน 2 ประเภทนี้ 4. ผู้บริหารมีพฤติกรรมการสื่อสารไม่แตกต่างกัน 5. มีพฤติกรรมการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน 6. มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน 7. บรรยากาศของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน 8. ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน 9. คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ 10. คุณลักษณะของผู้บริหารและปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาได้แก่ พฤติกรรมการแก้ปัญหาด้วยวิธีการระดมสมอง การแก้ปัญหาด้วยวิธีระบบ พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน แบบผู้นำ

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					และความพึงพอใจในงาน
4	เจิดหล้า สุนทรวิภาต	มศว.	คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย	1. แสวงหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหัวหน้าและประสิทธิผลของภาควิชา 2. เพื่อใช้ทฤษฎีของฟีดเลอร์ทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าและภาควิชาในหัวหน้าประเภทต่างๆ 3. เพื่อใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมหรือจิตลักษณะ 5 ประการทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าและประสิทธิผลของภาควิชาว่าได้ดีเพียงใดและในหัวหน้าประเภทใด 4. ศึกษาปริมาณการทำนายประสิทธิผลของภาควิชา และประสิทธิผลของหัวหน้าโดยใช้ตัวแปรหลายประเภท	ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำของฟีดเลอร์ คือ ผู้นำที่มีส่วนทำให้เกิดประสิทธผลของหัวหน้าจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เข้าใจในโครงสร้างของงานและมีการใช้อำนาจในตำแหน่งมาก และ ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมร่วมมือสูง
5	จักรพรรดิ วะทา	มศว.	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า (ค.ศ. 1995 – 2005)	1. กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า 2. ศึกษาบทบาทหน้าที่ที่ควรจะเป็นของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า	1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะทางการบริหาร ด้านวิชาชีพ 2. บทบาทหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้าประกอบด้วย ด้านการอำนวยการจัดการศึกษา ด้านการดำเนินงานบริหารการศึกษา ด้านการดำเนินงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและการวางแผน ด้านการกำกับดูแลการดำเนินงานการศึกษาการศาสนาและการ

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					วัฒนธรรม ด้านการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมงานวิชาการ ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ด้านการปฏิบัติงานแทนกรมหรือหน่วยงานที่ไม่ไม่ผู้ปฏิบัติในจังหวัด และด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
6	มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์	มศว.	ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล	1. ศึกษาสุขภาพองค์การของภาควิชาในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2. ศึกษาความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดของหัวหน้าภาควิชา 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับลักษณะชีวสังคมของหัวหน้าภาควิชา 4. ใช้ความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดทำนายสุขภาพองค์การ 5. ศึกษาอำนาจในการทำนายสุขภาพขององค์การ	สุขภาพองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
7	ช่อเพชร เบ้าเงิน	มศว.	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	1. สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างฯ 2. ประเมินประสิทธิภาพและความเหมาะสมของหลักสูตรฯ	หลักสูตรที่ได้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างการตระหนักรู้ตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หลักการของหลักสูตรคือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และกระบวนการกลุ่ม ซึ่ง

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			สมุทรปราการ		สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม
8	ธีรศักดิ์ คงเจริญ	มศว.	การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7	1. ประเมินคุณสมบัติเบื้องต้นของครู 2. ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติเบื้องต้นของครูและกระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพ 3. ศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นของครูในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 4. ศึกษากระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนในการอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มจากที่อธิบายได้โดยคุณลักษณะเบื้องต้นของครู ฯ	1. ครูในทุกกลุ่มโรงเรียนเห็นว่าตนเองมีคุณสมบัติเบื้องต้นทั้งความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์ดี 2. คุณสมบัติเบื้องต้นของครูไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะครูอาชีพ 3. กระบวนการในโรงเรียนเกือบทุกกระบวนการไม่สามารถอธิบายเพิ่มเติมในความแตกต่างของคุณลักษณะครูอาชีพ
9	พ.ท.หญิงกัลยา ไผ่เกาะ	จุฬาฯ	การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	นำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านบทบาททางวิชาการ	1. บทบาททางวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสามารถจำแนกได้ 9 งาน ได้แก่ งานบริหารหลักสูตร งานบริหารการเรียนการสอน งานด้านสื่อและห้องสมุด งานนิเทศและพัฒนาคณาจารย์ งานวัดและประเมินผลการเรียน งานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ งาน

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					บริหารวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานประกันคุณภาพ 2. รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการฯ มีส่วนประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ บทบาทที่ต้องการพัฒนา หลักการในการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา และแนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ

ข้อค้นพบเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารนั้นมีจำนวน 4 เรื่อง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารทางการศึกษาขึ้นอยู่กับเจตคติ ความศรัทธา วิสัยทัศน์ และบทบาทของผู้บริหารในแต่ละระดับซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน รวมถึงความสัมพันธ์กับองค์การก็จะเป็นผลที่มาจากพฤติกรรมของผู้บริหารด้วย

ตารางที่ 34 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	เลขา นุ่มน้อย	มศว.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน	1. ศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน 2. ศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะที่สงผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อ	1. เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิต

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				องค์การ	ลักษณะที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงฯ ที่มีต่อระบบสหสถาบันในด้านโครงสร้างการบริหาร คือ ความพอใจในการทำงาน ลักษณะของผู้บริหารเน้นงานและอัตราส่วนระหว่างอาจารย์และ นักศึกษา 3. ส่งผลต่อด้านการจัดสรรทรัพยากร คือ ความพอใจในการทำงาน ลักษณะของผู้บริหารเน้นงานและอายุ 4. ส่งผลต่ออำนาจในการบริหาร คือ ลักษณะของผู้บริหารเน้นงานและความพอใจในการทำงาน
2	บัณฑิต แท่นพิทักษ์	มศว.	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	1. ศึกษาความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของครู 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และความพึงพอใจในงานของครู	1. ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีชีวสังคมแตกต่างกันด้านประสบการณ์ในการทำงานและระดับเงินเดือนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์กัน 4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และชีวสังคมของครูสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ 5. ความศรัทธาของครูที่มีต่อโรงเรียน ความศรัทธาของครูที่มีต่อเพื่อนครู อำนาจการให้รางวัล และระดับเงินเดือน เป็นตัวแปรที่ใช้ทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ดีที่สุดโดยเรียงตามลำดับ
3	มารศรี สุธานิธิ	มศว.	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	1. ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 2. เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อผู้บริหารมีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับปัจจัยภายในตัว	1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์ต่างกัน

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				ผู้บริหารโรงเรียน 4. ศึกษาปริมาณการทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรด้านปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	3. โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิสัยทัศน์ต่างกัน 4. เพศ วุฒิการศึกษา พฤติกรรมผู้นำทางวิชา พฤติกรรมการการบริหารการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ สิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
4	ธวัช บุณยมณี	นเรศวร	บทบาทในอุดมคติ บทบาทที่รับรู้ และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. ศึกษาบทบาทในอุดมคติด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของผู้บริหารฯ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 2. ศึกษาบทบาทที่รับรู้ด้าน.....ของผู้บริหารฯ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงด้าน.....ของผู้บริหารฯ ตามการประเมินของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. เปรียบเทียบบทบาทที่รับรู้	1. บทบาทในอุดมคติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านบริหารทั่วไป 2. บทบาทที่รับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและบทบาทแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				กับบทบาทที่เป็นจริงด้าน..... ของผู้บริหารฯ	3. บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4. บทบาทที่รับรู้กับบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในภาพรวมและบทบาทแต่ละด้าน แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิทยานิพนธ์สามารถจำแนกได้ว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารจำนวน 11 เรื่อง โดยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารขึ้นอยู่กับกับความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ การมีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม การมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ประสบการณ์ในการบริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีการนำเสนอรูปแบบ โปรแกรม หลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารทางการศึกษาก็ยังมีประเด็นที่จะต้องปรับปรุง กล่าวคือ ยังมีผู้บริหารทางการศึกษาส่วนหนึ่งที่ขาดอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้การพัฒนาผู้บริหารไม่มีความต่อเนื่องและเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพที่ดี โดยเหตุผลที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากระบบการพัฒนาผู้บริหารยังขาดกระบวนการติดตามที่ถูกต้องและชัดเจน ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาช่วยเช่น การนำหลักการการจัดการคุณภาพโดยรวมมาใช้เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 35 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหาร

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ	มศว.	การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมกรมการพัฒนา	1. ศึกษาคุณลักษณะสำคัญที่แสดงถึงการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1. คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			ชุมชน	2. เพื่อศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 5. เสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่	คุณลักษณะด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพสูงและต่ำของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม คือ สถานภาพส่วนตัว สภาพการปฏิบัติงาน 3. กิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรมความรู้เฉพาะด้าน การสัมมนาปัญหาการปฏิบัติงาน การประชุมสัมมนาประจำปี การฝึกอบรมฟื้นฟูความรู้ทั่วไป การจัดกิจกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นครั้งคราว
2	พิชญาภรณ์ อิงคามระธร	มศว.	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน ของผู้หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	1. ศึกษาระดับของความสำเร็จในการบริหารภาควิชา 2. ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา 3. ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา 4. ศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานภาควิชาตามความแตกต่างทางด้านชีวสังคม	1. ความสำเร็จในการบริหารงานภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้า 3. ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และ

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานภาควิชา 4. ความเป็นผู้นำจะแตกต่างกันไปตามชีวสังคม เช่น ประเภทของเจ้าสังกัด แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล ประเภทของภาควิชา จำนวนอาจารย์ในภาควิชา และ ประสบการณ์ทำงาน และการมีวาระดำรงตำแหน่ง 5. ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงานทั่วไป ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา 6. ความพึงพอใจในงานมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านชีวสังคม
3	กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ	มศว.	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน	1. ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ผู้บริหารมีลักษณะแตกต่างกัน 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน 3. ใช้แบบภาวะผู้นำทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน 4. ศึกษาปริมาณการทำนาย	1. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางการบริหารของครูใหญ่ 2. วุฒิการศึกษาและประสบการณ์บริหารของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กันโดยตรงกับ

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนโดยใช้ตัวแปรหลายประเภท 5. เสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน	ประสิทธิผลของโรงเรียน 3. ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5. ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ขนาดของโรงเรียน ความสามัคคีของครู แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การได้รับการอบรมทางการบริหาร อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า
4	ยืนยง ไทยใจดี	มศว.	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและ	1. ศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความเครียดของผู้บริหาร

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			วิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. ศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 3. หาวิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	โรงเรียนที่ดีอยู่ 2 ตัว คือ ขนาดของโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
5	อรรรณพ จีนะวัฒน์	จุฬาฯ	การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา	1. ศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2. พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 3. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยม	โปรแกรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารฯ ระดับกรม กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารฯ ระดับเขตการศึกษา มีแผนการพัฒนาผู้บริหารฯ มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการวางแผนพัฒนาฯ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารฯ ให้มีศูนย์วิชาการเพื่อการพัฒนานักบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีกองทุนเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร ให้ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาเป็นประจำทุกปี เช่น ผู้บริหารได้ศึกษาดูงาน และ จัดให้มีการสัมมนากลุ่มแบบ Symposium ระดับประเทศ 2 ปี/ครั้ง
6	บูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสปช.	วิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	1. ปัจจุบันนี้ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสปช. เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนการฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการพัฒนาในรูปแบบอื่นยังมีน้อย 2. ปัญหาคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งยังขาดอุดมการณ์ ขาดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการบริหาร การพัฒนาผู้บริหารมีลักษณะแบบไปต่อเนื่อง การพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพยังไม่เป็นส่วนของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
7	สุวรรณ หมื่นตาบุตร	มศว.	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8	1. ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารระดับสูง 2. เสนอเนื้อหาสาระเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	1. ผลการประเมินหลักสูตรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงฉบับเดิมพบว่ารายวิชาทุกรายวิชาและกิจกรรมทุกกิจกรรมยังมีความจำเป็นต้องกำหนดไว้ในหลักสูตร และสามารถจำแนกเป็นกลุ่มเหมาะสมและจำเป็นสูงมาก 2 รายวิชา 2. ข้อเสนอในการพัฒนา

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					หลักสูตรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงฉบับใหม่ ประกอบด้วย รายวิชาที่ควรกำหนดเพิ่มเติม จำนวน 23 รายวิชา ข้อเสนอเพิ่มเวลาในการฝึกอบรมมี 4 รายวิชา ข้อเสนอในการลดเวลาในการฝึกอบรม 3 รายวิชา และมีความคิดเห็นในการพัฒนาหลักสูตรในภาพรวม 10 ประเด็น
8	ธีรพนธ์ คงนาวัง	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	1. กลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงทั้ง 6 ด้านของผู้บริหาร คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ 2. ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานธุรการ ความร่วมมือของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร การแบ่งสายงานของโรงเรียนเป็นฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพโรงเรียน
9	นารี อาแว	มศว.	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์	1. ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 2. ศึกษาปัจจัยระดับนักศึกษา	1. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับปาน

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			มหาวิทยาลัยเอกชน	ปัจจัยระดับอาจารย์ และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา 3. สร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา	กลาง 2. เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา 3. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา 4. พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา
10	มัณฑนา อินทุสมิต	ขอนแก่น	การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน	1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคณะครูในโรงเรียน
11	สมชาย เทพแสง	มศว.	การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ	1. ศึกษาระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร	1. ระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของ

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			การจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพฯ	โรงเรียนมัธยมศึกษา 2. ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม	ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม ประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ การบริหารเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และประสบการณ์ในการบริหาร

จากตารางที่ 36 เป็นตารางที่แสดงให้เห็นถึงวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง ซึ่งมีอยู่ด้วยกันจำนวน 2 เรื่อง โดยจะมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และ ความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง ซึ่งจากข้อค้นพบที่สรุปได้ปรากฏว่า บทบาทที่ไม่ชัดเจนของผู้บริหารที่เป็นผู้หญิงเป็นอุปสรรคต่อการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้บริหารผู้หญิงมีลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นนักพัฒนาที่ดี ได้แก่ การเป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ยังมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความใฝ่รู้สูง และที่สำคัญที่สุดคือการที่มีทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ โดยสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีและเอื้อต่อการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของซิลเดอร์ (Synder) และฮอฟแมน (Hoffman) ที่สรุปได้ว่าปริมาณของผู้หญิงที่เป็นผู้บริหารมีจำนวนมากขึ้นจากอดีตเนื่องจาก ได้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้หญิงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากสมัยโบราณบทบาทของผู้หญิงส่วนใหญ่จะเป็นแม่บ้าน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น ในปัจจุบันนี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเพศชายเท่านั้นที่จะเป็นผู้บริหารทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้

ตารางที่ 36 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	พวงเพชร วัชรอยู่	มศว.	ลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ	1. ศึกษาระดับของการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรี 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับของการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน 3. ใช้ตัวแปรทำนายการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภาควิชา 4. ศึกษาปริมาณการทำนายการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้ตัวแปรหลายประเภท	ความคลุมเครือในบทบาทภาระงานตามบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2	ทัสนี วงศ์ยืน	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ค้นหาและวิเคราะห์ลักษณะที่แสดงความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา	ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีมีลักษณะเด่นชัดดังนี้ ใจกว้าง ยินดีรับฟัง และพยายามเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างทีมงาน

จากการศึกษาวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 117 เรื่อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับองค์การทั้งสิ้น 45 เรื่อง โดยจำแนกเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ จำนวน 8 เรื่อง ภาวะผู้นำ จำนวน 10 เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 7 เรื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์การจำนวน 5 เรื่อง และประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การจำนวน 15 เรื่อง โดยสามารถในแต่ละประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ข้อค้นพบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ สามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาโดยตรง โดยจากการศึกษาพบว่า โครงสร้างของสถานศึกษาโดยทั่วไปจะเป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับระบบราชการซึ่งเป็นผลทำให้อำนาจในการตัดสินใจเป็นแบบ

รวมอำนาจ ดังนั้นรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในอนาคตควรมีลักษณะการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานระดับจังหวัด โดยกระทรวงมีหน้าที่เพียงแต่กำหนดนโยบาย ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา พร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้อต่อการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และสามารถแก้ปัญหาการซ้ำซ้อนของภาระหน้าที่ได้ และควรส่งเสริมให้เกิดการจัดองค์การหรือโครงสร้างในการบริหารในลักษณะองค์การราชการเชิงวิชาชีพผสมผสานกับการจัดการแบบทีม ซึ่งมีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ผสมผสานกับกระบวนการปฏิบัติการ นอกจากนี้สามารถที่จะบริหารงานได้เป็นอย่างดียิ่งถ้ามีการหยืดหยุ่นตามภาระงานและงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 37 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11	1. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามสภาพความเป็นจริง 2. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตามแนวคิดโครงสร้างองค์การของมินท์ซเบอร์ก	1. โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการแบ่งงานทั้งแนวตั้งและแนวนอนตามแนวมาตรฐานที่กรมสามัญศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา 2532 กำหนดไว้ 2. โครงสร้างอำนาจการตัดสินใจตามแบบแผน มีลักษณะโน้มเอียงเป็นแบบรวมอำนาจ ในด้านการประสานงานหลักใช้ระบบคณะกรรมการและใช้วิธีการประสานงานโดยตรงระหว่างผู้ปฏิบัติงาน 3. โครงสร้างของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ขนาดใหญ่พิเศษมีลักษณะใกล้เคียงกับโครงสร้างองค์การแบบระบบราชการกึ่งวิชาชีพ
2	สุทัศน์ ชอบคำ	มศว.	รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ	1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 2. เสนอรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในอนาคต	1. ผู้บริหารการศึกษาเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมากต่อจุดมุ่งหมายและหลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ส่วนวิธีการกระจายอำนาจ โดยการกระจายงานให้คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด 2. รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในอนาคตควรมีลักษณะ คือ อำนาจหน้าที่จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาของกระทรวงฯ ควรกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาลงไปให้องค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด โดยกระทรวงฯมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ด้านวิชาการและทรัพยากร และกำกับติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา
3	พูลสุข หิงคานนท์	จุฬาฯ	การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข	พัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข	รูปแบบที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ ในขณะที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนของงานการสอน การให้ส่งเสริมช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น เป็นรูปบบการจัดองค์การในลักษณะองค์การแบบราชการเชิงวิชาชีพผสมผสานกับการจัดแบบทีม มีการแบ่งงานตามหน้าที่ผสมผสานกับกระบวนการปฏิบัติการ จัดกลุ่มงานเป็นกลุ่มอำนวยการ กลุ่มงานวิชาการ โดยไม่กำหนดภาควิชา กลุ่มงานกิจกรรมนักศึกษา กลุ่มงานโครงการ โดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความยืดหยุ่นตามภาระงานของวิทยาลัยและอัตรากำลัง มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร
4	โสภาค วิริโยธิน	มศว.	การศึกษาโครงสร้างองค์การและผลการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่	1. ศึกษาลักษณะโครงสร้างองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 2. ศึกษาผลการปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียนตามลักษณะงาน 3. เปรียบเทียบความแตกต่างในผลการปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียนจำแนกตามลักษณะของงานการรับและการปกครองนักเรียน	1. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่นำการบริหารในการนำมิติมุ่งเน้นระบบราชการและมิติมุ่งเน้นวิชาชีพมาใช้ใกล้เคียงกัน 2. โครงสร้างองค์การของโรงเรียนเป็นโครงสร้างที่ขาดระบบ 3. ผลการปฏิบัติงานการรับและการปกครอง

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					นักเรียนมีผลต่อระดับการปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ 4. โครงสร้างของโรงเรียนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียน
5	กานดา ตัณฑพันธ์	มศว.	การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	1. ศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลฯ 2. นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยฯ 3. นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่และแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยฯ	1. ขาดการกระจายอำนาจในการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์ 2. มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
6	นิพนธ์ เสือก้อน	มศว.	การศึกษาความเป็นหุ้นส่วนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน	1. ศึกษาความเป็นหุ้นส่วนการบริหารจากกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐาน 2. ศึกษาประสิทธิผลของความเป็นหุ้นส่วนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากกระบวนการทำงานแบบมี	1. ความเป็นหุ้นส่วนการบริหารสามารถสร้างได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) บุคคลที่มีส่วนร่วมความสัมพันธ์ต่อกันถึงขั้นที่แสดงพฤติกรรมความสนิทสนมแนบแน่น ความเคารพนับถือ และ

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				ส่วนร่วมจนสำเร็จ	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (2) ผู้ประสานงานด้านวิชาการที่ช่วยกระตุ้นหรือเร่งให้เกิดปฏิสัมพันธ์ และ (3) กระบวนการทำงานร่วมกันที่มีระยะเวลายาวนานเพียงพอและต่อเนื่องจนภารกิจที่เป็นความผูกพันร่วมกันสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล 2. ประสิทธิผลของความเป็นหุ้นส่วนการบริหารเกิดขึ้นได้จากผลของการมีส่วนร่วมแบบความเป็นหุ้นส่วนการบริหารซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความเป็นเจ้าของภารกิจร่วมกัน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น
7	สมชาย บุญศิริเภสัช	มศว.	การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจจากการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8	1. ศึกษาตัวแปรปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานตัวแปรในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่สถานศึกษาดำเนินการ ตัวแปรอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2. ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในสถานศึกษาและ	1. ปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานและพลังอำนาจการทำงานของครู 2. พลังอำนาจการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับทุกด้านในปัจจัยพื้นฐานของครูและทุกด้านในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				พลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3. ศึกษาผลของปัจจัยพื้นฐานของครูที่มีผลต่อพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาผลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลต่อพลังอำนาจการทำงานของครู	
8	วิสุทธ์ วิจิตรพัชราภรณ์	จุฬาฯ	การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. 2542 ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) แนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ (2) องค์ประกอบและรูปแบบและสาระสำคัญของแบบกระจายอำนาจ และ (3) ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและเงื่อนไขความสำเร็จ

ประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า ระดับและตำแหน่งของผู้บริหารมีสัมพันธ์โดยตรงกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น ศึกษาธิการควรมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้คุณลักษณะและ พฤติกรรมของผู้บริหารก็มีผลต่อการพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำ เช่น ได้มีการศึกษาและนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับประถมศึกษา นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้นำแต่ละแบบจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งในองค์การ เช่น การศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา พบว่าผู้นำที่ทำงานในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานสูงเป็นผลให้มีความต้องการอยู่ในตำแหน่งผู้นำนานกว่าผู้นำที่ไม่มีความพึงพอใจการทำงาน และในบางสถานการศึกษาได้มีการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน เช่น การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วิทยาลัยพยาบาลสามารถสรุปได้เป็น 40 คุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงาน และมีรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำดังกล่าวทั้งหมด 7 ขั้นตอน ในขณะที่คุณลักษณะของภาวะผู้นำของคณบดีประกอบด้วยคุณลักษณะ 48 ประการ โดยแยกเป็น 4 กลุ่มคือ ผู้นำด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในขณะที่โรงเรียนระดับประถมศึกษา มีความต้องการผู้นำที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ผู้นำที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความชัดเจนในบทบาทและเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีรูปแบบในการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารได้โดยการจัดลำดับความสำคัญ คือ การกำหนดเป็นนโยบาย การกำหนดแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีและมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพของการทำงานโดยรวมขององค์การ

ตารางที่ 38 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายของศึกษาธิการจังหวัด 2. ประเมินประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	1. ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำตามรูปแบบที่มีพิสัยเต็ม โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง 2. ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดผ่านเกณฑ์การประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
2	วิเชียร ชิวพิมาย	จุฬาฯ	การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ	1. สร้างแบบจำลอง การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด	คุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมในการ

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สปช.	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2. นำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาฯ	บริหาร 14 ประการ และนำมาสร้างแบบจำลองที่ใช้พัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมีกระบวนการการดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นการประเมินก่อนดำเนินการ ขั้นการพัฒนา ขั้นปฏิบัติงานประเมินผลหลังดำเนินการ และขั้นวิเคราะห์การดำเนินการ
3	กาญจนา จันทร์ไทย	จุฬาฯ	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในวิทยาลัยพยาบาล 2. ศึกษาปัจจัยสถานการณ์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล 3. ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล 4. ศึกษาความสัมพันธ์และความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานแต่ละด้านระหว่างแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล 5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านของอาจารย์ 6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ กับแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล 7. เปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ	1. การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ 2. อาจารย์พยาบาลรับรู้ในปัจจัยสถานการณ์แตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน 3. อาจารย์ส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจในประเด็นความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 4. พฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน 5. ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ พบว่า

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				ของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาในแต่ละแบบ	มีความแตกต่างของปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน
4	ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	มศว.	ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู	1. ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ 2. เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าคณะวิชา 3. ศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู	1. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าคณะวิชาอยู่ในระดับปานกลาง 2. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานคือสภาพการณ์ในคณะวิชา ส่วนพฤติกรรมนั้นจะส่งต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการเฉพาะที่เอื้อต่อหัวหน้าคณะวิชา 3. โครงสร้างของงานจะส่งผลต่อประสิทธิผลของภารกิจการบริหารวิชาการทุกด้าน ส่วนตำแหน่งหน้าที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ 4. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ 5. ตำแหน่งทางวิชามีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ 6. ความเอื้อของสภาพการณ์ในคณะวิชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานจัดการเรียนการสอนของหัวหน้า

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					คณะวิชา คือ สภาพการณ์ที่เอื้อสูงกว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของงานจัดการเรียนการสอนได้มากกว่า
5	อารีรัตน์ หิรัญโร	มศว.	แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา	ศึกษาสภาพของการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง วิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อที่จะส่งเสริมการคงอยู่ในตำแหน่ง	1. หัวหน้าภาควิชาในส่วนภูมิภาคมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในระดับค่อนข้างมาก 2. หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนต่ำมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 3. การคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาฯ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ 4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ และปัจจัยด้านชีวสังคม 5. ลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับ

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					สมาชิกในหน่วยงาน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งมากที่สุด 6. ปัจจัยที่ควรพัฒนา ได้แก่ ลักษณะงานและรายได้
6	ประสิทธิ์ เขียวศรี	จุฬาฯ	การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาการภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	1. สร้างแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2. ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3. นำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	แบบจำลองประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ การดำเนินการพัฒนา การประเมินผลหลังการพัฒนา การปฏิบัติงานจริงและทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ การนำเสนอผลการวิจัย และการประเมินผลและการติดตามผล
7	เบญจพร แก้วมีศรี	จุฬาฯ	การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาท สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละบทบาทมีจำนวน 40 คุณลักษณะ 2. ผลการสร้างรูปแบบพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน
8	สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ	จุฬาฯ	การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี	1. ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามบทบาทภาวะผู้นำของคณบดี 2. พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี	พฤติกรรม และคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในแต่ละบทบาทมีจำนวน 48 คุณลักษณะ โดยจัดเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ด้านการบริหาร

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
9	กัญญา โพธิวัฒน์	ขอนแก่น	ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีราก	เสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา	1. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีลักษณะสำคัญคือ เป็นการร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานบุกเบิกที่พยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด 2. เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการเกิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงแยกเป็นเงื่อนไขภายในโรงเรียนและเงื่อนไขภายนอกโรงเรียน 3. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ได้ด้วยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4. พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเป็นตัวแบบนวัตกรรม ความพึงพอใจในงาน การยอมรับจากภายนอก และการมีชื่อเสียง ถือเป็นที่ได้จากการมีทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
10	ประยุทธ ชูสอน	ขอนแก่น	พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขต	1. ศึกษาและเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่	1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับบ่อย และรายด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านการมี

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน	อิทธิผลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา 2. พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่าง 3. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลากัน มีความแตกต่าง 4. แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยจัดลำดับความสำคัญ คือ การกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพ

ประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีผู้ที่สนใจศึกษาในประเด็นนี้จำนวน 7 เรื่อง จากข้อค้นพบของการศึกษาวิจัยในแต่ละเรื่องสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สามารถเป็นแรงจูงใจการทำงานหรือการดำรงในตำแหน่งได้ดีที่สุดคือ การพึงพอใจในการทำงาน รองลงไปคือ สภาพแวดล้อมของการทำงานและภาระกิจที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังได้ค้นพบว่าความผูกพันกับองค์การมีผลต่อการดำรงอยู่ในองค์การ โดยพิจารณาลึกลงไปในระบบการบริหารงาน พบว่า ระบบราชการที่มีการจูงใจด้วยอัตราเงินเดือน การก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก็เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษามีความท้อแท้ ความอ่อนล้าทางอารมณ์เนื่องจากความไม่สมหวังในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่ง

เป็นสาเหตุมาจากความผูกพันกับองค์การ ความผูกพันระหว่างผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลากรในสถานศึกษาหรือผู้บริหารก็มีเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีมีความต้องการเปลี่ยนงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี นอกจากนี้วุฒิการศึกษาก็มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีการศึกษาสูง องค์การจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า ในประเด็นของการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นได้ทำการศึกษาในประเด็นของนักศึกษาในสถานศึกษาซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาด้วยเช่นกัน พบว่า ปัจจัยที่นักศึกษามีความพึงพอใจในการที่ศึกษาในสถานศึกษาประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ และทางสังคม

ตารางที่ 39 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	สุจิตรา จรจิตร	มศว.	ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยภูมิภาค	1. ศึกษาสภาพของการคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง 3. ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง 4. วิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อที่จะส่งเสริมการคงอยู่ในตำแหน่ง	1. หัวหน้าภาควิชาในส่วนภูมิภาคมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในระดับค่อนข้างมาก 2. หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนต่ำมีความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าน้อยกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 3. การคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชาฯ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของภารกิจ

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความต้องการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมของภารกิจ และปัจจัยด้านชีวสังคม 5. ลักษณะงาน ความต้องการความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในหน่วยงานเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การคงอยู่ในตำแหน่งมากที่สุด 6. ปัจจัยที่ควรพัฒนาได้แก่ ลักษณะงานและรายได้
2	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	มศว.	ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์เป็นในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	1. ศึกษาระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ 2. เปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของแต่ละสถาบัน 3. เปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันในแต่ละคุณลักษณะทางชีวสังคม 4. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขา 5. ศึกษาระดับของแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขา 6. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชา 7. วิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้อง	1. อาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับค่อนข้างมาก 2. อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำมีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่า 3. เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ต่างมีความผูกพันต่อสถาบันค่อนข้างมาก 4. ความผูกพันของอาจารย์ต่อสถาบันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านบุคคล และด้านงาน ด้าน

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				พัฒนาเพื่อที่จะเสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขา	กลุ่ม 5. ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคคล คือ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ การจูงใจด้วยเงินเดือน ปัจจัยด้านงาน คือ ความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้าในรายได้ มิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านกลุ่ม คือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา และปัจจัยที่ดีที่สุด คือ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจในงานทั่วไป รายได้ระดับเงินเดือน และมิตรสัมพันธ์
3	ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	มศว.	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง	1. ศึกษาสภาวะความท้อแท้ในด้านต่างๆ ของครู 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในด้านต่างๆ ของครู 3. ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในด้านต่างๆ ของครู 4. แสวงหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	1. ครูประถมมีความท้อแท้ความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับปานกลาง 2. ครูที่เป็นโสดมีความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูที่สมรสแล้ว 3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการทำงานของครูมีดังนี้ (1) ปัจจัยด้านความผูกพัน (2) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ส่วนบุคคล และ (3) ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน
4	อารมณ์ จินดาพันธ์	มศว.	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน	1. ศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู 2. ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู 3. ค้นหาปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู 4. แสวงหาแนวทางในการลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู	1. ข้าราชการครูฯ มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. เพศไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของครู 3. ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 มีความตั้งใจในการเปลี่ยนงานมากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี 4. ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความตั้งใจในการเปลี่ยนงานมากกว่าครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 5. ครูที่มีประสบการต่ำกว่า 14 ปี มีความตั้งใจในการที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าครูที่ทำงานมากกว่า 14 ปี 6. ปัจจัยดานบุคคล ด้านการงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของครู 7. ปัจจัยที่ใช้ในการพยากรณ์ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานได้แก่ ด้านบุคคล
5	ประทุม ฤกษ์กลาง	มศว.	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย	1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 2. ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล	1. อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การและมีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			เอกชน	ต่อความผูกพันองค์การและผลการปฏิบัติงานงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 3. สร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น	2. ปัจจัยที่มีอิทธิผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การสื่อสารและสัมพันธภาพ ความขัดแย้งในบทบาทซึ่งมีอิทธิผลผกผัน อายุของอาจารย์ 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ ความชัดเจนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และ ลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน
6	วิจิตรา ปัญญาชัย	จุฬาฯ	การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	นำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	รูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญดังนี้ (1) องค์ประกอบของการพัฒนาอาชีพและการกำหนดสมรรถนะที่ต้องพัฒนาของอาจารย์ และ (2) การออกแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล
7	วชิระ ชาวหา	มศว.	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต 2. เปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต 3. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตโดยจำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม 4. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์	1. ความผูกพันของนิสิตที่มีต่อสถาบันค่อนข้างสูง 2. ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตที่มีอายุน้อยกว่าเกณฑ์ และ นิสิตที่ได้รับการคัดเลือกแบบสอบรวม รวมถึงนิสิตที่

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต 5. ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต 6. เสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบันของนิสิต	อยู่ที่วิทยาเขตประสานมิตร 3. คุณลักษณะทางชีวสังคมของนิสิตที่แตกต่างกันจะมีผลกต่อระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน มีความสอดคล้องเพียงบางส่วน 4. องค์ประกอบต่างๆ ในปัจจัยด้านตัวนิสิต ปัจจันด้านความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมสถาบัน ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ และปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อสถาบันของนิสิต

ประเด็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ มีผู้ที่สนใจทำการศึกษาวิจัยจำนวน 5 เรื่อง โดยสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบครอบครัวจะเป็นวัฒนธรรมที่สร้างความพึงพอใจให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยการที่จะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันกันก็จะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างสถาบันการศึกษาต่างๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาลจะมีความเป็นวัฒนธรรมทางทหารที่ชัดเจน คือมีความรับผิดชอบ ความมีระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนั้น จะมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ระบบสังคม แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานองค์การ และการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งการสร้างบรรยาศองค์การของแต่ลสถาบันการศึกษาผู้บริหารก็จะต้องพิจารณาตามบริบทของสถานศึกษา เช่น ในส่วนของวิทยาลัยพยาบาลมุ่งเน้นบรรยากาศองค์การที่เป็นทีมมากที่สุด

ตารางที่ 40 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	พ.อ.พร ภิเศก	มศว.	วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก	1. ศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนฯ 2. ศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การ แนวปฏิบัติของกองทัพบก และความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิผลโรงเรียนฯ	1. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก เป็นวัฒนธรรมแบบผสมระหว่างวัฒนธรรมครอบครัว วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยวัฒนธรรมที่เด่นมากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบราชการ 2. วัฒนธรรมแบบครอบครัวและแบบราชการส่งผลตรงต่อความพึงพอใจในงาน 3. วัฒนธรรมองค์และแนวปฏิบัติและความพึงพอใจในงานส่งผลตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน 4. อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาและระดับความพึงพอใจในงานต่างกันรับรู้การมีประสิทธิผลโรงเรียนต่างกัน

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
2	ประภาพรรณ ไชยวงศ์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3. วิเคราะห์บทบาทที่ อบต. ปฏิบัติจริงในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของ อบต. และผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. วิเคราะห์บทบาทของ อบต. ในการจัดการการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามความคาดหวังของ อบต. และผู้ที่เกี่ยวข้อง 5. วิเคราะห์ความพร้อม ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติบทบาทการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ อบต.	5. บทบาทที่ปฏิบัติจริงส่วนใหญ่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 6. ความคาดหวังผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ อบต. จัดการศึกษาก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา 7. ความพร้อม ในปี 2549 อบต. มีความพร้อมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา แต่ไม่พร้อมในระดับประถมศึกษา 8. ปัจจัยที่ส่งเสริม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส 9. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ประสบการณ์ในการจัดการศึกษาของสมาชิก อบต. 10. ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ทางการศึกษา และการเห็นความสำคัญของการศึกษาของผู้บริหาร อบต. เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการจัดและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ อบต.
3	นอท.หญิงสุพิศ ประสพศิลป์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล	1. ศึกษาแบบบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล 2. วิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีอยู่ในสถาบันการศึกษาพยาบาล	1. บรรยากาศองค์การของสถาบันศึกษาพยาบาลเป็นแบบเน้นทีมมากที่สุด 2. ปัจจัยที่ใช้อธิบายแบบ

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล	เน้น คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ระบบสังคม แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ และทรัพยากรขององค์การ
4	สุพรรณี สมานญาติ	มศว.	การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ	1. ศึกษาภาพรวมของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน 2. ศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ขนาดแตกต่างกัน	1. วัฒนธรรมระดับที่ 1 สิ่งประดิษฐ์และพฤติกรรมที่แสดงออกมาพบว่าในโรงเรียนทั้งสองขนาดมีสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียนโดยทั่วๆ ไป เหมือนกัน 2. วัฒนธรรมระดับที่ 2 ค่านิยม โรงเรียนทั้งสองขนาดมีค่านิยมใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็นค่านิยมด้านวิชาการ และ ด้านการปฏิบัติงาน 3. วัฒนธรรมระดับที่ 3 คติฐาน ของโรงเรียนทั้งสองขนาดไม่แตกต่างกัน กล่าวถึงคือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนจะเชื่อมั่นเสมอว่าโรงเรียนเป็นแหล่งวิชาการ ครูเป็นคนดีและมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4. วัฒนธรรมในแต่ละระดับต่างนี่จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
5	น.อ.หญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์	จุฬาฯ	วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณี	1. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล 2. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาที่เป็น	วัฒนธรรมโดยภาพรวมของสองสถาบัน มีความคล้ายคลึงกันในลักษณะเชิงวิชาชีพ คือ สมาชิกต้องมี

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			สถาบันการศึกษาพยาบาล	วัฒนธรรมที่แข็งหรือสอดคล้องต้องกัน และวัฒนธรรมที่อ่อนหรือขัดแย้งกัน 3. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อและที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาพยาบาล	ความเสียสละ มีความรับผิดชอบ การกระทำเน้นความเรียบร้อยสมบูรณ์ ความสัมพันธ์ในองค์การยึดระบบอาวุโส ส่วนวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะเกี่ยวกับบริบทของสถาบันที่ต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมในวิทยาลัยพยาบาลมีความเด่นชัดในความเป็นทหาร

มีงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตจำนวน 15 เรื่องที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ โดยจากข้อค้นพบของแต่ละเรื่องสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์การทางด้านการศึกษานั้นสามารถที่จะวัดได้ด้วยหลากหลายกฎเกณฑ์ด้วยกันไม่ว่าในเชิงของการให้บริการแก่ชุมชน เช่น การให้บริการทางด้านวิชาการแก่ชุมชน พบว่า มีความขาดแคลนทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีทำให้ไม่ทั่วถึง รวมถึงกระบวนการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ และการติดตามงานยังมีคงมีข้อบกพร่องอยู่มาก ในด้านเกี่ยวกับการให้บริการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนก็ยังคงมีปัจจัยที่เกี่ยวกับข้องผู้ปกครองของนักเรียนนักศึกษาดังนั้นในการที่ทำให้องค์การทางด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผลในการให้บริการทางด้านการศึกษาอย่างแท้จริงผู้บริหารทางการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในส่วนของสถาบันการศึกษาที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลขององค์การไว้ 10 ประการด้วยกัน ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การพัฒนา ความผูกพัน ความพึงพอใจ นวัตกรรมใหม่ๆ การติดต่อสื่อสาร ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน การบริหารทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ผลงานของบุคลากร และความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารและสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมนุษย์สัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยด้านครูผู้สอนด้วย โดยเฉพาะปัจจัยด้านครูผู้สอนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งเมื่อนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงก็แสดงว่าองค์การประสิทธิผล หรือ การบริหารจัดการขององค์การบรรลุผลที่ได้กำหนดไว้ ในบางเรื่องได้ศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การในระดับย่อย

เช่น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การมีโครงสร้างองค์การที่ดีชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติการ มีวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การที่ดี การรับรู้ของบุคลากรที่ดี รวมถึงทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ การเรียนรู้ การจูงใจของบุคลากรในระดับที่ดี นอกจากนี้ยังรวมถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์นโยบายที่ใช้ในการบริหารชัดเจนและเป็นไปในเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและการแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น สุดท้ายถ้าต้องการให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การอย่างแท้จริงผู้บริหารและบุคลากรในองค์การทุกคนต้องปฏิบัติตามแผนงานและกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ ในขณะที่รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการและด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งเป็นการประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมที่สุด โดยมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกันหรือสอดคล้องกันกับ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิกในกรณีที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน

ตารางที่ 41 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	ปรีชา บุญคมรัตน์	มศว.	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่	1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการแต่ละด้าน 2. ศึกษาความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการแต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1. สภาพภูมิศาสตร์ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉพาะในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง 3. วุฒิการศึกษาของผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์กับงานบริหารการงานวิชาการซึ่งมีความสัมพันธ์กับ

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 4. ประสบการณ์ของผู้อำนวยการมีผลต่องานบริหารวิชาการ 5. การบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้านมีเพียงด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพียงด้านเดียว
2	ชูชีพ พุทธประเสริฐ	มศว.	การบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูภาคเหนือ	1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริการวิชาการแก่สังคม 2. ศึกษาความต้องการของสังคมในการรับบริการจากวิทยาลัยครู 3. ศึกษาแนวโน้มของสภาพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคม และการศึกษาของภาคเหนือ 4. พัฒนารูปแบบการบริการวิชาแก่สังคมให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคม และการศึกษา	1. สภาพปัญหาของการบริการวิชาการ พบว่าด้านจุดมุ่งหมายมีการขาดทรัพยากร การประชาสัมพันธ์ การเน้นให้เกิดการปฏิบัติ การวางแผนกำหนดจุดมุ่งหมาย การวางแผนปฏิบัติและการประเมินประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย และปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคม และด้านการศึกษา มีแนวโน้มที่ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าจะมีผลกต่อการบริการวิชาการมากขึ้น 2. รูปแบบของการบริการวิชาการแก่สังคมควรมีสาระสำคัญดังนี้(1) จุดมุ่งหมายของการบริการวิชาการ (2) เนื้อหาสาระของการบริการวิชาการ (3)วิธีการ (4) นวัตกรรมที่ใช้ในการบริการวิชาการ (5) การจัดระบบบริหารงานบริการวิชาการ
3	สุรัตน์	มศว.	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ	1. ศึกษาหาความสัมพันธ์	1. ผู้ปกครอง นักเรียน มี

ตารางที่ 41(ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
	ไชยชมภู		ความตั้งใจในการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก	ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับผู้ปกครองกับความตั้งใจในการเรียนต่อของนักเรียน 2. ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับนักเรียนกับความตั้งใจในการเรียนต่อของนักเรียน 3. ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับผู้ปกครอง ปัจจัยเกี่ยวกับนักเรียนและความตั้งใจในการเรียนต่อของนักเรียน 4. ศึกษาปัญหาและความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองที่เกี่ยวกับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนในทุกปัจจัยยกเว้น เพศ 2. ปัญหาความยากจนและ ความไม่ตั้งใจในการส่งบุตรหลานเรียนต่อของผู้ปกครองเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษา
4	เวช มงคล	จุฬาฯ	การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	พัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา	ได้เครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามครู แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร และแบบตรวจสอบเอกสารหลักฐาน โดยจำแนกตามองค์ประกอบแต่ละด้านของโรงเรียนมัธยมแต่ละกลุ่มเด่นและกลุ่มด้อย
5	กรรณิกา เจิมเทียมชัย	จุฬาฯ	การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	1. ศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล 2. พัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล	1. เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลฯ มีคุณภาพด้านความเที่ยงชนิดความคงที่ภายในสูง 2. องค์ประกอบที่แสดงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลฯ ประกอบด้วย (1)

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การพัฒนา (3) ความผูกพัน (4) ความพึงพอใจ (5) นวัตกรรม (6) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (7) ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน (8) การจัดหาทรัพยากร (9) ผลงาน และ (10) ความพร้อม 3. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลฯ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เครื่องมือ และวิธีการใช้เครื่องมือ
6	โสภณ พวงสุวรรณ	มศว.	การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดี : การรับรู้ของบุคคล	1. ศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยฯ ของ บุคคล 2. ศึกษาการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยฯ ของบุคคล 3. ศึกษาปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยฯ ซึ่งมิได้เกิดขึ้นจากการรับรู้ที่ต่างกัน 4. เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยฯ	1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจหลักร่วมกันของวิทยาลัยครู ความเชื่ออำนาจ และตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล เป็นตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ประสิทธิผลของสหวิทยาลัยฯของบุคคลแตกต่างกันเกือบทุกด้าน 2. ตัวแปรที่ทำให้การรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีของบุคคลแตกต่างกัน 3. ปัญหาหารดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีที่บุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะส่วนตัว
7	บุญเรือน	มศว.	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ	1. ศึกษาระดับประสิทธิผลของ	1. ประสิทธิผลการจัด

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
	หมั้นทรัพย์		ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก	การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก 2. ศึกษาความสัมพันธ์ 3. ศึกษาเพื่อทำนายประสิทธิผลการจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยด้านผู้บริหารซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี ความพึงพอใจ ปัจจัยด้านนักเรียนได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนการ สังคม และการเรียนพิเศษ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา 3. พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อ เป็นตัวทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษา
8	สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	จุฬาฯ	การนำเสนอรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	นำเสนอรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	1. แนวคิดและหลักการ ที่นำมาประยุกต์ให้ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์ของระบบ TQM (2) หลักการของระบบ TQM (3) ลักษณะพื้นฐานการบริหารแบบ TQM และ (4) องค์ประกอบขององค์การตามระบบ TQM

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					2. โครงสร้างระบบงาน ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารงาน และบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหาร TQM คณะกรรมการบริหารงาน TQM คณะทำงาน TQM และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ 3. ขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย (1) การเตรียมการดำเนินงาน (2) การดำเนินงานตามแผน (3) การตรวจประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (4) สรุปผลการดำเนินงาน
9	สรายุทธ์ เศรษฐขจร	มศว.	การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาโดยการวิเคราะห์อภิมาณ	1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา 2. อธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนฯ ด้วนตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย	ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาโดยปัจจัยด้านนักเรียนมีความสำคัญมากที่สุด
10	สุทธิพงค์ ยงกมล	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน	ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนมี 12 ด้าน ในระดับมากและมากที่สุด ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์การ(2) เทคโนโลยี

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					องค์การ (3) วัฒนธรรมองค์การ (4) บรรยากาศองค์การ (5) การรับรู้ของบุคลากร (6) ทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร (7) บุคลิกภาพของบุคลากร (8) การเรียนรู้ของบุคลากร (9) การจูงใจของบุคลากร (10) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (11) การกำหนดกลยุทธ์ และ (12) การปฏิบัติตามกลยุทธ์
11	ปิติชาย ตันปิติ	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมี 12 ประเด็น ประกอบด้วย ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) ระบบย่อยเทคโนโลยี ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) การจัดทำหลักสูตร ความร่วมมือจากชุมชน ความสามารถของนักเรียน ระบบย่อยโครงสร้าง ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ระบบย่อยจิต

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					สังคม ความสามารถของผู้บริหาร และระบบย่อยเป้าหมาย
12	พิมพ์อร สดเอี่ยม	มศว.	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ	1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ 2. ค้นหาปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏเลย 3. สร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของฯ	1. การบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 2. ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคนมากที่สุด 3. ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน 4. วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบและแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวก ต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน 5. วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด วุฒิการศึกษาและกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวก ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อ

ตารางที่ 41(ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ประสิทธิผลการบริหารวานวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร
13	สมจิตร อุดม	มศว.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้	1. ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 2. ศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนฯ 3. ศึกษาปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนฯ 4. ศึกษาปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนฯ 5. สร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนฯ	1. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้อยู่ในระดับมาก 2. พฤติกรรมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 3. คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ 4. บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้
14	ทวีศิลป์ กุลนภาดล	มศว.	การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. สร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2. ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การ	1. ความเป็นอิสระ เสรีภาพทางวิชาการ การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และความโปร่งใส

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				บริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี 4. พัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี สำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ	ในการบริหารกิจการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2. โดยมีตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีมีทั้งหมด 95 ตัวบ่งชี้
15	รุจา รอดเข็ม	จุฬาฯ	การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล	1. พัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล 2. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ กับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	1. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้และการพัฒนา 2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุลเป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า เหมาะสมและประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด 3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4. ตัวแปรที่มีอิทธิพล คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การ

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การและการจูงใจ

ประเด็นเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และการเงินเป็นประเด็นที่มีการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ในระดับดุษฎีบัณฑิตน้อยที่สุดในจำนวน 5 กลุ่ม กล่าวมีจำนวนเพียง 3 เรื่องเท่านั้น โดยจำแนกเป็น เรื่องเกี่ยวกับเศรษฐศาสตรการศึกษาจำนวน 2 เรื่องและเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณทางการศึกษาอีกหนึ่งเรื่อง ซึ่งจากข้อค้นพบ สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษาเป็นการศึกษาเกี่ยวผลตอบแทนจากการลงทุนทางด้านการศึกษา โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ต้นทุนในการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ต้นทุนทางสังคมและต้นทุนส่วนบุคคล และก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุนเพราะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการผลิตบัณฑิตในสาขาศิลปศาสตร์โดยเปรียบเทียบกับบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์ซึ่งมีความสอดคล้องกับการผลิตนักเรียนนายตำรวจคือ มีการแบ่งต้นทุนในการผลิตเป็นสองประเภทเช่นเดียวกัน ได้มีการเปรียบเทียบประโยชน์ที่เกิดจากการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาดังกล่าวด้วยปรากฏว่าทั้งสองสาขาวิชาต่างก็มีคุณค่าในการลงทุนที่ใกล้เคียงกัน สำหรับประเด็นเกี่ยวกับงบประมาณทางการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า การที่จะนำงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานมาใช้ในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้นั้นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยหลากหลายประเด็น เช่นในกรณีของมหาวิทยาลัยมหาสารคามจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบย่อยถึง 191 ข้อ เป็นต้น

ตารางที่ 42 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	พตต.ทิวลิป เครือมา	มศว.	การศึกษาผลตอบแทนจากการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ	1. ศึกษาต้นทุนทางสังคมและส่วนบุคคล ในการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ 2. ศึกษาผลประโยชน์ที่วัดเป็นตัวเงินได้ ในการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ 3. ศึกษาอัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจทางสังคมและส่วนบุคคล ในการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ 4. ศึกษาถึงผลประโยชน์ที่วัดเป็นตัวเงินไม่ได้ ในการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยวัดจากพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมทางการเมืองของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	1. ต้นทุนในการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ แบ่งเป็น ต้นทุนทางสังคมและต้นทุนส่วนบุคคล 2. ผลประโยชน์ที่วัดเป็นตัวเงินได้ วัดจากอัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ แบ่งเป็นอัตราผลตอบแทนทางสังคม และอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคล 3. ผลประโยชน์ที่วัดเป็นตัวเงินไม่ได้ ด้านพฤติกรรมทางการเมือง พบว่า ในภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีทัศนคติทางการเมืองและประชาธิปไตยในระดับสูง 4. การลงทุนในการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจมีความคุ้มค่ากับการลงทุนในทางเศรษฐศาสตร์ ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
2	ประพันธ์ ธรรมไชย	มศว.	การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการผลิตบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาล้านนา	1. ศึกษาต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษาและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในการผลิตบัณฑิต 2. วิเคราะห์หาอัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่มีต่อส่วนบุคคลและต่อสังคม 3. เปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่มีส่วนบุคคลและต่อสังคมของบัณฑิต 4. เปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่ส่วนบุคคลและต่อสังคมของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในอุดมศึกษา 5. ศึกษาการมีส่วนร่วมทางสังคมในด้านพฤติกรรมทางการเมืองและสังคมของบัณฑิต	1. การวิเคราะห์ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา 2. ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่วัดจากรายได้

ตารางที่ 43 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับงบประมาณทางการศึกษา

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์	มศว.	การพัฒนารูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัยในกำกับขอรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม	พัฒนารูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	รูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยทั้งสิ้นจำนวน 191 ข้อ

จากตารางที่ 44 และ 45 จะเห็นได้ว่ามีวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเมืองและนโยบายการศึกษาทั้งสิ้น 9 เรื่อง โดยแยกเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเมืองและนโยบายการศึกษาจำนวน 4 เรื่อง และประเด็นที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษาอีกจำนวน 5 เรื่อง โดยทั้งสองประเด็นได้ข้อค้นพบสรุปได้ดังนี้ การบริหารโรงเรียนเพื่อให้มี

ประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหาร นอกจากนี้จะต้องจัดให้มีการระดมทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการ รวมถึงการกำหนดหรือสร้างหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นที่สถานการศึกษานั้นตั้งอยู่ รวมถึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมาใช้ถึงปรากฏว่าต่ำกว่าคุณภาพหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการติดตามเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในการนำนโยบายมาใช้จะต้องมีการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะติดตามงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดังนี้ จะต้องมีการพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ พิจารณาถึงบทบาทของผู้บริหาร ความรู้ความสามารถของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ติดตามงาน รวมถึงเทคนิคต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินและองค์ประกอบสุดท้ายที่จะทำให้การติดตามงานบรรลุผลสำเร็จคืองบประมาณในการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ผู้บริหารในระดับสูงขององค์การจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน ปฏิบัติงานทางด้านนโยบายสูงที่สุด

ตารางที่ 44 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการเมืองและนโยบายการศึกษา

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	พิธาน พื้นทอง	มศว.	ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้เสียในระดับโรงเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สามารถดำเนินได้ตามความคาดหวังของ พ.ร.บ. การศึกษา 2542	1. ความคาดหวังของพ.ร.บ. 2542 ด้านโครงสร้างโรงเรียนมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านเทคโนโลยี โรงเรียนมีการระดมทุนเพื่อจัดหา ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีด้านงานโรงเรียนทีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น 2. ศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กมีเพียงด้านเทคโนโลยีเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นอยู่ใน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ระดับสูง
2	รุ่งเรือง สุขาภิรมย์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน	วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ	1. ผลที่เกิดจากการนำนโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในด้านปริมาณ โรงเรียนยังรับนักเรียนได้ต่ำกว่าเป้าหมาย ในด้านคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ 2. ปัจจัยที่อธิบายผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของที่ตั้งโรงเรียน (2) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง (3) การมีส่วนร่วมขององค์การอื่นๆ (4) ความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการรับนักเรียน (5) ความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการรับนักเรียน (6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (7) ความเพียงพอของครูคุณภาพของครู (8) ความเพียงพอของอาคารสถานที่ (9) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ (10) การมีระบบการจัดเก็บข้อมูลและการวางแผน (11) การมีระบบดูแลสุขภาพอนามัยและ (12) การมีระบบประเมินผลภายใน 3. การนำนโยบายไปใช้มีปัจจัยที่สำคัญมากคือ ด้านการพัฒนาครู ความชัดเจนของนโยบาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ความชัดเจนของแนวปฏิบัติ ความพร้อมของทรัพยากร และความร่วมมือจากชุมชน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
3	ณรงค์ พิมสาร	มศว.	การพัฒนาระบบการติดตามงานโครงการการศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกลของกรรมการศึกษานอกโรงเรียน	1. ศึกษาสภาพและปัญหาการติดตามงานในโครงการการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2. เสนอระบบการติดตามงานที่เหมาะสมสำหรับโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	ระบบการติดตามงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ โครงสร้างองค์การ บทบาทของผู้บริหาร ความรู้ความสามารถของผู้ติดตามงาน เทคนิคการติดตามงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระบบข้อมูล และการจัดงบประมาณเพื่อการติดตามงาน
4	มัย สุขเอี่ยม	มศว.	รูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	1. ศึกษาทฤษฎีและข้อมูลเกี่ยวข้องที่จะนำมาพิจารณาประกอบการสร้างรูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 2. สร้างรูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบัน ฯ	ผู้บริหารระดับสูงได้มีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนของการวางแผนฯ ตามสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย นั้นได้มีศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน พบว่า ตัวแปรของการจัดการการศึกษาคือ ผลผลิตทางการศึกษา ความประหยัดและความพึงพอใจของบุคคล โดยมีผลกระทบมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยอื่นที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานหรือองค์การเอง สำหรับนโยบายของระดับมัธยมศึกษาพบว่า กระบวนการนโยบายมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับกรม ส่วนในระดับอุดมศึกษาได้มีการวิเคราะห์นโยบายทางด้านการติดตามผลงานวิจัยของสถาบัน พบว่า สถาบันมีการสนับสนุนให้ทำวิจัยในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนและมุ่งเน้นงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยประยุกต์ แต่อย่างไรก็ตามในการติดตามผลงานวิจัยในระดับอุดมศึกษาก็ยังคงมีปัญหา เช่น ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัย ขาดแหล่งเงินทุนอุดหนุนการวิจัย และบุคลากรโดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนมีภาระงานสอนในปริมาณที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่อื่นของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาด้วยกัน

ตารางที่ 45 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	กมล รอดคล้าย	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนในกรุงเทพมหานคร	1. วิเคราะห์สภาพของระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานรัฐบาล 2. วิเคราะห์ปัญหาที่สำคัญของระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน 3. เสนอแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานรัฐบาล	1. ตัวแปรของการจัดการ คือ ผลผลิตทางการศึกษา ความประหยัด และความพึงพอใจของบุคคล ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยอื่นๆ ภายในหน่วยงานที่มีต่อปัจจัยนำออก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ความพึงพอใจของครูอาจารย์ ความพึงพอใจของผู้บริหารการศึกษา และการจัดสรรทรัพยากร 2. เสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน
2	สุรางคนา มัณยานนท์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์กระบวนการนโยบายมัธยมศึกษาด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7	วิเคราะห์กระบวนการนโยบายการมัธยมศึกษา เพื่อส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ	กระบวนการนโยบายการมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์และความสอดคล้องกันของนโยบายดังกล่าวทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม
3	มนวิภา อนันตะเศรษฐกูล	มศว.	การวิเคราะห์นโยบายและติดตามผลการวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในช่วง	1. วิเคราะห์นโยบายด้านการวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 2. ติดตามผลการวิจัยของสถาบันฯ	1. สถาบันฯ สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในทุกสาขาวิชาที่สถาบันฯ เปิดสอน 2. งานวิจัยส่วนใหญ่เป็น

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6	3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันฯ	งานวิจัยประยุกต์ 3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันฯ คือ การขาดอุปกรณ์และเครื่องมือในการวิจัย การขาดแหล่งเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน และการมีภาระด้านการเรียนการสอนมากเกินไป
4	สมหมาย สร้อยนาคพงษ์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรม ส่วนภูมิภาค ระยะเวลา 15 ปี	1. วิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ส่วนภูมิภาค 2. เสนอรูปแบบแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ส่วนภูมิภาค ระยะยาว	รูปแบบ ข้อกำหนดของรูปแบบระบบการวางแผนระยะยาว ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ หลักการ โครงสร้าง กระบวนการ และ องค์ประกอบ
5	สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล	จุฬาฯ	การวิเคราะห์เชิงนโยบายการก่อรูปและกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	ศึกษาวิเคราะห์เชิงนโยบายในขั้นการก่อรูปและกระบวนการตราเป็น พ.ร.บ. 2542	การก่อรูปของ พ.ร.บ. มีที่มาจากปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้สะสมต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการออก พ.ร.บ. โดยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 เป็นจุดผลักดันที่ทำให้ต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเกิดขึ้นและใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา

กลุ่มสุดท้ายที่จำแนกงานวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาตามแนวความคิดของ Boyan คือ บริบทอื่นๆ หรือ บางครั้งเรียกว่า หัวข้อพิเศษ ซึ่งได้จำแนกเป็นประเด็นย่อย คือ 1) การประกันคุณภาพการศึกษา 2) การวิจัยทางการศึกษา จากศึกษาวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ระดับ

ดุษฎีบัณฑิตจำนวน 117 เรื่อง มีประเด็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 เรื่อง การวิจัยทางการศึกษาจำนวน 1 เรื่อง โดยสามารถสรุปข้อค้นพบจากการศึกษาได้ว่า ในระดับอาชีวศึกษามุ่งเน้นระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เน้นการควบคุมการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาและใช้ปฏิทินการศึกษาเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียนยังไม่เต็มระบบตามทฤษฎีระบบคือ ระบบการวางแผน ระบบการควบคุมคุณภาพ และระบบการทบทวนปรับปรุง ในทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสถาบันราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันประกอบด้วยปัจจัย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าระบบ ปัจจัยกระบวนการ และปัจจัยส่งออก ซึ่งหมายถึงรายงานผลการติดตามคุณภาพ ปัจจัยที่สี่คือ ข้อมูลป้อนกลับของระบบ และปัจจัยสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมของระบบ โดยเน้นที่สภาพแวดล้อมภายนอก ในขณะที่องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก สำหรับประเด็นของการวิจัยทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาจะเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการวิจัยในสถาบัน โดยเฉพาะเป็นผู้กำหนดแนวทาง นโยบาย รวมถึงแหล่งเงินอุดหนุนสำหรับการวิจัย ในขณะที่คณาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยโดยตระหนักว่าการวิจัยเป็นภาระหน้าที่สำคัญทั้งต่อตนเองและต่อสถาบัน รวมถึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำวิจัยของคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครองในท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สำหรับปัจจัยภายในจะเกี่ยวกับการสนับสนุนทางแหล่งทุนวิจัย การสร้างบรรยากาศในการวิจัยให้เกิดขึ้นสถาบันการศึกษา และการสนับสนุนของผู้บริหาร แต่อย่างไรก็ดีเมื่อได้ศึกษาถึงผลิตภาพของงานวิจัยในสถาบันพบว่า อยู่ในระดับดีและค่อนข้างดีมาก และเป็นงานวิจัยที่ส่วนใหญ่ได้รับทุนอุดหนุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกที่สนับสนุน

ตารางที่ 46 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	เข็มทอง ศิริแสงเลิศ	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	1. ศึกษาระบบประกันคุณภาพที่ใช้ในโรงเรียนเอกชน 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของระบบประกันคุณภาพ	1. ระบบประกันคุณภาพที่โรงเรียนอาชีวศึกษาใช้ คือ เน้นการควบคุมการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา และใช้

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ปฏิทินการศึกษาเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนปฏิบัติงานระยะ 1 ปีมากที่สุด 2. ระบบประกันคุณภาพของโรงเรียนฯ ขาดปัจจัยสำคัญตามแนวทางของระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามทฤษฎีทั้ง 3 ระบบย่อย คือ ระบบการวางแผน ระบบการควบคุมคุณภาพ และระบบการทบทวนและปรับปรุง 3. ประสิทธิผลของระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของกระบวนการบริหารโรงเรียน ด้านคุณภาพของนักเรียน และด้านคุณภาพของการบริการ ไม่มีโรงเรียนใดมีครบทั้ง 3 ด้าน
2	เฉลิมชัย หาญกล้า	จุฬาฯ	การพัฒนาระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏ	พัฒนาระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏ	ระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย (1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้าระบบ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ หลักการ บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ผู้ตรวจติดตาม และเครื่องมือที่ใช้ในระบบการตรวจติดตาม (2) กระบวน ประกอบด้วย การวางแผน การตรวจติดตาม การดำเนินการตรวจ

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ติดตาม การสรุปผลการตรวจติดตาม การประเมินการทบทวน และการปฏิบัติการแก้ไขและติดตามผลการตรวจติดตาม (3) ปัจจัยส่งออก คือ รายงานผลการตรวจติดตามคุณภาพ (4) ข้อมูลป้อนกลับของระบบ และ (5) สภาพแวดล้อมของระบบ คือ การจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก
3	เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์	มศว.	การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	1. พัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาล 2. ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล	องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก
4	เก็จกนก เอื้อวงศ์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. ด้านปริมาณพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินการครบกระบวนการแต่ทางด้านคุณภาพพบว่าการดำเนินการแต่ละด้านยังไม่สมบูรณ์ 2. ปัจจัยที่ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งได้เป็นปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ ตัวผู้บริหารเป็นหลักสำคัญและปัจจัยภายนอกได้แก่ชุมชนและกรรมการสถานศึกษา 3. ปัจจัยมีอุปสรรคต่อ

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งเป็นปัจจัยภายในได้แก่วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกแยกและภายนอก ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาขาดความเข้าใจอย่างแท้จริง

ตารางที่ 47 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	สัมมา รธนิชย์	จุฬาฯ	การวิเคราะห์การบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู : กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์	1. ศึกษาสภาพการบริหารงานวิจัยของวิทยาลัยครู 2. ศึกษาถึงผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู 3. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู	1. อธิการหรือผู้บริหารสูงสุดของสถาบันจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินการวิจัยในสถาบัน 2. การควบคุมงานวิจัยขาดเป้าหมาย มาตรฐานและเกณฑ์ เพื่อการพิจารณาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน 3. คณาจารย์ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่องานวิจัย โดยตระหนักในภารกิจการวิจัย ว่ามีความสำคัญต่อตนเองในฐานะคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ควรศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ 4. ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					การปกครองในท้องถิ่น เศรษฐกิจ และ สภาพแวดล้อมอื่นๆ มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ 5. ผลิตภาพการวิจัยอยู่ในระดับดี และค่อนข้างดี และได้งานวิจัยส่วนใหญ่ได้รับทุนทางแหล่งทุนวิจัยที่สนับสนุน 6. ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ การสนับสนุนทุนวิจัย บรรยากาศทางวิชาการของสถาบัน และผู้บริหารสถาบัน 7. ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ลักษณะสังคมท้องถิ่นและการรวมตัวทางวิชาการในสังคม

ในตารางที่ 48 จะเป็นการจำแนกเนื้อหาของงานวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตในกลุ่มที่ไม่เข้ากับประเด็นใดประเด็นหนึ่งตามแนวความคิดของ Boyan ซึ่งได้กำหนดไว้ 5 ประเด็นหลัก ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างบน โดยประเด็นที่ไม่สามารถเข้ากลุ่มได้ผู้วิจัยได้จำแนกเป็นอีกหนึ่งกลุ่มคือเป็นประเด็นอื่นๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มบริบทอื่นๆ ตามแนวความคิดของโบยัน ซึ่งมีจำนวน 29 เรื่อง จากข้อค้นพบทั้ง 29 เรื่องสามารถสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้มีการวิจัยเกี่ยวกับ เอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักเรียนนักศึกษา ซึ่งพบว่า นักศึกษาวิชาชีพเช่นนักศึกษาพยาบาลจะมีแสดงออกถึง

ความเป็นเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพชัดเจนมากยิ่งขึ้นเมื่อได้เรียนในชั้นปีที่สูงสุด รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบรูปแบบการให้บริการวิชาชีพระยะสั้นของนักศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า บุคคลที่ให้ความร่วมมือมากที่สุดในการฝึกอาชีพ คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงกลุ่มผู้บริหารในระดับกองและกลุ่มผู้บริหารของสถานประกอบการที่ร่วมเป็นผู้จัดการการฝึกอบรมดังกล่าว นอกจากนี้ยังได้มีการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการครู ซึ่งถือเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของการบริหารจัดการ นั่นคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า เกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการ 5 หลักเกณฑ์แรกได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งและสามารถทำให้งานบรรลุได้ทันเวลา มีความรู้ความเข้าใจวิชาที่สอนเป็นอย่างดี และ มีความสามารถในควบคุมอารมณ์ได้ดี รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในปัจจุบันนี้ โดยผลของข้อค้นพบปรากฏว่า ประโยชน์ของการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีต่อมหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีความอิสระและความคล่องตัวเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและการควบคุมงาน แต่อย่างไรก็ตามควรมีสภาวิชาการเป็นผู้ดำเนินงานทางด้านวิชาการและการบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งจะต้องดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการบริหาร โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาและจัดหาบุคคลเข้ามาทำงานพร้อมกับกำหนดอัตราตำแหน่งงานเพื่อความชัดเจนในการบริหารและความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบของระบบการประเมินผลจากข้อค้นพบปรากฏว่า ระบบการประเมินผลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่าสถานศึกษามีการพัฒนาองค์ประกอบทางการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้องค์ประกอบทางการบริหารสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการเรียนรู้ไปปฏิบัติที่สำคัญได้แก่ การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ การปรับวัฒนธรรมองค์การและการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ส่วนตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากงานวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีปัจจัยทั้งหมดรวม 11 ปัจจัย และจากผลการวิจัยพบว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับอุดมศึกษา

ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอิสระของรัฐ ซึ่งจาการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอิสระของรัฐ เป็นส่วนราชการที่เป็นที่ยอมรับของประชาคมโดย มุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีองค์กรสูงสุดคือ สภามหาวิทยาลัย และในการบริหารควรเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารบุคคลและการเงินจะต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม โดยมีการกำหนดภารกิจของงานในแต่ละงานหรือแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน รวมถึงสามารถตรวจสอบได้ในทุกกรณี สำหรับการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาก็ได้มีการศึกษาวิจัยโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 48 วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับประเด็นอื่นๆ

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
1	นันทนา น้ำฝน	มศว.	องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล	1. ศึกษาระดับและเปรียบเทียบเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลแต่ละชั้นปี 2. ศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางจิตใจของนักศึกษา 3. ศึกษาองค์ประกอบที่ร่วมกันพยากรณ์เอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษา	นักศึกษาพยาบาลที่อยู่ในชั้นปีการศึกษาสูงขึ้นมีองค์ประกอบเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นโดยลำดับ
2	ทัศนา แสวงศักดิ์	มศว.	รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา	หารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอาชีพระยะสั้น	1. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมมากที่สุดในการฝึกอาชีพ คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหารระดับกอง และกลุ่มผู้บริหารสถานประกอบการ 2. เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารและกิจกรรม 5 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนจัดฝึกอาชีพ (2) การประสานงานจัดฝึกอาชีพ (3) การ

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ติดตามงานจัดฝึกอาชีพ (4) การประเมินผลจัดฝึกอาชีพ (5) การรายงานจัดฝึกอาชีพ 3. ระดับของการบริหารการฝึกอาชีพเกี่ยวข้อง 3 ระดับ คือ ระดับกรม ระดับกอง และระดับสถานศึกษา 4. วิธีการในการมีส่วนร่วม แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ มีส่วนร่วมทางตรง และมีส่วนร่วมทางอ้อม 5. ปริมาณการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการฝึกอาชีพจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมและความเกี่ยวพันของผู้มีส่วนร่วม 6. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ควรจะร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างหลากหลายระหว่างสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ สมาคม องค์การสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น
3	วิทยา คู่วิรัตน์	จุฬาฯ	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร	1. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกฝ่ายการศึกษา 2. ประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบ

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				ของครู โรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา	การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (2) วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน (3) รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ
4	สุชาติ สังข์รุ่ง	มศว.	ระบบการสรรหาข้าราชการครู	1. กำหนดคุณลักษณะครูดีที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครู 2. กำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครู 3. เสนอแนะระบบการสรรหาข้าราชการครู	1. เกณฑ์การสรรหาข้าราชการเกณฑ์ 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถในการถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าในเนื้อหาวิชา หลักการและแนวคิดของเนื้อหาวิชา มีความรู้ความเข้าในวิชาชีพครู รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง จนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี และมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี 2. วิธีการและเครื่องมือในการประเมินเกณฑ์ ใช้หลายอย่างประกอบกัน 3. วิธีการจูงใจบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู จะต้อง

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น 4. กระบวนการสรรหาครู ก.ค. ควรกระจายมีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุด 5. ระบบการทดลองปฏิบัติราชการ สถาบันผลิตครูควรวัดโปรแกรมโน้มน้าว
5	เริงจิตร กลันทปุระ	มศว.	รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	ศึกษารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	1. มหาวิทยาลัยควรมีอิสระและความคล่องตัวในขอบเขตอำนาจ หน้าที่ในการดำเนินการและควบคุมกิจการทุกอย่าง 2. ควรมีสภาวิชาการเป็นผู้ดำเนินงานบริหารวิชาการตามหลักสากลโดยอิสระ 3. ควรดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาและดำเนินการในด้านการกำหนดกรอบตำแหน่งอัตรากำลัง ลักษณะตำแหน่ง จำนวน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหา 4. ควรมีอำนาจอิสระในรูปคณะกรรมการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินในการปกครอง ดูแลรักษา ใช้

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
6	สุทธิศรี วงสมาน	จุฬาฯ	รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับในการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา	1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ 2. เสนอรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับ เป็นความสัมพันธ์เชิงกำกับและตรวจสอบ คือ รัฐกำกับในเชิงนโยบาย แผนและมาตรฐาน และใช้การสนับสนุนงบประมาณ และการติดตามม ตรวจสอบประเมินผล เป็นกลไกในการกำกับ
7	ศิริพงษ์ เศาภายน	มศว.	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน	1. สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน 2. ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน 3. ประเมินผลการทดลองหลักสูตรฝึกอบรมในการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน	หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน สามารถนำไปใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทุกหลักสูตร
8	ดิเรก วรรณเสถียร	มศว.	การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	พัฒนารูปแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แบบจำลองเป็นแบบจำลองสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นแบบจำลองที่ครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนทุกด้านสอดคล้องกับสาระที่กำหนดใน พ.ร.บ. 2542
9	จินตนา ศักดิ์ภูอร่าม	จุฬาฯ	การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐบาลสำหรับประเทศไทย	นำเสอนรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย	รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทยประกอบด้วย 4 ส่วน

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
10	สุรพล พุฒคำ	มศว.	การศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง	ศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาของสถาบันราชภัฏในเขตภูมิศาสตร์	1. รูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏมีปัญหาในเรื่องความเข้าใจและการดำเนินการเกี่ยวกับโปรแกรมวิชา 2. ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชา มีความเป็นไปได้มาก
11	พรเทพ รู้แผน	จุฬาฯ	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า --- วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน (2) กระบวนการ --- การวางแผน การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (3) ผลผลิต --- บันทึกสรุปผลการประเมิน
12	ยุวดี ไวทยะโชติ	ขอนแก่น	โปรแกรมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย	1. ศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ 2. พัฒนาโปรแกรมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุ	1. ไม่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุให้บรรลุตามนโยบายได้เนื่องจากการขาดความเชื่อมโยงของนโยบายส่งผลต่อความไม่ต่อเนื่องใน

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					การปฏิบัติ ตลอดจนขาดการสนับสนุนทางกฎหมาย งบประมาณ การประสานงาน และระบบข้อมูลสำหรับใช้ในการวางแผน 2. ผู้สูงอายุต้องการได้รับการศึกษาในเนื้อหาสาระหรือความรู้ทางการแพทย์และการดูแลเบื้องต้นเป็นอันดับแรก
13	สวัสดิ์ โพธิวัฒน์	ขอนแก่น	การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการรเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. ศึกษาระดับการพัฒนาองค์ประกอบทางการบริหารและระดับประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างสถาบันการศึกษาที่มีขนาดต่างกัน 2. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุลระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนไปปฏิบัติ 3. ตรวจสอบตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติ 4 ตัวแบบ 4. ศึกษาอิทธิพลทางตรงทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบทางการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้	1. สถานศึกษาฯ มีการพัฒนาองค์ประกอบทางการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ 2. องค์ประกอบทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาโดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบ คือ การจัดทรัพยากรการเรียนรู้และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาโดยภาพรวม ทั้งอิทธิพลตรงและอิทธิพลรวม เป็นชุดเดียวกัน ได้แก่ การจัด

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				ไปปฏิบัติ	ทรัพยากรการเรียนรู้ การปรับวัฒนธรรมองค์การ และการประกันคุณภาพภายในสำหรับอิทธิพลทางอ้อมสูงที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาเป็นองค์การวิชาชีพ
14	สมคิด สร้อยน้ำ	ขอนแก่น	การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา	1. ศึกษาระดบปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดโรงเรียน 2. ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนำเสนอตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ 3. ตรวจสอบตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น 4. ศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	1. ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 11 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3. ตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4. ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
15	สนม ครุฑเมือง	นเรศวร	รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอิสระของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอิสระของรัฐในด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน	1. รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอิสระของรัฐ ซึ่งเป็นส่วนราชการเป็นที่ยอมรับของประชาคม จะเน้นความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล 2. เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48(ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ได้แก่ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ 3. องค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย คือ สภามหาวิทยาลัย 4. ในการบริหารมหาวิทยาลัยควรกระจายอำนาจ 5. การบริหารงานวิชาการต้องมีสภาวิชาการ 6. การบริหารงานบุคคลต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม มีการกำหนดภารกิจของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้วยการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการตามศักยภาพของผลงานที่ปฏิบัติ 7. การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน สามารถตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบภายในและภายนอก มีกฎระเบียบที่ชัดเจนและยืดหยุ่นได้
16	จารุวรรณ ประทุมศรี	ขอนแก่น	การพัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยของรัฐ	1. สร้างและพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสาขาวิชาบริหารการศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิต 2. เปรียบเทียบคุณภาพการจัดการศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3. พัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษา	1. สมรรถนะมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตมีสมรรถนะที่สำคัญ 4 ประการ 2. องค์ประกอบคุณภาพการจัดการศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต ประกอบด้วย 6

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับมหาบัณฑิต ใน มหาวิทยาลัยของรัฐ	องค์ประกอบ 3. ปัญหาการจัดการศึกษาที่ค้นพบส่วนมาสืบเนื่องมาจากจำนวนนักศึกษาไม่สมดุลกับจำนวนอาจารย์
17	สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์	มศว.	การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้	1. ค้นหาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ 2. พัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานฯ 3. ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาฯ กับข้อมูลเชิงประจักษ์	องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ คือ องค์การภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยี
18	ลิลลี่ ศิริพร	มศว.	การควบคุมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล	1. ศึกษาระดับของการควบคุมคุณภาพการศึกษาตามองค์ประกอบคุณภาพที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด ทั้งในระดับวิทยาลัยและระดับห้องเรียน 2. ศึกษาระดับผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3. ศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบคุณภาพ ระดับวิทยาลัย และระดับห้องเรียนที่มีต่อผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยฯ 4. ศึกษาอิทธิพลของการควบคุมคุณภาพระดับมหาวิทยาลัยที่มี	1. วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการดำเนินการควบคุมคุณภาพระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ส่วนในระดับห้องเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2. นักศึกษาในวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการพยาบาลและด้านพฤติกรรมจริยธรรมทางการพยาบาลในระดับมาก และมีแผลลัพธ์ด้าน

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
				ต่อการควบคุมคุณภาพระดับห้องเรียน	เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลในระดับดี ส่วนผลลัพธ์ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและด้านการคิดอย่างมีวิจารณญานในระดับปานกลาง 3. การควบคุมคุณภาพขององค์ประกอบระดับวิทยาลัยด้านการเงินและงบประมาณเป็นตัวแปรที่ดีที่สุด ที่มีอิทธิพลด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการพยาบาล
19	นิภา พงศ์วิรัตน์	มศว.	การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร	1. ชี้บ่งรูปแบบและกระบวนการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพฯ 2. หาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดใหม่ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3. เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบใหม่ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานระหว่างโรงเรียนแกนนำกับโรงเรียนกำลังพัฒนา 4. หาเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะฉบับที่ดีที่สุดตามองค์ประกอบใหม่ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	องค์ประกอบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยการตั้งเป้าหมาย การเพิ่มอำนาจการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ การสร้างระบบบริหารงาน การสร้างพันธสัญญาร่วมกัน ผลการปฏิบัติงาน การมีกฎบัตรว่าด้วยสิทธิในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน
20	กุหลาบ ปุริสาร	ขอนแก่น	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน	1. ศึกษาถึงปรากฏการณ์ปัจจุบันของการนำรูปแบบการบริหาร	1. ปรากฏการณ์สำคัญของการบริหารโดยใช้

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
			โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น : พหุกรณีศึกษา	โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2. ศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา	โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย(1) หลักดุลยภาพ (2) หลักการกระจายอำนาจ (3) หลักการจัดการตนเอง และ (4) หลักการริเริ่มสร้างสรรค์ทรัพยากร 2. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญที่สุด คือ ครูขาดความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน คณะกรรมการสถานศึกษาขาดความตระหนักในบทบาทของตนเอง การทำงานเป็นทีมงานไม่เป็นไปตามบทบาทที่กำหนด โรงเรียนขนาดเล็กขาดสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษา
21	เกตุสุเดช กำแพงแก้ว	มศว.	การศึกษากิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม	ศึกษากิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม	กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมี 2 กิจกรรม ได้แก่ (1) โรงเรียนควรกำหนดนโยบายและจัดระบบอาสาสมัครเพื่อช่วยงานโรงเรียนที่ชัดเจน และ (2) ผู้ปกครองควรมีเวลารับฟังและช่วยแก้ปัญหาให้เด็กทุกครั้งที่เด็กต้องการ
22	วิยะดา รัตนสุวรรณ	มศว.	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล	1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล 2. ประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของหลักสูตรฯ	หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาลที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถแบ่งเป็น 4 หน่วย ได้แก่ 1. การเสริมสร้างนิสัยในการคิดไตร่ตรอง 2. การพัฒนากระบวนการคิดไตร่ตรองในการ

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ประเมินภาวะสุขภาพ 3. การพัฒนากระบวนการคิดไตร่ตรองในการวินิจฉัยการพยาบาล 4. การพัฒนากระบวนการคิดไตร่ตรองในการวางแผนการพยาบาล
23	ฉรัต ไทยอุทิศ	มศว.	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ “Balance Scorecard”	1. สร้างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard 2. ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard 3. หาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารฯ	1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก 3. วิทยากรมีความสามารถอยู่ในระดับดี 4. การใช้จ่ายงบประมาณและทรัยพยากรในการฝึกอบรมมีความประหยัดและความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก
24	วาสนา ขัตติวงษ์	มศว.	การดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน : กรณีศึกษตำบลกกโก อ.เมือง จ.ลพบุรี	1. ศึกษาความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึงตนเองของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับก่อนวัยอนุบาล 2. ศึกษาการดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาล ตลอดจนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลโดยชุมชน 3. ศึกษาความยั่งยืนของศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลที่ชุมชนจัดตั้งขึ้น	1. คุณลักษณะของความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเอง ได้แก่ การรวมกลุ่มกันทำงาน การจัดความสัมพันธ์ของกลุ่มแบบมีส่วนร่วม จิตสำนึกของการพึ่งตนเองและการแสวงหาการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีอยู่ในชุมชนแล้ว 2. เทคนิคในการเตรียม

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					ความพร้อม ประกอบด้วย (1) เทคนิคการประเมินสภาวะชนบทอย่างมีส่วนร่วม (2) เทคนิคการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม(3) เทคนิคการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อแสวงหาการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา
25	ธรินธร นามวรรณ	ขอนแก่น	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ	1. ศึกษาถึงลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะภาควิชา ระดับปัจจัยการบริหารภายในภาควิชา ปัจจัยการบริหารภายนอกภาควิชา และระดับการมีส่วนร่วม 2. การเปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมบริหารภาควิชาจำแนกตามลักษณะชีวสังคม 3. วิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบทางชีวสังคม ลักษณะภาควิชา การบริหารภายในภาควิชา การบริหารภายนอกภาควิชา และการมีส่วนร่วมบริหารภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ 4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ	1. อาจารย์ที่มีอายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลักษณะทางชีวสังคม ลักษณะภาควิชาปัจจัยการบริหารภายในภาควิชา ปัจจัยการบริหารภายนอกภาควิชา และการมีส่วนร่วมบริหารภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 5 โมเดล พบว่าทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ปัจจัยการบริหารภายในภาควิชา มีอิทธิพล

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					สูงสุดต่อการมีส่วนร่วมบริหารภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ
26	รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	จุฬาฯ	การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย	พัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทยที่สอดคล้องกับแนว พ.ร.บ. การศึกษา 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545	รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน 1. หลักการและจุดมุ่งหมาย 2. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ของหน่วยงาน 3 ระดับ 3. เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ
27	ประอร พิมพายน	จุฬาฯ	การพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ	พัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ	รูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพทยศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีส่วนประกอบดังนี้หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
28	จิตรา พีชะพัฒน์	จุฬาฯ	การพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	พัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ	ชุดฝึกอบรม: ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ มีเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในปัจจุบัน แบ่งเป็น 7 โมดูล คือ 1. ภาพรวมการบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ 2. การวางแผนทางการเงินและ

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้วิจัย	สถาบัน	ชื่อเรื่องวิจัย	วัตถุประสงค์	ข้อค้นพบ
					สินทรัพย์ 3. โครงสร้างและตำแหน่งหน้าที่งานการเงิน 4. การดำเนินการทางการเงินและสินทรัพย์ 5. การบัญชีและการรายงานการเงิน 6. การควบคุมและการตรวจสอบภายใน 7. การประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน จัดทำในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์และซีดี
29	ปรียานุช สถาวรมณี	มศว.	การพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน	1. พัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน 2. ตรวจสอบประสิทธิภาพของกิจกรรมในหลักสูตรเสริม (ครั้งที่ 1) โดยการประเมินความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้บริหารและครูฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักเรียนภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน 3. ตรวจสอบประสิทธิภาพของกิจกรรมในหลักสูตรเสริม (ครั้งที่ 2) โดยการประเมินทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนช่วงก่อนและหลังการทดลองกิจกรรมในหลักสูตรเสริม	การพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียนด้วย 3 หลักการ คือ หลักเอกัตบุคคล หลักประชาธิปไตย และหลักการปฏิบัติที่สอดแทรกยุทธศาสตร์การมีส่วนเกี่ยวข้องของนักเรียนใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การมีอิสระการแสดงความคิดเห็น และการสื่อสาร

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาโดยจำแนกตามกรอบแนวคิดทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan) องค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ และ ข้อเสนอแนะเชิงนโนบายจากผลการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ประชากรได้แก่ วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย ที่ตีพิมพ์ระหว่างปีการศึกษา 2529 – 2548 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบเจาะจงเฉพาะที่สืบค้นได้ จำนวน 117 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบบันทึกข้อมูล วิเคราะห์หาข้อมูลทั่วไปของวิทยานิพนธ์ในด้านสถาบันการศึกษา ปีที่พิมพ์ เพศของผู้วิจัย อายุของผู้วิจัย วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ตำแหน่งหรืออาชีพ หน่วยงานต้นสังกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัย แผนแบบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทสถิติที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) วิเคราะห์องค์ความรู้จากวิทยานิพนธ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการจำแนกหมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในประเทศไทย โดยจำแนกตามกรอบแนวคิดของการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาของโบยัน (Boyan) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหาร องค์การ การเมืองและนโยบาย เศรษฐศาสตร์และการเงิน และหัวข้อพิเศษ ผู้วิจัยพบว่า ในช่วงปีการศึกษา 2529 – 2548 มีการทำวิทยานิพนธ์ด้านองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหัวข้อพิเศษ ผู้บริหาร การเมืองและนโยบาย ตามลำดับ โดยมีวิทยานิพนธ์ด้านเศรษฐศาสตร์และการเงินน้อยที่สุด

2. ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งวิเคราะห์จากประเด็นเนื้อหาและข้อค้นพบของวิทยานิพนธ์จำนวน 117 เรื่อง ผู้วิจัยพบว่ามีทั้งสิ้น 15 ประเด็น ดังนี้

2.1 ด้านทักษะของผู้บริหาร ผู้วิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับระดับของผู้บริหารและโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา โดยทักษะของผู้บริหารจะต้องประกอบด้วย 3 ทักษะหลักและ 2 ทักษะเสริม ตามแนวคิดของแคทซ์ (Robert L. Katz) ซึ่งได้นำเสนอเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลมี 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค (technical skills) ทักษะทางมนุษย์ (human skills) และ ทักษะทางความคิดรวบยอด (conceptual skills) ซึ่งทั้งทักษะนี้จะเป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในด้านบริหารธุรกิจ แต่สำหรับทักษะของผู้บริหารการศึกษาควรจะต้องมีทักษะเพิ่มอีก 2 ทักษะซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าโดย เดร์ค (Thelbert L. Drake) และ โรว์ (William H. Roe) ซึ่งได้เสนอแนะว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารทางการศึกษาเพิ่มเติม คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) และทักษะทางความรู้ความคิด (cognitive skills) ดังนั้น สรุปได้ว่า ทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาของไทยนั้นจะต้องประกอบด้วย 5 ทักษะ โดยทักษะที่มีควมจำเป็นมากที่สุดที่ผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาต้องมี ได้แก่ ทักษะทางความคิดรวบยอด

2.2 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีทั้งในส่วนที่เป็น พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) และ พฤติกรรมภายใน (convert behavior) และเมื่อพิจารณาถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมดังกล่าว พบว่าพฤติกรรมภายในมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมภายนอกมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อมและระบบโครงสร้างทางสังคม

2.3 ด้านประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้วิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารสามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณธรรม และอุดมการณ์ โดยเฉพาะความสามารถของผู้บริหาร แบ่งได้เป็น ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการประสานงาน ซึ่งคุณลักษณะและความสามารถเหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ซึ่งตรงกับแนวคิดของสต๊อกดิลล์ (Stogdill) ที่ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีดังนี้ 1) ลักษณะทางกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 4) ลักษณะทางสังคม นอกจากนี้ยังมีปัจจัย

ย่อยที่ส่งผลกระทบต่อการประสิทธิภาพของผู้บริหารในแต่ละระดับ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคนิค ความร่วมมือจากบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารรวมถึงโครงสร้างขององค์การ

2.4 ด้านผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการศึกษาในปริมาณน้อยที่สุด ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิงมีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดีของการเป็นผู้บริหารของเพศหญิง คือ ความเป็นนักพัฒนาของผู้หญิงที่มีลักษณะใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง มีแรงจูงใจในการทำงานสูง และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและสร้างทีมงานในการทำงาน ในขณะที่ข้อเสียของเพศหญิงที่มีผลต่อการเป็นผู้บริหาร คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาท ความไม่เด็ดขาดในการตัดสินใจ รวมถึงความขัดแย้งในบทบาทของผู้บริหารกับบทบาทอื่น ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของซิลเดอร์ (Snyder) และ ฮอฟแมน (Hoffman) กล่าวว่า การที่ผู้หญิงเข้ามามีบทบาททางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้ผู้หญิงเปลี่ยนบทบาทจากแม่บ้านสู่ผู้บริหาร ซึ่งบางครั้งทำให้ผู้หญิงขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ

2.5 ด้านอำนาจหน้าที่ในองค์การ ผู้วิจัยพบว่า การใช้อำนาจต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องอาศัยโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งการจัดโครงสร้างของสถานศึกษาทุกระดับในประเทศไทยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษากำหนดดังนั้นในภาพรวมของโครงสร้างองค์การจะไม่กระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเนื่องจากจะต้องปฏิบัติตาม แต่อุปสรรคที่สำคัญของการใช้อำนาจคือการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และการติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

2.6 ด้านภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาเนื่องจากมีลักษณะของการทำงานร่วมกัน ที่มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจะมีลักษณะเป็นผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพ โดยภาวะผู้นำจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านชีวสังคม และ ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความแตกต่างกันในส่วนของระดับการจัดการศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา สรุปว่า แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาฯ เป็นผู้นำแบบสอนมากกว่าแบบอื่น ผู้บริหารฯมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลสูง จะต้องเป็นผู้นำมีการปฏิบัติงานจริง และ พยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะบุคลากรที่กำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาตนเองขึ้นมาเป็นผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งอำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และ

ความพึงพอใจในงานของครูซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากสิ่งเหล่านี้สามารถบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

2.7 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในแต่ละองค์การขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ต่างมีความผูกพันต่อสถาบันค่อนข้างมาก รวมถึงความผูกพันของบุคลากรภายในองค์การก็มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน การจูงใจที่ดีคือค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน และมิตรสัมพันธ์ สำหรับนักเรียน นักศึกษา นิสิตของแต่ละสถาบันจะมีความผูกพันกับสถาบันในระดับสูง เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านความพึงพอใจสภาพแวดล้อมสถาบัน ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ และปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อสถาบันของนักเรียน นักศึกษา และ นิสิต

2.8 ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ ผู้วิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การรับผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศภายในองค์การ ซึ่งมีทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การนั้นจะมีหลายระดับแต่ในทุกระดับก็จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2.9 ด้านประสิทธิภาพขององค์การ ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลองค์การประกอบด้วย ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของบุคลากรในองค์การ การพัฒนา ความผูกพัน ความพึงพอใจ นวัตกรรม การติดต่อสื่อสารแบบเปิด โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ การรับรู้ของบุคลากร ทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร บุคลิกภาพของบุคลากร การเรียนรู้ของบุคลากร การจูงใจของบุคลากร การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และ การปฏิบัติตามกลยุทธ์

2.10 ด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ในการจัดการศึกษานั้นจะต้องมีต้นทุนในการจัดการศึกษา ซึ่งต้นทุนดังกล่าวสามารถแบ่งได้เป็นต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางสังคม

2.11 ด้านงบประมาณทางการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า รูปแบบงบประมาณที่นำมาใช้ในสถานศึกษาเป็นรูปแบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน

2.12 ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษามีทั้งอิทธิพลตรงและอิทธิพลรวม ได้แก่ การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ การปรับวัฒนธรรมองค์การ และการประกันคุณภาพภายใน นอกจากนี้ก็จะมีอิทธิพลทางอ้อมคือ การพัฒนาเป็นองค์การวิชาชีพ ความ

เหมาะสมของที่ตั้งโรงเรียน การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมขององค์การอื่นๆ ความชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อนักเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเพียงพอของครู คุณภาพของครู ความเพียงพอของอาคารสถานที่ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การมีระบบการจัดเก็บข้อมูลและการวางแผน การมีระบบดูแลสุขภาพอนามัย การมีระบบประเมินผลภายใน

2.13 ด้านการวิเคราะห์นโยบาย ผู้วิจัยพบว่า นโยบายมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับกรม และนโยบายจะต้องมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อประสิทธิผลของผลผลิตทางการศึกษาซึ่งถือเป็นตัวแปรสำคัญของการจัดการศึกษา

2.14 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษามุ่งเน้นการควบคุมการปฏิบัตงานตามสายการบังคับบัญชา โดยใช้ปฏิทินการศึกษาของแต่ละสถาบันเป็นตัวควบคุม นอกจากนี้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกยังขาดกระบวนการติดตามอย่างแท้จริง

2.15 ด้านการวิจัยทางการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดงานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษา ถึงแม้ว่าในปัจจุบันผลงานด้านการวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาจะมีจุดอ่อนอยู่มากก็ตาม ปัจจัยที่จะส่งผลให้งานวิจัยของบุคลากรทางการศึกษามีปริมาณและคุณภาพที่เพิ่มขึ้นจะต้องมีแหล่งเงินทุนที่ชัดเจนและสามารถนำเงินทุนดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยได้อย่างเต็มที่ มีการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดโดยการนำการวิจัยเป็นนโยบายในการบริหารจัดการของสถานการศึกษาในแต่ละระดับอย่างเป็นรูปธรรม และมีการติดตามควบคุมอย่างเป็นระบบ

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษาข้อค้นพบในวิทยานิพนธ์แต่ละเล่ม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้การพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคตได้ 5 ประเด็นหลักตามกรอบแนวคิดของโบยัน ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับผู้บริหาร 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับองค์การ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการเมืองและนโยบาย 4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์และการเงิน และ 5) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับประเด็นอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. หมวดหมู่ของการจำแนกวิทยานิพนธ์

จากการวิจัยพบว่า หมวดหมู่ของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามี 5 หมวดหมู่ คือ 1) ผู้บริหาร 2) องค์การ 3) การเมืองและนโยบาย 4) เศรษฐศาสตร์และการเงิน และ 5) หัวข้อพิเศษ เมื่อเรียงตามปริมาณที่ได้รับความสนใจในการเลือกเป็นประเด็นในการวิจัยสามารถเรียงจากหมวดหมู่ที่มีปริมาณสูงสุดไปยังน้อยสุด ได้ดังนี้ องค์การ หัวข้อพิเศษ ผู้บริหาร การเมืองและนโยบาย และเศรษฐศาสตร์และการเงิน ตามลำดับ โดยในแต่ละประเด็นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

กลุ่มองค์การ สืบเนื่องจากองค์การทุกองค์การที่เกิดขึ้นมานั้นจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีเหตุผลสนับสนุนในการรวมตัวดังกล่าวอย่างสมเหตุสมผลเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตรงกับที่ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ยังได้มีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ซึ่งมีความสอดคล้องกัน เช่น ฮิคส์และกุลเลตต์ (Hicks and Gullett) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นโครงสร้างเพื่อบุคคลฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งนักวิชาการของไทย คือ อรุณ รักธรรม ได้กล่าวถึง องค์การ ไว้ค่อนข้างครอบคลุมทุกประเด็นตามที่นักวิชาการข้างต้นได้กล่าวไว้ โดยกล่าวว่า องค์การ คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การและเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคคลในองค์การ โดยในการรวมตัวดังกล่าวนั้นจะต้องมีการแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ ดังนั้นจะเห็นว่าองค์การเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการ และกลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ที่จะเอาชนะข้อจำกัดของตนเองได้ และในขณะเดียวกันก็ช่วยสนับสนุนและตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์แบบ และการที่จะทำให้องค์การแต่ละองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้นั้น จะต้องมีการทำงานภายใต้โครงสร้างขององค์การ มีการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานกัน มีกระบวนการจัดการองค์การด้านต่างๆ ร่วมกัน ไม่เว้นแม้แต่องค์การทางด้านการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์การนี้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือการผลผลิตทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมผลงานวิจัยทางการศึกษาของโบยัน (Boyan) สามารถยืนยันได้ว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การที่มี

ประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย อำนาจหน้าที่หรือรู้ถึงโครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงานในองค์การ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ และสุดท้ายทุกคนในองค์การจำต้องคำนึงถึงคือ ประสิทธิผลขององค์การ ว่ามีการดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ โดยในประเด็นของอำนาจหน้าที่หรือมองตามโครงสร้างขององค์การ ก็จะมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ ไมเคิล คอร์ดา (Michael Korda) ที่ได้กล่าวถึงอำนาจไว้ว่า อำนาจเป็นลักษณะของบุคคลและวิธีการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น เช่นเดียวกับ เซอร์โต (Samuel Certo) กล่าวถึง อำนาจ ว่าเป็นเป็นวิธีการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งจากผลจากการวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ก็จะสรุปได้ว่าการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การจะต้องมีความสามารถที่เหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นทำงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ในการใช้อำนาจดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการศึกษาที่มีการแบ่งโครงสร้างที่ชัดเจนในแต่ละดับการศึกษาจะเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์การ กล่าวคือ ภาวะผู้นำจะเป็นแบบใด จะเหมาะสมกับองค์การแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งตรงกับที่ สาคร สุขศรีวงศ์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ซึ่งมีความสอดคล้องกับนักคิดและนักวิชาการอีกหลายยุคหลายสมัยที่ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำ รวมถึงผลการวิเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ซึ่งได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของสถานศึกษาว่าจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสุนทร โคตรบรรเทา ได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสำคัญต่างๆ โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญได้แก่ ความสามารถในการทำงานกับคนทุกระดับ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี มีทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารอย่างเพียงพอ สามารถรับและทนต่อความเสี่ยงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความสามารถในการมอบหมายงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีทักษะการวิเคราะห์และรู้งานในภาพรวมได้เป็นอย่างดี มีทักษะและวิธีการในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างทีมงาน และเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน จากผลของข้อค้นพบ ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันกับองค์การ ซึ่งตรงกับทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานทางพฤติกรรม

ที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นการจูงใจคนให้ทำงานในองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อทราบว่าความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าสิ่งที่สามารถจูงใจในการทำงานของบุคคลากรทางการศึกษา คือ การปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มสวัสดิการ การได้เลื่อนตำแหน่ง การก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งตรงกับทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของเครตัน (Clayton) และทฤษฎีความต้องการที่เกิดเพิ่มขึ้นของเดวิส (David) ซึ่งทฤษฎีทั้งสองเป็นการแตกย่อยมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ยังอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ สำหรับประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ เป็นประเด็นที่มีการศึกษา ค้นคว้ามากที่สุด พบว่า ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการปรับเปลี่ยนของบุคคลภายในองค์การ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี วัฒนธรรม โครงสร้างขององค์การ รวมถึงบรรยากาศภายในองค์การ ซึ่งตรงกับที่สเตียร์และคณะ(Steers and others , 1985) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ เช่นเดียวกับ กิ๊ปสัน (Gibson) ที่ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การคือ ภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (strategic choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่างๆ (process) และ วัฒนธรรม (culture) จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้มีงานวิจัยทางด้านองค์การในปริมาณที่มากที่สุด

กลุ่มหัวข้อพิเศษ เป็นการศึกษาในประเด็นไม่สามารถรวมเข้ากับกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มองค์การ กลุ่มการเมืองและนโยบาย และกลุ่มเศรษฐศาสตร์และการเงินได้ แต่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการศึกษาโดยเฉพาะประเทศไทย ซึ่งสภาพของการจัดการศึกษาในปัจจุบันยังคงมีปัญหาในหลายๆ ด้าน และยังคงมีความต้องการที่จะได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยของผู้บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทางการศึกษาเพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้อย่างแท้จริง ซึ่งหัวข้อพิเศษนี้จะเป็นประเด็นเฉพาะที่เกิดขึ้นกับบางสถานการณ์ บางสถานที่ บางกลุ่มคนที่ต้องการการแก้ไขปัญหาแต่อย่างไรก็ตามสามารถที่จะนำมาประยุกต์ในภาพรวมของการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบได้ ซึ่งหัวข้อพิเศษดังกล่าวประกอบด้วย การศึกษาเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพ การวิจัยทางการศึกษา เอกลักษณ์วิชาชีพของนักศึกษา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นอุตสาหกรรมของกรมอาชีวศึกษา ระบบสรรหาข้าราชการครู รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของหน่วยงานต่างๆ การพัฒนาแบบจำลองแบบ

สมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏ การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การควบคุมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา การศึกษากิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ “Balance Scorecard” การดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน และ การพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับในการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐบาลสำหรับประเทศไทย การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย และ การพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โปรแกรมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแต่ละประเด็นที่ศึกษาเป็นประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคตอย่างแท้จริง

กลุ่มผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อยๆ คือ ทักษะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร ประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิง จากที่กล่าวมาแล้วในประเด็นขององค์การ ว่า องค์การเกิดจากการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเป็นองค์การและมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะเห็นได้ว่า องค์การเป็นที่รวมของคนเพื่อทำงานบางอย่างเพื่อให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นที่องค์การหนึ่งจะต้องมีผู้บริหาร หรือ ผู้นำ ซึ่งจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการที่จะทำให้องค์การ และผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการบริหารซึ่งทักษะดังกล่าวนั้น

ประกอบด้วย 3 ทักษะหลักและ 2 ทักษะเสริมสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ตามข้อเสนอแนะและแนวคิดของ เธลเบอร์ท แอล เดรค (Thelbert L. Drake , 1986) และวิลเลี่ยม เอช โรว์ (William H. Roe, 1986) ซึ่งได้นำเสนอข้อแนะเกี่ยวกับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะต้องมีพฤติกรรมที่เป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้บริหารที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก ซึ่งสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมต่างๆ ของผู้บริหารก็จะมาจากปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของด้านต่างๆ ในยุคโลกาภิวัฒน์ด้วย ซึ่งเมื่อผู้บริหารสามารถที่จะเรียนรู้และยอมรับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นก็จะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ เป็นผู้บริหารที่สามารถทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุขและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตรงกับที่มาศเซีย (Joseph L. Massie ,1964)ได้กล่าวเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ผู้บริหารที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่มและสร้างความร่วมมือกับกลุ่มฐานะผู้นำที่ได้ทั้งงานและน้ำใจของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเดวิส (David , 1967) ได้กล่าวถึงการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งในปัจจุบันนี้การที่จะเป็นผู้บริหารไม่จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มของเพศชายเท่านั้น ความต้องการเป็นผู้บริหารได้ขยายมาสู่ผู้หญิงมากขึ้น เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจ ที่ทำให้ผู้หญิงจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทตัวเอง และเนื่องจากความมีประสิทธิภาพขององค์การมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรจะต้องพิจารณาในประเด็นใดบ้างนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องศึกษา จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้มีงานวิจัยทางด้านผู้บริหารเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน

กลุ่มการเมืองและนโยบาย เป็นกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารโดยตรง เนื่องจากการเมืองในองค์การก็จะมีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหาร และประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะการเมืองภายในองค์การเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การที่ประสิทธิผล เช่นเดียวกับนโยบาย ซึ่งเป็นแบบแผน แนวทางในการที่จะทำให้องค์การและผู้บริหารบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในกลุ่มได้มีการศึกษาเกี่ยวกับ การเมืองและนโยบายทางการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนแนวปฏิบัติที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์การและนำมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ รวมถึงสามารถที่จะต้องสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยจะพิจารณาได้ว่านโยบายนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การหรือไม่นั้นก็จะทำการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของการกำหนดนโยบายที่ดี

กลุ่มเศรษฐศาสตร์และการเงิน เป็นกลุ่มที่มีงานวิจัยน้อยที่สุด แต่ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อองค์การมากเช่นเดียวกับประเด็นอื่น โดยเป็นการศึกษาถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการบริหารจัดการการศึกษา ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งเรียกรวมกันเป็นต้นทุนทางการศึกษา ถือเป็นเศรษฐศาสตร์ทางการศึกษา คือการศึกษาที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา (ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล , 2545) ดังนั้นเมื่อมีต้นทุนก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาถึงแนวทางในการบริหารต้นทุน และทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การศึกษาถึงรูปแบบของงบประมาณที่จะนำมาใช้ โดยงบประมาณเป็นการวางแผนที่ใช้ตัวเลข ซึ่งสามารถมองเห็นถึงการควบคุม การติดตามการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน แต่ละช่วงเวลาได้อย่างชัดเจน(กิติมา ปรีดีดิลกม, 2523) นอกจากนี้ในกลุ่มของเศรษฐศาสตร์และการเงิน ยังได้กล่าวถึงผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนทางการศึกษา โดยสามารถวัดผลตอบแทนออกมาเป็นอัตราผลตอบแทนส่วนตัว และอัตราผลตอบแทนต่อสังคม ซึ่งได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการลงทุนทางการศึกษาขั้นพื้นฐานจะให้ผลตอบแทนอย่างน่าพอใจเท่าๆ กันกับผลตอบแทนจากการลงทุนด้านวัตถุ (จรินทร์ เทศวานิช , 2549) แต่อย่างไรก็ตามอัตราผลตอนแทนจากการลงทุนทางการศึกษาในแต่ละระดับจะไม่เท่ากันซึ่งตรงกับผลการวิจัยของปลาก์ (Blaug) ที่พบว่า อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาและแก่สังคมอยู่ในระดับสูงคือ ระดับประถมศึกษา และอัตราผลตอบแทนดังกล่าวจะลดลงในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ อุทัย ดุลยเกษม ที่กล่าวว่าอุดมศึกษาเป็นเพียงกระบวนการจัดการศึกษาที่ทำให้ทรัพยากรทางการศึกษามีมูลค่าเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาก็ยังคงเป็นแหล่งผลิตทุนมนุษย์ ที่จะก่อให้เกิดผลตอบแทนต่อสังคมสูงสุด

2. องค์ความรู้จากการข้อค้นพบของงานวิจัย สามารถสรุปได้เป็น 15 ประเด็น ได้แก่

2.1 ประเด็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร เป็นประเด็นที่ยืนยันได้ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหาร 3 ทักษะหลัก คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด และต้องเพิ่มทักษะเฉพาะสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาอีก 2 ทักษะ คือ ทักษะทางด้านการเรียนและการสอน และทักษะทางความรู้ ความคิด ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของแคทซ์ (Rebert L. Katz) เดรค (Thelbert L. Drake) และ โรว์ (William H. Roe) ที่ได้กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารทางการศึกษาทั้ง 5 ทักษะไว้อย่างชัดเจน ถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร และระดับของผู้บริหารจะเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดว่าทักษะใดมีความสำคัญมากที่สุด โดยระดับของผู้บริหารในสถานศึกษาก็จะมีการแบ่งเป็นระดับต่างๆ ตามโครงสร้างของสายบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับ

ล่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดอน (Hellriegel Don) จอห์น (John W. Slocum) และ ซูซาน (Susan E. Jackson) ที่ได้ร่วมกันศึกษาและสรุปเกี่ยวกับระดับของผู้บริหารในองค์การโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ และผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าทักษะทางด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับผู้บริหารการศึกษา ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะประสานสิ่งต่างๆ ในองค์การเข้าด้วยกันและมององค์การในภาพรวม และเป็นทักษะที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของผู้บริหาร โดยทักษะทางความคิดรวบยอดนี้จะสอดคล้องกับการศึกษาไทยในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาตามหลักการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ที่ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหมายถึงสถานศึกษามีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น ก็จะส่งผลถึงผู้บริหารของสถานศึกษาต่างๆ ในการที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ยิ่งเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีทักษะทางความคิดรวบยอด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการไทยหลายท่าน เช่นเกศนา พันธาเดช กวี วงศ์พุฒ ทิศนา แขมมณี และ สาคร สุขศรีวงค์ ที่ได้ศึกษาและสรุปทักษะการบริหารตามบริบทของประเทศไทยได้ว่าทักษะการบริหารประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านเทคนิคงาน

2.2 ประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจะมีการแสดงออกซึ่งการตอบสนองสิ่งเร้าต่างๆ ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมภายนอก เป็นการกระทำที่สังเกตเห็นได้โดยใช้ประสาทสัมผัสหรือเครื่องมือ เช่นการร้องไห้ การเต้นของหัวใจ และอีกการกระทำหนึ่งเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ที่ไม่สามารถสังเกตได้แต่เจ้าตัวเท่านั้นที่จะรับรู้ เช่น ความคิดเห็น การเรียนรู้ ความรู้สึก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับมีพฤติกรรมทั้งสองลักษณะ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมภายในเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะผู้บริหารที่อยู่ในสถานการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยแสดงออกในรูปของ การแสดงวิสัยทัศน์ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความศรัทธาต่อองค์การ รวมถึงความต้องการมีบทบาทในการบริหารจัดการองค์การของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งถ้าต้องการที่พัฒนาให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวจะต้องมีการจัดทำเป็นหลักสูตรต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นเกี่ยวกับสร้างวิสัยทัศน์ การปลูกฝังเจตคติ ความเชื่อ ความศรัทธาของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดเป็นอุดมการณ์ในการประกอบอาชีพทางการศึกษา

2.3 ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหาร เป็นการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ รวมถึงลักษะของผู้บริหารที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งผลจาก

การวิจัยมีความสอดคล้องกับ การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้เช่น มาสเซีย (Joseph L. Massie) บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) รอว์ล (John Rowls) และ นิวแมน (William H. Newman) ตรงกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพตามบริบทของประเทศไทยซึ่งสามารถสรุปได้ 4 ข้อ ได้แก่ 1) มีความรู้ในงานวิชาการ นโยบาย การรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มีแผนในการดำเนินงาน มีการประเมินผลงาน และมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อองค์การและผู้บังคับบัญชา และ 4) มีความอดทน มีความกล้าหาญ และมีความสามารถในการตัดสินใจภายใต้สภาวการณ์ต่างๆ ที่มีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.4 ประเด็นผู้บริหารทางการศึกษาผู้หญิง เป็นมิติใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ซึ่งผู้หญิงได้ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากแม่บ้านมาเป็นผู้บริหาร ซึ่งปรากฏว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสียเปรียบ เนื่องจากบทบาทของผู้หญิงในอดีตนั้นมีความแตกต่างจากบทบาทของผู้บริหารเป็นอย่างมาก จากบทบาทในอดีตทำให้ผู้หญิงขาดคุณสมบัติบางประการของการเป็นผู้บริหาร ได้แก่ ความเด็ดขาดในการใช้อำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในต่างประเทศโดยนักวิชาการหลายท่าน เช่น คาโรลีน (Clark M. Carolyn) โรสแมรี่ (Caffarella S. Rosemary) และ เบ็กกี้ (Ingram B. Peggy) นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงทางด้านการบริหารที่ได้ทำวิจัยในประเทศอังกฤษโดยแฮงตัน (Haughton) โคลแมน (Coleman) และ ฮอฟแมน (Hoffman) แต่อย่างไรก็ตามบทบาทในอดีตของผู้หญิงมีส่วนเอื้อต่อการเป็นผู้บริหารที่ดี คือ การมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารทักษะหนึ่งผู้บริหารทุกต้องมีเพื่อใช้ในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารทางการศึกษาที่เป็นผู้หญิงก็สามารถที่บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่งเท่านั้น

2.5 ประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในองค์การ จะให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์การ และมีความเกี่ยวพันกับการมอบหมายงาน รูปแบบในการใช้อำนาจเป็นไปตามรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ที่มีลักษณะการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานระดับจังหวัด โดยกระทรวงมีหน้าที่เพียงแต่กำหนดนโยบาย ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา พร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้อต่อการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และสามารถแก้ปัญหาการซ้ำซ้อนของภาระหน้าที่ได้ และควรส่งเสริมให้เกิดการจัดองค์การหรือโครงสร้างในการบริหารในลักษณะองค์การราชการเชิงวิชาชีพผสมผสมผสานกับการจัดการแบบทีม ซึ่งมีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ผสมผสานกับกระบวนการปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมอส คานเตอร์

(Rosabert Moss Kanter) ที่ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ทั้งในแนวนอน หรือแนวดิ่งในองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากันของบุคคลในองค์การ และมีการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์การเดียวกัน นอกจากนี้สามารถที่จะบริหารงานได้เป็นอย่างดียิ่งถ้ามีการยืดหยุ่นตามภาระงานและงานที่ได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่ามีงานวิทยานิพนธ์ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง ส่วนใหญ่จัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ อบต. จัดการศึกษาก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา อบต. มีความพร้อมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา แต่ไม่พร้อมในระดับประถมศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ประสบการณ์ในการจัดการศึกษาของสมาชิก อบต. ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ทางการศึกษา และการเห็นความสำคัญของการศึกษาของผู้บริหารอบต. เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการจัดและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ อบต.

2.6 ประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากการที่นักคิดและนักวิชาการหลายยุคหลายสมัยตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันพยายามศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตลอดจนคิดค้นแนวทางที่เป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้มีมากขึ้นในหมู่ผู้บริหารการศึกษา และนำรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับองค์การในแต่ละประเภท นอกจากนี้ได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการวิจัยก็มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัย ได้แก่ ผู้นำทางการศึกษในปัจจุบันจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำแบบผู้นำเปลี่ยนแปลง

2.7 ประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการทำให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ซึ่งมีบุคคลที่ผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญคือ ผู้นำ และ ผู้ตาม ซึ่งด้านผู้นำ เป็นการระบุถึงการที่ผู้นำจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้นำที่ดีตลอดจนการที่ผู้นำสามารถเลือกวิธีการในการบริหารให้เหมาะสมภายใต้สถานการณ์ต่างๆ และผู้นำต้องพิจารณาว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันไปตามความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของนักทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาไว้มากมาย เช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในเรื่องของรายได้ ค่าตอบแทน การยอมรับจากสังคม รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน

2.8 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากในปัจจุบันนี้เนื่องจากกระแสของโลกาภิวัฒน์ด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลให้นักการศึกษหันมา

ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในองค์การ และบุคลากรในองค์การ ซึ่งแต่ละส่วนจะส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

2.9 ประเด็นประสิทธิผลขององค์การ เป็นระดับที่องค์การได้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การที่ต้องการทำให้บรรลุผล รวมถึงปริมาณการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด ประสิทธิผลองค์การจะเป็นเรื่องที่วัดได้ค่อนข้างยาก ทางการศึกษาการวัดประสิทธิผลขององค์การ สามารถพิจารณาได้จากผลสัมฤทธ์ของนักเรียน บัณฑิตที่ได้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียน นอกจากนี้การวัดประสิทธิผลขององค์สามารถพิจารณาได้จากความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ รวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย คือ 1) ประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวมทุด้านขององค์การ 2) ผลิตภาพ คือ คุณภาพของนักเรียน บัณฑิตที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการทำงานและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน

2.10 ประเด็นเศรษฐศาสตร์การศึกษา เป็นการลงทุนทางการศึกษาซึ่งถือเป็นต้นทุนในการผลิตทุนมนุษย์ โดยการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบว่า ต้นทุนทางการศึกษาหรือต้นทุนในการผลิตบัณฑิต สามารถแบ่งได้เป็น ต้นทุนส่วนบุคคล และต้นทุนทางสังคม ความสำคัญของต้นทุนทางการศึกษาจะนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาให้มากที่สุด

2.11 ประเด็นงบประมาณทางการศึกษา งบประมาณเป็นการวางแผนทางการเงินรวมถึงการประมาณการค่าใช้จ่ายและรายได้ทางการเงินที่จะได้รับเข้าจากลงทุนทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยประโยชน์โดยตรงของการจัดทำงบประมาณ คือการติดตามควบคุมการใช้ทรัพยากรในองค์การนั้นอย่างคุ้มค่าและเพียงพอ เดียวกับงบประมาณทางการศึกษาเป็นการวางแผนทางตัวเลขเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทุกชนิดในการบริหารจัดการการศึกษา งบประมาณมีรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ รูปแบบงบประมาณทางการศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่านได้คิดค้นและนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดกับหน่วยงานต่างๆ เช่น งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งเป็นการนำรูปแบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การโดยการเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรดังกล่าว

แต่อย่างไรก็ งบประมาณรูปแบบนี้ก็อาจจะเหมาะสมกับองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อต้องการจะใช้รูปแบบงบประมาณใดกับองค์การใดจำเป็นจะต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพิสูจน์ว่ารูปแบบงบประมาณดังกล่าวเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไร

2.12 ประเด็นการเมืองและนโยบายการศึกษา การเมืองเป็นการกล่าวถึงการใช้อำนาจให้มีอิทธิผลต่อการตัดสินใจ เพื่อที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ หรือเป็นกลไกที่ทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ ทำให้การเมืองในองค์การถูกมองว่าเป็นเรื่องของการใช้เล่ห์เหลี่ยมและความไม่ซื่อสัตย์ เพื่อที่จะตนเองได้รับประโยชน์ เป็นเหตุให้นำไปสู่ความขัดแย้ง และความแตกแยกในการทำงาน ในขณะที่นโยบายเป็นกรอบและเครื่องชี้นำแนวปฏิบัติและตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัย ความขัดแย้งในองค์การ มีสาเหตุมาจากปัญหาการเมืองในองค์การ ในขณะที่นโยบายก็จะเป็นกรอบที่ได้รับมาจากหน่วยงานระดับบน แต่ที่ยังเป็นปัญหาสำหรับประเด็นของนโยบายคือ เมื่อนำนโยบายมาปฏิบัติแล้วผู้บริหาร หรือผู้รับผิดชอบขาดกระบวนการติดตาม ผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดเป็นแนวทางไว้ ทำให้ไม่สามารถประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือของบุคคลได้

2.13 การวิเคราะห์นโยบาย เป็นกระบวนที่สำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบาย เพราะจะทำให้ทราบว่านโยบายที่มีการจัดทำขึ้นมีข้อบกพร่องในแต่ละขั้นตอนของนโยบายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้นถึงกระบวนการที่ทำให้ได้มาของนโยบาย นโยบายทางการศึกษาเป็นนโยบายที่มีขั้นตอนในการจัดทำที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อน แต่ผลของการการนำนโยบายไปใช้ให้นั้นสำคัญเป็นอย่างยิ่งจึงจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์นโยบายการศึกษาก่อนนำออกบังคับทุกครั้ง ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์นโยบายจึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะถ้ากระบวนการวิเคราะห์นโยบายไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลถึงนโยบายการศึกษาด้วย

2.14 ประเด็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการที่ได้พัฒนามาจากวงการธุรกิจ และ อุตสาหกรรม และได้นำมาใช้ทางการศึกษาในทุกระดับ และในแต่ละระดับก็จะมีหลักในการปฏิบัติที่แตกต่างกันตามบริบทของการจัดการศึกษา รวมถึงในปัจจุบันนี้ได้มีการนำหลักการบริหารสมัยใหม่ เข้ามาใช้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินคุณภาพ เนื่องจากระบบการประกันคุณภาพมีรากฐานมาจากธุรกิจ จึงเป็นปัญหาสำหรับการนำมาใช้ทางการศึกษาซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจถึงแก่นของระบบประกันคุณภาพ

2.15 ประเด็นการวิจัยทางการศึกษา การวิจัย เป็นการศึกษา ค้นหา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารทางการศึกษา เนื่องผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะทางความรู้ ความคิด เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้การทำงาน การวิจัยทางการศึกษาเป็นกระบวนหนึ่งเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของผู้วิจัย และเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ จากความสำคัญของการวิจัยทางการศึกษาดังกล่าวได้มีการผลักดันให้เกิดงานวิจัยมากขึ้นในสถาบันการศึกษาทุกระดับ โดยเริ่มตั้งแต่การวิจัยชั้นเรียน ซึ่งเป็นงานวิจัยหน้าเดียวที่มุ่งเน้นให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการวิจัย ไปจนถึงการวิจัยในระดับชาติซึ่งเป็นการได้รับทุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก และสามารถนำผลของการวิจัยเผยแพร่เพื่อประโยชน์ของชุมชน และสังคมต่อไป อุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับการผลักดันให้มีงานวิจัยมากที่สุด โดยให้บรรจุการวิจัยเป็นนโยบายของสถาบัน แต่อย่างไรก็ตามสภาพการทำวิจัยของสถาบันการศึกษาก็ยังคงมีปัญหาในเรื่องการสนับสนุนจากผู้บริหาร แหล่งเงินทุนของการวิจัย รวมถึงความรู้ความสามารถในการวิจัยของคณาจารย์ จึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารทางการศึกษาต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคต แบ่งเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหาร ผู้วิจัยพบว่าองค์ความรู้เชิงนโยบายของผู้บริหารการศึกษาของไทยนั้น สามารถแบ่งเป็นเป็นนโยบายเร่งด่วน และ นโยบายในระยะยาว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 นโยบายเร่งด่วน คือ มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ ใช้อุดมการณ์ในการเป็นครู อาจารย์ ผู้บริหาร หรือบุคลากรอื่นของหน่วยงานทางการศึกษา ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพที่สุด เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการในการผลิตทุนมนุษย์ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นถ้าบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตทุนมนุษย์ดังกล่าว ไม่มีอุดมการณ์ในการทำงานก็จะทำให้ผลผลิตไม่ม่ประสิทธิภาพไปด้วย สำหรับวิธิการในการสร้างอุดมการณ์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษานั้น มีมากมายหลายวิธี การจัดฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารต่างๆ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในระดับ

หน่วยย่อยของสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุกคนในหน่วยงาน การเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงานและตนเองด้วยการสร้างทีมทำงานและทำงานเป็นทีม

1.2 นโยบายในระยะยาว คือ มุ่งเน้น พัฒนา ส่งเสริม ทักษะของผู้บริหารทุกทักษะให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารในทุกระดับ เพื่อประโยชน์ในการประสานการทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะทางด้านความคิดรวบยอดเนื่องจากในอนาคตการบริหารจัดการทางการศึกษาให้เป็นการกระจายอำนาจ จากส่วนกลาง สู่ส่วนภูมิภาค หรือเขตพื้นที่มากยิ่งขึ้น ในส่วนของอุดมศึกษาก็จะมีสถาบันการศึกษาอิสระ มหาวิทยาลันในกำกับมากยิ่งขึ้น และยิ่งไปกว่านั้น จากหลักการจัดการศึกษายังมอบหมายหน้าที่ในการจัดการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นที่มิใช่หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธการ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศในทุกด้านรวมถึงด้านการศึกษาด้วย ดังนั้น ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านของทักษะทุกด้านที่ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อผู้บริหารทักษะในการบริหารแล้วก็จะส่งผลให้พฤติกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของผู้บริหารสูงขึ้นไปด้วย เช่นเดียวกันในการพัฒนาเตรียมความพร้อมนี้ก็ไม่ควรที่จำกัดเพศ เพราะไม่ว่าเพศใดก็จะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์การ ผู้วิจัยพบว่าองค์ความรู้เชิงนโยบายขององค์การทางการศึกษาของไทยนั้น จะต้องให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับ การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นจะเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล สามารถแบ่งเป็นเป็นนโยบายเร่งด่วน และ นโยบายในระยะยาว โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายเร่งด่วน ประกอบ ด้วย

2.1.1 เร่งสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เช่น การปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน เพิ่มระบบสวัสดิการ การกำหนดขั้นตอนในการทำผลงานทางวิชาการที่มีความชัดเจนเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ

2.1.2 ปรับปรุงระบบการบริหารและจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการมาใช้ในองค์การ พร้อมกับจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงด้วยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

2.1.3 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลองค์การ รวมถึงนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2.1.4 สร้างความเข้มแข็งให้กับสภาคณะกรรมการบริหารสถาบัน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทที่ชัดเจนในการให้คำแนะนำเชิงนโยบายแก่สถาบันการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

2.2 นโยบายในระยะยาว ประกอบด้วย

2.2.1 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในส่วนของหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอื่น เนื่องจากในอนาคตการบริหารจะมุ่งเน้นความเป็นอิสระมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะของเขตพื้นที่ หรือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.2.2 พัฒนาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ โดยเฉพาะ ห้องสมุด สื่อการเรียนการสอนในทุกรูปแบบ ทุกประเภท โดยการจัดทำเป็นฐานข้อมูลที่มีระบบและสามารถเข้าถึงได้อย่างทันท่วงที

2.2.3 สร้างความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถาบัน โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถาบันอย่างชัดเจน และ เน้นความร่วมมือกับชุมชนมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐศาสตร์และการเงิน เป็นนโยบายเร่งด่วนทั้งสิ้น โดยสามารถแบ่งเป็นองค์ความรู้เชิงนโยบายในระดับสถาบันและระดับรัฐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 นโยบายระดับสถาบัน ประกอบด้วย

3.1.1 สถาบันการศึกษาควรนำเงินรายได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งอาจจะจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคคลากรได้อีกด้วย

3.1.2 จัดทำแผนยุทธ์ศาสตร์ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์และศักยภาพของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง และใช้แผนกลยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการเสนอของบประมาณแผ่นดิน

3.1.3 พัฒนาระบบบัญชีการเงิน การงบประมาณ รวมทั้งระบบสารสนเทศทางด้านการเงินและงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลมาใช้ในการจัดสรรงบประมาณ

3.1.4 พัฒนาระบบข้อมูลและการคำนวณค่าใช้จ่ายในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ เพื่อประโยชน์ในการขอรับการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำงบประมาณภายในสถาบัน

3.2 นโยบายระดับรัฐ ประกอบด้วย

3.2.1 จัดสรรเพิ่มในส่วนที่ขาดและมีความจำเป็นเร่งด่วน เช่น การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร การพัฒนาการวิจัย การพัฒนาด้านสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาและระบบสารสนเทศ

3.2.2 ปรับเปลี่ยนอัตราจ้างเป็นอัตราที่มีลักษณะประจำ ซึ่งเป็นผลต่อการการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ พร้อมกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพียงพอ และครอบคลุมในทุกสายงาน

3.2.3 ควรพัฒนาระบบงบประมาณเป็นเฉพาะหน่วยงานเพื่อง่ายต่อการนำมาใช้กับหน่วยงาน

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านนโยบายการศึกษา เนื่องจากนโยบายเป็นแนวทางและกรอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทุกระดับ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นโยบายควรจะมีการแบ่งเป็นนโยบายระดับย่อยของหน่วยงานในแต่ละระดับในแต่ละองค์การ เพื่อความชัดเจนในการที่จะนำไปปฏิบัติและประสิทธิผลของการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

5.1 พัฒนาคุณวุฒิ และ ความรู้ ของอาจารย์ให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

5.2 สนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัยเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อค้นหาองค์ความรู้ หรือ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อองค์การยิ่งขึ้น

6. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการวิจัยการศึกษา คือ มุ่งเน้นการพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ โดยมีมาตรการต่างๆ ดังนี้

6.1 กำหนดการวิจัยให้เป็นภาระงานอย่างชัดเจนและเป็นนโยบายของสถาบัน

6.2 จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการวิจัย

6.3 กำหนดทิศทางและแผนงานวิจัย

6.4 เพิ่มศักยภาพและความรู้ในการทำงานวิจัย

6.5 จัดหาทุนวิจัยทั้งจากแหล่งภายในและแหล่งภายนอก

6.6 เพิ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อลดงานธุรการของอาจารย์

6.7 สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย

6.8 สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย เช่น การใช้ผลงานการวิจัยเพื่อพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์

6.9 สร้างความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายเพื่อการสนับสนุนด้านงบประมาณและข้อมูลในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในส่งเสริมพัฒนา การวิจัยทางการบริหารการศึกษา ให้มีองค์ความรู้ใหม่ๆ และมีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการการศึกษาสำหรับประเทศไทย โดยควรมีงานวิจัยในลักษณะดังนี้คือ

1. ควรกำหนดเป็นนโยบายให้มีงานวิจัยเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์การศึกษาและงบประมาณทางการศึกษาให้มากขึ้น

2. ควรกำหนดส่งเสริมให้มีการสังเคราะห์งานวิจัยเป็นระยะ เพื่อจะได้นำองค์ความรู้ที่ค้นพบมากำหนดเป็นแนวทางในการทำวิจัย

3. ควรมีการทำการสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านการศึกษาจากหน่วยงานอื่นๆ ทำด้วยเพื่อเป็นการเปรียบเทียบถึงข้อค้นพบต่างๆ ที่เพื่อที่จะได้ไปใช้ร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาอย่างครบถ้วน เนื่องจากการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมจำเป็นจะต้องมีการประสานงานในด้านของข้อมูล

4. ควรได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาฐานข้อมูลทางการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ทางการบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : คุรุสภา ลาดพร้าว,2542.

กวี วงศ์พุฒ. “หัวหน้าที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม.” เพิ่มผลผลิต 32, 2 (มีนาคม - เมษายน2536) : 62.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. อนาคตผู้นำการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : บริษัท ซัดเซศมีเดีย จำกัด, 2539.

เกศนา พันธาเดช “การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกำแพงนครเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2543

จรินทร์ เทศวานิช. “การลงทุนทางการศึกษาที่มีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ.” สุโขทัยธรรมธิราช 19 , 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2549) : 25 – 32.

ณรงค์ แย้มประดิษฐ์. “ทักษะการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญเขตการศึกษา 6.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

ณัฐนิภา คุปรัตน์. “นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21.” วิทยาจารย์ 106 , 4 (กุมภาพันธ์ 2550) : 77 –79.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. “การเตรียมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.” วารสารการศึกษา 16,5 (กันยายน – ตุลาคม 2523) : 8-12.

ทองใบ สุดชารี. ทฤษฎีองค์การ : วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542.

ทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา” อ้างถึงใน จรินทร์ เทศวานิช. “การลงทุนทางการศึกษาที่มีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ.” 19 , 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2549) : 29.

ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ. “การเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด.” ครุศาสตร์ 26, 1 (กรกฎาคม - ตุลาคม 2540) : 45 – 47.

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. “เศรษฐศาสตร์การศึกษากับหลักสูตรการศึกษา.” บริหารการศึกษามศว 1 , 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2545) : 7.

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. เศรษฐศาสตร์การศึกษา กรุงเทพฯ : โครงการตำรา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2543, อ้างถึงใน ธำรงค์ อุดมไพจิรตกุล. เศรษฐศาสตร์การศึกษากับหลักสูตรการศึกษา บริหารการศึกษามศว 1 , 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2545) : 7.

นงราม เศรษฐพานิช และคณะ. “ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนจากการลงทุน ในเขตกำแพงนคร เวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.” ปริญญานิพนธ์การศึกษา-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2543.

ประยูร ศรีประสาธน์. “ทฤษฎีองค์การ.” ใน เอกสารการสอนชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 – 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

พระธรรมปิฎก. พุทธธรรม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย., 2538.

พะยอม วงศ์สารศรี. “ความเข้าใจพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี.” กฎหมายธุรกิจ 1,2 (ตุลาคม –ธันวาคม 2538) : 55.

พิมลพร รอดเรืองศรี“พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2539.

มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอกซ์เปอร์เน็ต, 2545.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ศูนย์สารสนเทศ ราชบัณฑิตยสถาน, 2546.

วินัย พัฒนรัฐ, “บริหารการศึกษาของไทย.” เอกสารประกอบการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2523. (อัดสำเนา)

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. “บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา.” วิทยาจารย์ 106, 4 (กุมภาพันธ์ 2550) : 100 – 103

_____. แนวคิดในการบริหารสถาบันการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สมภพ โรจนพันธ์, บุญมาก พรหมน้อย และ ภคพร ศรีรัตน์ตระกูล. นักบริหารระดับโลกหัวหน้ามือหนึ่งและองค์การมือหนึ่ง. กรุงเทพฯ : ราชดำริพลับลิเคชั่น , 2530.

สาคร สุขศรีวงค์. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2551.

_____. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

_____. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

_____. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

_____. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 . กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการข้อมูลและกฎหมาย , 2540.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : บริษัทเฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง จำกัด , 2546.

สุนทร โคตรบรรเทา. "คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา." วิทยาจารย์ 106 , 4 (กุมภาพันธ์ 2550) : 87 – 89.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. "ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา." เอกสารในการสัมนาเรื่องวิสัยทัศน์การศึกษาในทศวรรษหน้า เสนอที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,4 มิถุนายน 2539. (อัดสำเนา)

อุทัย ดุลยเกษม. "การปฏิรูประบบการเงินเพื่อคุณภาพของการอุดมศึกษา. " สานปฏิรูป New School 8 , 92 (มกราคม, 2549) : 85.

อรุณ รักธรรม. "ทฤษฎีองค์การ." ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 -4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), 55.

ภาษาต่างประเทศ

Alderfer, C. Existence, Relatedness and Growht : Human Needs in Organizational Settings. New York : Free Press, 1972.

Ashenfelter, Orley and Rouse, Cecilia. "Schooling, Intelligence, and Income in America : Cracks in the Bell Curve." National Bureau of Economic Research, Working, 6902 . (January, 1999): 3.

Barnard, Chester I. The Function of the Executive. Cambridge : Harvard University, 1971.

Bass, B. Stogdill's Handbook of Leadership. New York : Free Press, 1982.

Berkowitz, L (ed.) "Inequity in Social Exchanges," in Experimental Social Psychology, 23 New York : Academic Press, 1965.

Blaug, Mark. The Rate of Return to Investment in Education in Thailand. NewYork : National Education Council, 1971.

Bovee, Courtiand L. and others. Management. New York : McGraw - Hill,Inc., 1993.

Campbell, John P. "On the Nature of Organizational Effectiveness," in P.S. Goodman, J.M. Pennings and Associates, eds, New Perspectives on Organizational Effectiveness. San Francisco : Jossey-Bass, 1977.

Carolyn, Clark M., Caffarella Rosemery S, and Ingram Peggy B. Women in leadership : Living with the constraints of the glass ceiling. England : Trentham Book, 1999.

Certo, Samuel C. Modern Management. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall, 1994.

Coleman, M. Women as headteachers: Striking the balance. England : Trentham Books, 2002.

Daft, Richard L. Organization Theory and Design. 6th ed. Ohio : South Western College Publishing, 1998, 443.

David, Kieth. Human Relation of Work. New York : McGrawHill Book Company, 1967.

Dean, James W. and Mark P Shafman. "Does Decision Process Matter? A Study of Strategic Decision-Making Effectiveness." Academy of Management Journal 39 (1996) : 368 – 396.

Drake ,Thelbert L. and William H.Roe. The Principalship. 3rd ed. New York : Macmillan, 1986.

Droy , Amos and Tsilia. "The Definition of Organizational Politics : A Review." Human Relations 43 (1990) : 1133 – 1154.

Etzioni, Amitai. Modern Organizations. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall, 1961.

Ferris, Gerald R. and Michele Kacmar. "Experience of Workplace Politics." Journal of Management 18 (1992) : 93 – 116.

Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967.

Fischer, Frank E. A new look at Management Communication in Management. Sanfrancisco : McGraw-Hill Book Company, 1974.

Frence, John R.P. and Bertram Raven. "The Bases of Social Power." in Group Dynamics, D. Cartwritht and A.F. Zander, eds. Evanston, Ill. : Row Peterson, 1960.

Gantz , Jeffrey and Victor M. Murra. "Experience of Workplace Politics." Journal of Management 23 (1980) : 237 – 251.

Goldring,E.B., and S.F Rallis. Principals of dynamic schools : Taking charge of change. CA : Corwin, 1993

Gordon , Judith R. and others. Management and Organization
Boston : Allyn and Bacon, 1990.

Gouldner. Alvin W. Stydy in Leadership. New York : Harper & Brother Publisher, 1950.

Greenberg , Jerald and Robert A. Baron. Behavior in Organization. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall, 2000.

Grimes. A.J. "Authority, Power, Influence, and Social Control : A Theoretical Synthesis." in Academy of Management Review 3 (1978) : 724-735.

Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York : McMilland Company, 1966.

Hannan, Michael T. and John Freeman. "obstacles to the Comparative Study of Effectiveness." in Perspectives on Organizational Effctiveness. ed. J. Penning and P. Goodman San Francisco : Jossey-Bass, 1977.

Harris, Ben M. Supervision Behavior in Education. 3 rd ed. Englewood Cliffs : Prentice - Hall, Inc, 1985.

Haughton, E. Why it's still hard to be a woman. England : Trentham Book, 2002.

Hellriegel, D , Jackson, S and Slocum, Jr. Management : International Student. 10th ed. Ohio : Thompson Corporation, 2005.

Hersey, Paul and Kenneth Blanchard. Management of Organizational Behaviour : Utilizing Human Resources. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall International , 1993.

Herzberg, F, Mausner, B and Snyderman, B. The Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons, 1959.

Herzberg, Frederick, Bemard Mausner, and Barbara Synderman. The Motivation to Work. New York : John : Willey & Sons, Inc.,1959.

Hicks, Herbert G. and C. Ray Gullett. The Management of Organization. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Inc., 1976.

Kanter, Rosabert Moss. "Power Failure in Management Circuits." Havard Business Review (July – August, 1997) : 65 – 75.

Katz, Rebort L. "Skills of an Effective Administration." Harvard Business Review 33 (January - February 1955) : 22 - 42.

Koontz , Harold and Heinz Weihrich. Essentials of Management. 5th ed. New York : McGraw - Hill, 1990.

Lewin, Kurt and Ronald Lippitt. "An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy." Sociometry 1 (1999) : 293 – 300.

Lipham, James M. and James A. Hoch. Jr. "Leadership Theory." New York : Harper & Row Publishers, 1974.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1954.

Massie, Joseph L. Essential of Management. New York : Prentice-Hall Inc., Company, 1964.

McClelland, D. "Retrospective Commentary." in Harvard Business Review (Jan – Feb 1995) : 138 -139.

McClelland. อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2531.

McGregor, Douglas The Human side of Enterprise. New York : McGraw – Hill Book Company, 1960.

McKenzie and Corey. อ้างถึงใน วิจิตร วรุตบางกูร. "ความคิดสร้างสรรค์." สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (มกราคม - ธันวาคม 2531) : 33 - 34.

Micheal Korda. Power : How to Get It, How to Use It. New York : Random House, 1975.

Newman, William H. Administrative Action. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1983.

Nortcraff , Gregory B. and Nargaret A. Neal. Organization Behavior : A Management Challenge. Chicago : The Dryden Press, 1990.

Pellegrino, J.W. and C. K. Varnhagan. Abilities and Aptitudes inThe International Encycloperdia of Education : Research and Studies . Oxford : pergamon Press, 1985.

Pfeffer, Jeffrey. Managing wih Power : Politics and Influence in Organizations. Boston : Harvard Business School Press, 1992.

Psacharopoulos, George. and Patrinos, Narry Anthony. "Returns to Investment in Education A Further Update." Policy Research Working Paper 2881 (September 2002): 13 -14.

Read, A. Is it any wonder we're experiencing a shortage of school leaders?. Oxford : School Community Journal, 2000.

Rothlishberger, F.J. "The Administrative's Skill : Communicatin." in Man-in Organization Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1968.

Rowls, John. A Theory of Justice. New York : A Harvard paperback, 1971.

Rue, Leslie W. and Loyd L. Byars. Management Skills and Application. 7th ed. Chicago : Irwin, 1995.

Saddefur, Gary D. "Efficiency in Social Service Organizations." Administrative and Society 14 (1983) : 449 – 468.

Schriesheim, C and B Bird. "Contributions of the Ohio State Studies to the Field of Leadership." Journal of Management 5 (1999) : 135 – 145.

Sergiouanni, Thomas J. and Robert J. Starratt. Supervision : Human Perspectives. 2nd ed. New York : McGraw - Hill, 1979.

Sergiovanni, Robert J. Instructional Supervision. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.,1981.

Snyder, T. D., & Hoffman. C.M. Digest of education statistics. D.C. : National Center for Educational Statistics, 2002.

Steers, R and Porter L, Motivation and Work Behaviors. 5th ed. New York : McGraw-Hill, 1991.

Steers, Richard M., Gerado R. Ungson and Richard T. Mowdy. Managing effective Organization : An Introduction. Boston : Kent Publishing Company, 1985.

Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press : 1974.

Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : Survey of Theory and Research. New York : The Free Press, 1974.

Tannenbaum , Robert and Warren H. Schmidt. "How to Choose a Leadership Pattern." Harvard Business Review 51 (January 1999) : 164.

Thorndike, E. The Fundamentals of Learning. New York : AMS Press, 1971.

Vappu, Tyysk L. "Insiders and Outsiders : Women's Movement and Organizational Effectiveness." Canadian Review of Sociology and Antropology 33, 3 (1998) : 391-410.

Vroom, V. Work and Motivation. New York : John Wiley & Sons, 1964.

Weber, Max and Parson Talcott.The Theory of Social and Economic Organization New York : Free Press, 1947.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2529 – 2548

รายชื่อวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2529 – 2548

ปีการศึกษา 2532

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. “การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรม กรรมการพัฒนาชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532

บุญมา กัมปนาทพงษ์.“การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532

ปรีชา บุญคมรัตน์.“ความสัมพันธ์ระหว่างบริหารงานวิชาการกับผลสัทฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2532

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.“ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532

พิชญาภรณ์ อิงคามระธร. “ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ,2532

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. “ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู ”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2532

ศิริ เจริญวัย. “การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2532

สุจิตรา จรจิตร. “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532

อารีรัตน์ หิรัญโร.“แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532

ปีการศึกษา 2533

จันทรานี สงวนนาม. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูปฐมศึกษาในภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2533

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูปฐมศึกษาในภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532

ปีการศึกษา 2534

เจิดหล้า สุนทรวิภาภาต. “คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2534

ชูชีพ พุทธประเสริฐ. “การบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2534

วชิระ ชาวหา. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2534

ปีการศึกษา 2535

มัย สุขเอี่ยม. “รูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2535

สุรัตน์ ไชยชมภู. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจในการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2535

<u>ปีการศึกษา 2536</u>

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2536

ณรงค์ พิมสาร. “การพัฒนาระบบการติดตามงานโครงการศึกษานอกโรงเรียนแบบทางไกลของกรมการศึกษานอกโรงเรียน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2536

นันทนา น้ำฝน. “องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536

ประพันธ์ ธรรมไชย. “การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนในการผลิตบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์และสาขาวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาล้านนา” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2536

พวงเพชร วัชรอยู่. “ลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536

สัมมนา รธนิธย์. “การวิเคราะห์การบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกัลผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู : กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536

โสภาค วิริโยธิน. “การศึกษาโครงสร้างองค์การและผลการปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2536

อารมณ์ จินดาพันธ์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2536

ปีการศึกษา 2537

กมล รอดคล้าย “การวิเคราะห์ระบบการจัดการประถมศึกษาของหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537

ยืนยง ไทยใจดี “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2537

เวช มงคล. “การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537

ปีการศึกษา 2538

กรรณิกา เจิมเทียนชัย. “การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538

จักรพรรดิ วะทา. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า (ค.ศ. 1995 – 2005) ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538

ทัสนี วงศ์ยืน. “การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นนักพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538

บุญเรือน หมั้นทรัพย์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538.

ประทุม ฤกษ์กลาง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและแผนปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล องค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2538

มนวิภา อนันตะเศรษฐกูล. “การวิเคราะห์นโยบายและติดตามผลการวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530 – 2534)” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2538

สุรางคนา มัณยานนท์. “การวิเคราะห์กระบวนการนโยบายมัธยมศึกษาเพื่อส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในแผนพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538

โสภณ พวงสุวรรณ. “การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารดี : การรับรู้ของบุคคล” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538

<u>ปีการศึกษา 2539</u>

กาญจนา จันทร์ไทย. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สะงกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. “การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมัฐยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 11” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

ทัศนา แสวงศักดิ์. “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่าง อุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา ”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2539

บูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์ “การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

วิเชียร ชิวพิมาย. “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

วิทยา คู่วิรัตน์. “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. “การนำเสนอรูปแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

สมหมาย สร้อยนาคพงษ์. “การวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาวัฒนธรรมส่วนภูมิภาค ระยะ ยาว 15 ปี (พ.ศ.2538 – 2544)” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

สรายุทธ์ เศรษฐขจร. “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์อภิมาน ”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานประสานมิตร, 2539

สุชาติ สังข์รุ่ง. “ระบบการสรรหาข้าราชการครู” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

สุภัทรา เอื้อวงศ์. “วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

อรรณพ จีนะวัฒน์. “การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโดรงเรียนมัธยมศึกษา” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

ปีการศึกษา 2540

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. “การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร” วิทยานิประสานมิตรพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2540

พูลสุข หิงคานนท์. “การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540

มารศรี สุธานิธิ. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2540

เริงจิตร กลันทประ. “รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540

เลขา นุ่มน้อย. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2540

สุทัศน์ ชอบคำ. “รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2540

สุพรรณี สมานญาติ. “การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรรีจังหวัดชัยภูมิ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2540

สุพิศ ประสพศิลป์. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันศึกษาพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540

สุวรรณ หมื่นตาบุตร. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประถมประจำเขตการศึกษา 8” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540

ปีการศึกษา 2543

ธีรพนธ์ คงนาวัง. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543

รุ่งเรือง สุขาภิรมย์. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543

วิจิตรา ปัญญาชัย. “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพ สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543

ปีการศึกษา 2544

ประภาพรรณ ไชยวงษ์. “การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544

ประสิทธิ์ เขียวศรี. “การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544

สุทธศรี วงษ์สมาน. “รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับในการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544

ปีการศึกษา 2545

กานดา ตัณฑพันธ์. “การศึกษาโครงสร้างอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

จินตนา ศักดิ์ภู่อร่าม. “การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐบาลสำหรับประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545

เฉลิมชัย หาญกล้า. “การพัฒนาระบบการตรวจติดตามคุณภาพในของสถาบันราชภัฏ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545

ช่อเพชร เบ้าเงิน. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

ดิเรก วรรณเศียร. “การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545

ทิวลิป เครือมา. “การศึกษาผลตอบแทนจากการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545.

ธีรศักดิ์ คงเจริญ. “การประเมินคุณลักษณะมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7 ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

นารี อาแว. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

นิพนธ์ เสือก้อน. “การศึกษาความเป็นหุ้นส่วนบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม กรณีศึกษาการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

เบญจพร แก้วมีศรี “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545

เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

ศิริพงษ์ เศาภายน. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

สมชาย บุญศิริเภสัช. “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา การศึกษา 8” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

สุรพล พุฒคำ. “การศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

<u>ปีการศึกษา 2546</u>

กัลยา ไผ่เกาะ. “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมด้านบทบาททางวิชาการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกร์มหาวิทยาลัย,2546.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2546.

ธวัช บุณยมณี. “บทบาทในอุดมคติ บทบาทที่รับรู้ และบทบาทที่เป็นจริง ของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2546

พร ภิเศก. “วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545

พรเทพ รู้แผน. “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546

<u>ปีการศึกษา 2547</u>

กุหลาบ ปุริสาร. “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น : พหุกรณีศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547

เกตุสุเดช กำแพงแก้ว. “การศึกษากิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของดรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัญสัมชัญแผนกประถม” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

ฉรัต ไทยอุทิศ. “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์. “การพัฒนารูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

ทวีศิลป์ กุลนภาดล. “การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

นิภา พงศ์วิรัตน์. “การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

ปิติชาย ตันปิติ. “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547

พิมพ์อร สดเอี่ยม. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

มัณฑนา อินทุสมิต. “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น : พหุกรณีศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547

ยุวดี ไวทยะโชติ. “โปรแกรมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ ในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547

รุจา รอดเข็ม. “การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547

ลิลลี่ ศิริพร. “การควบคุมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

วิยะดา รัตนสุวรรณ. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

วิสุทธิ์ จิจิตรพัชราภรณ์. “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547

สนม ครุฑเมือง. “รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยอิสระของรัฐ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2547

สมคิด สร้อยน้ำ. “การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547

สมจิตร อุดม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547

สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์. “การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547

สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล. “การก่อรูปและกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2547

ปีการศึกษา 2548

กัญญา โพธิวัฒน์. “ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีราก” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

จารุวรรณ ประทุมศรี. “การพัฒนารูปแบบการเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

จิตรา พีชะพัฒน์. “การพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านบริหารการเงินและสินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ธรินธร นามวรรณ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

ประยุทธ ชูสอน. “พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

ประอร พิมพายน. “การพัฒนารูปแบบการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบบูรณาการของการบริหารจัดการแพศศาสตรศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ปรียานุช สถาวรมณี. “การพัฒนากิจกรรมในหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2548.

พิธาน พื้นทอง. “ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2548.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. “ การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

วาสนา ขัตติยวงษ์. “การดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน : กรณีศึกษาตำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2548.

สมชาย เทพแสง.”การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2548.

ภาคผนวก ข

แบบบันทึกข้อมูลเบื้องต้นของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

แบบบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ Code : .....

ที่	หัวข้อ	รายละเอียด
1	ชื่อเรื่อง	
2	ชื่อนักวิจัย	
3	สถาบันการศึกษา	
4	ปีที่พิมพ์	
5	เพศ	
6	อายุ	
7	วุฒิสูงสุด	
8	อาชีพ (ตำแหน่ง)	
9	สังกัด(หน่วยงาน)	
10	ทุนสนับสนุน	
11	ประเด็นที่วิจัย	
12	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	
13	แผนแบบการวิจัย	
14	เครื่องมือที่ใช้	
15	ประเภทสถิติที่ใช้	
16	ประเภทของการวิเคราะห์	
17	การใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์	
18	วิธีการสุ่มตัวอย่าง	
19	ประเภทของตัวแปรตาม	
20	ประเภทของตัวแปรอิสระ	
21	ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	
22	กรอบแนวคิด	
23	ผลที่ได้จากการวิจัย	
24	ข้อเสนอแนะ	

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุเคราะห์ข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 2346

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย นางสาวโสภนา สุดสมบูรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในประเทศไทย" มีความประสงค์จะขอข้อมูลเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ข้อมูลดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ภาคผนวก ง

รายชื่อสถาบันการศึกษาที่ให้ข้อมูลวิทยานิพนธ์

รายชื่อสถาบันการศึกษาที่ใช้ข้อมูลวิทยานิพนธ์

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวโสภนา สุดสมบูรณ์
ที่อยู่	28 หมู่ 1 ตำบลนาทราย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280
ที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ ตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โทรศัพท์ (075) – 538-030 – 3 ต่อ 127 โทรศัพท์มือถือ 086 – 594 – 0632

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี วิชาโทการเงิน จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สงขลา
พ.ศ. 2542	สำเร็จการศึกษา Master of Business Administrative concentrated in Accounting จาก Rutgers – The State University of New Jersey USA.
พ.ศ. 2546	ศึกษาต่อระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2536	เจ้าหน้าที่บัญชี บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด
พ.ศ. 2544 – 2546	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
พ.ศ. 2546 – ปัจจุบัน	คณบดีสำนักวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช