

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยและประเมินโครงการค่ายวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา รุ่นพิเศษ ประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษาเทียบโอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. ความหมาย ขอบเขต และวิธีการของการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา
 - 1.1 ความหมายของการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา
 - 1.2 ขอบเขตของการวิจัยยุทธศาสตร์
 - 1.3 ทฤษฎีระบบ
 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.4 วิธีการวิจัยประเมินโครงการ
 3. บัณฑิตวิทยาลัย
 4. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา และรุ่นเทียบโอน
- หน่วยกิต
5. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548
 6. ปัญหาในการวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย ขอบเขต และวิธีการของการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา (เฉลี่ยว บุรีภักดี, 2544)

1. ความหมายของการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา

เป็นที่ทราบดีกันแล้วว่า คำว่า “ยุทธศาสตร์การพัฒนา” หมายถึง วิธีการ หรือแผนการ อันชาญฉลาดที่จะบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนา โดยที่ความชาญฉลาดนั้นพิจารณาได้ในหลายแง่มุม เช่น การที่มีหลักวิชาการรับแผนการหรือวิธีการนั้นๆ การที่มีความสอดคล้องกับสภาพ

ของท้องถิ่นนั้นๆ การที่เป็นแผนการหรือวิธีการล่วงหน้า ไม่มีผู้ใดล่วงรู้มาก่อน และการที่เมื่อปฏิบัติตามแผนการ หรือวิธีการนั้นจะได้ผลดี

คำว่า “การวิจัย” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Re – Search” ซึ่งแปลตรงตัวว่า เป็นการค้นอีกครั้ง หรือตรวจอีกครั้ง ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการค้นครั้งแรกมาก่อนจนได้สิ่งที่เรียกว่า “สมมติฐาน” ซึ่งจะต้องมีคุณค่าในตัวของมันเอง สมควรนำไปทดสอบหรือตรวจค้นอีกครั้ง เพื่อให้แน่ใจ

ดังนั้น คำว่า “การวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา” จึงหมายถึงการนำเอายุทธศาสตร์การพัฒนาที่ได้มาจากการค้นหาค้นครั้งแรกและมีคุณค่าควรแก่การตรวจสอบอีกครั้ง นำไปตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ใช้ได้จริง

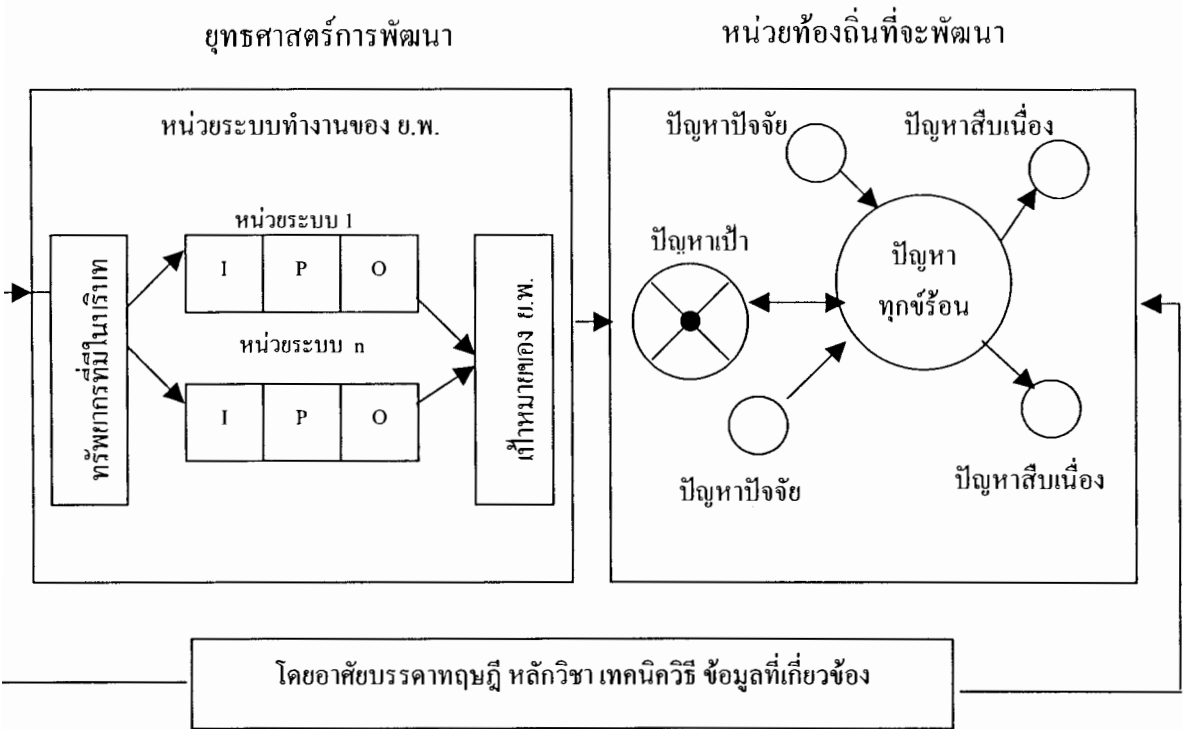
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยังไม่ผ่านการทดสอบโดยกระบวนการวิจัย หรือ “Re-Search” ดังกล่าว จึงควรได้ชื่อว่า เป็น “ยุทธศาสตร์เชิงสมมติฐาน” หรือ “Hypothetical Strategy” ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ผ่านการทดสอบโดยกระบวนการวิจัยแล้ว และได้ผลว่าใช้ได้จริงควรได้ชื่อว่าเป็น “ยุทธศาสตร์ที่ผ่านการทดสอบแล้ว” หรือ “Proven Strategy”

วิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบ หรือพิสูจน์สมมติฐาน ควรต้องเป็นวิธีการวิจัยตามแผนแบบการทดลอง (Experimental Designs) ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีในการวิจัยเชิงทดลอง

2. ขอบเขตของการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา

ขอบเขตของ “การวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา” สามารถแสดงได้โดยอิงโครงสร้างทางความคิด เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งปรากฏในภาพที่ 2.1 ต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างทางความคิดเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนา



ภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละข้อ หรือแต่ละเรื่อง ก็คือ หน่วยระบบทำงานซึ่งต้องใช้ทรัพยากรมาเป็นปัจจัยนำเข้า มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้านั้นๆ เป็น ผลผลิต และอาจมีหน่วยระบบทำงานย่อยๆ ตั้งแต่ 1 ถึง n หน่วย ก่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกันของ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายนี้เล็งไปสู่การแก้ปัญหาเป้า ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาการพัฒนา ปัญหาเป้าสำหรับการ พัฒนาแต่ละครั้งนักพัฒนาเป็นผู้เลือกเองจากการวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยท้องถิ่นที่จะพัฒนา บรรดาทฤษฎี หลักวิชา เทคนิควิธี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะช่วยในการวิเคราะห์หรือสร้างยุทธศาสตร์ การพัฒนา

จากภาพที่ 2.1 ข้างต้นสามารถจำแนกรูปแบบของการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาได้เป็น 8 รูปแบบ โดยที่ 5 รูปแบบแรก เป็นการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยตรง และ 3 รูปแบบหลังเป็น การวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยอ้อม หรือจะเรียกว่าเป็นการเสริมยุทธศาสตร์พัฒนานี้ได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การวิจัยตรวจสอบยุทธศาสตร์การพัฒนา

รูปแบบที่ 2 การวิจัยปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนา

รูปแบบที่ 3 การวิจัยถ่ายโอนยุทธศาสตร์การพัฒนา

รูปแบบที่ 4 การวิจัยปรับใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนา

รูปแบบที่ 5 การวิจัยสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา

รูปแบบที่ 6 การวิจัยวิเคราะห์ หรือประเมินความต้องการพัฒนา

รูปแบบที่ 7 การวิจัยตรวจสอบหลักวิชาหรือทฤษฎี

รูปแบบที่ 8 การวิจัยวิเคราะห์หรือประเมินโครงการพัฒนา

ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเตรียมการวิจัยทดลองสำหรับแต่ละรูปแบบจะแสดงในตอนต่อไปนี้ โดยเน้นขั้นตอนการทำงานเป็นสำคัญ

รูปแบบที่ 1 การวิจัยตรวจสอบยุทธศาสตร์การพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้ คือ เพื่อตรวจสอบให้แน่ชัดว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาอันหนึ่งอันใด ซึ่งได้ยินกิตติศัพท์กันมาว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่ดีนั้น โดยแท้จริงแล้วมีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้อย่างไร

การวิจัยตามรูปแบบนี้จึงใช้สำหรับวิเคราะห์ตรวจสอบยุทธศาสตร์ของโครงการหนึ่งของโครงการใดที่มีการดำเนินการไปแล้ว และมีกิตติศัพท์เล่าลือว่าประสบผลสำเร็จ

การเตรียมการวิจัยก่อนการเริ่มลงมือทำการทดลองเพื่อตรวจสอบยุทธศาสตร์เชิงสมมติฐานมี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การระบุยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ เลือกยุทธศาสตร์การพัฒนา 1 อัน ที่เห็นว่าจะประสบความสำเร็จ แล้วระบุลักษณะยุทธศาสตร์นั้นเป็น 5 ส่วน ตามตัวแบบที่ใช้ในวิชา (หลักการพัฒนา และการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา) คือ

1. การวิเคราะห์ปัญหาเชิงพัฒนา
2. การระบุปัญหาเป้า
3. การกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์
4. การสร้างหน่วยระบบทำงาน
5. การจัดทรัพยากร

ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลจากการสังเกตสถานที่ดำเนินงาน และโดยสอบถามจากผู้ดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ การสังเกตติดตามทุกขั้นตอนในระบบทำงานของยุทธศาสตร์ เพื่อให้ทราบประจักษ์ชัดว่า เมื่อทรัพยากรถูกนำเข้าเป็น Input จากนั้นเกิด Process อะไรขึ้นบ้างแต่ละ Process ย่อยๆ นำไปสู่การเกิด Output อะไร อย่างไร

จากการตรวจสอบดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสรุปได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาที่ตนเองได้ระบุไว้ในขั้นที่ 1 นั้น มีประสิทธิผล (Effective) จริงหรือไม่ ถ้ามีประสิทธิผลจริงจึงจัดทำขั้นที่ 3 ต่อไป ถ้าไม่แน่ใจว่ามีประสิทธิผลจริง แสดงว่าความสำเร็จครั้งก่อนเกิดขึ้นโดยบังเอิญเพราะไม่สามารถตรวจสอบและแสดงความเป็นเหตุเป็นผลได้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจึงไม่อาจนำไปใช้ต่อไปได้

ขั้นที่ 3 การทดลองต่อไป คือ เขียนระบุว่า จะทำการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ที่ตรวจสอบแล้วนี้อย่างไร ใช้อะไรเป็นกลุ่มเป้าหมาย การทดลองจะเก็บข้อมูลประเด็นใดจะวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปประเด็นอะไร มีสมมติฐานว่าอะไรบ้าง ฯลฯ

รูปแบบที่ 2 การวิจัยปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้คือ เพื่อปรับปรุงยุทธศาสตร์อันหนึ่ง ซึ่งได้ดำเนินการเตรียมการวิจัยตามรูปแบบที่ 1 มาแล้ว จนถึงขั้นที่ 2 และผู้เตรียมการวิจัยได้พบในขั้นที่ 2 นั้นว่า บางประเด็นของยุทธศาสตร์ควรจะได้รับการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุง เพื่อให้ยุทธศาสตร์นั้นใช้การได้ดียิ่งขึ้นในหน่วยท้องถิ่นเดิม หรือกลุ่มเป้าหมายเดิมนั้นเอง (ยังไม่ใช่เป็นการถ่ายโอน ไปยังกลุ่มเป้าหมายใหม่)

การวิจัยตามรูปแบบนี้ จึงเป็นการเพิ่มขั้นตอน “การปรับปรุงยุทธศาสตร์” เข้าไปในการวิจัยตามรูปแบบที่ 1 อีกขั้นหนึ่งก่อนถึงขั้นเตรียมการทดลอง

การวิจัยตามรูปแบบนี้จึงมี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การระบุยุทธศาสตร์การพัฒนา (เหมือนขั้นที่ 1 ของรูปแบบที่ 1)

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์การพัฒนา (เหมือนขั้นที่ 2 ของรูปแบบที่ 1)

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ นำเอาประเด็นที่ได้พบในขั้นที่ 2 ว่ายังไม่มีประสิทธิภาพ (Effective) คือพอของยุทธศาสตร์ที่ได้ทำการตรวจสอบนั้น มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำเช่นนี้จนครบทุกประเด็นของยุทธศาสตร์อันนั้น แล้วจึงพร้อมจะนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปทำการทดลองในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 4 การทดลองต่อไป คือ เขียนระบุว่า จะทำการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ที่ผ่านการปรับปรุงแล้วนี้อย่างไร (เหมือนขั้นที่ 3 ของรูปแบบที่ 1)

รูปแบบที่ 3 การวิจัยถ่ายโอนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้ คือ เพื่อนำเอายุทธศาสตร์การพัฒนาอันหนึ่ง ซึ่งได้รับการตรวจสอบโดยการวิจัยตามรูปแบบที่ 1 หรือได้รับการปรับปรุงโดยการวิจัยตามแบบที่ 2 แล้วว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้การได้ดีในหน่วยท้องถิ่นเดิม โดยที่ได้ผ่านการทดลองแล้วในท้องถิ่นเดิม หรือในโครงการเดิม แต่ต่อไปนี้ต้องการจะนำไปปฏิบัติใช้ในหน่วยท้องถิ่นใหม่ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับท้องถิ่นเดิม จนถึงได้ว่า “เหมือนกัน” และน่าจะถ่ายโอนเอายุทธศาสตร์นั้นไปปฏิบัติใช้ได้ โดยไม่ต้องปรับแก้อะไรมากนัก หรือไม่ต้องปรับแก้เลยก็ได้

การวิจัยตามรูปแบบนี้จึงเป็นการเพิ่มขั้นตอน “การถ่ายโอนยุทธศาสตร์” เข้าไปในการวิจัยตามรูปแบบที่ 1 หรือรูปแบบที่ 2 ซึ่งผ่านการทดลองแล้วอีกขั้นหนึ่งก่อนถึงขั้นเตรียมการทดลองในหน่วยท้องถิ่นใหม่ที่จะถ่ายโอนยุทธศาสตร์ไป

การวิจัยตามรูปแบบนี้จึงมี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การระบุยุทธศาสตร์การพัฒนา (เหมือนขั้นที่ 1 ของ รูปแบบที่ 1)

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์การพัฒนา (เหมือนขั้นที่ 2 ของ รูปแบบที่ 1)

ขั้นที่ 3 การทดลองยุทธศาสตร์ตามรูปแบบที่ 1 หรือการปรับปรุงยุทธศาสตร์แล้วทดลอง

ยุทธศาสตร์ตามรูปแบบที่ 2 จนเป็นที่แน่ใจว่ายุทธศาสตร์นั้นใช้ได้จริงในหน่วยท้องถิ่นเดิม

ขั้นที่ 4 การถ่ายโอนและทดลองในหน่วยท้องถิ่นใหม่ คือเขียนระบุว่า จะทำการทดลอง

ใช้ยุทธศาสตร์ที่ถ่ายโอนมาได้อย่างไร (เหมือนขั้นที่ 3 ของรูปแบบที่ 1 หรือขั้นที่ 4 ของรูปแบบที่ 2)

รูปแบบที่ 4 การวิจัยปรับใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้ คือ เพื่อปรับยุทธศาสตร์อันหนึ่งซึ่งใช้ได้แล้ว

ในหน่วยท้องถิ่นเดิมให้เหมาะสำหรับหน่วยท้องถิ่นใหม่ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากท้องถิ่นเดิมไปบ้าง

จากนั้นจึงทำการทดลองยุทธศาสตร์ที่ปรับแล้วในหน่วยท้องถิ่นใหม่

การเตรียมการวิจัยก่อนการเริ่มทดลอง มีขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การระบุยุทธศาสตร์การพัฒนา (เหมือนขั้นที่ 1 ของรูปแบบที่ 1)

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์การพัฒนา (เหมือนขั้นที่ 2 ของรูปแบบที่ 1)

ขั้นที่ 3 การทดลองยุทธศาสตร์ตามรูปแบบที่ 1 หรือการปรับปรุงยุทธศาสตร์แล้วทดลอง

ยุทธศาสตร์ตามรูปแบบที่ 2 จนเป็นที่แน่ใจว่ายุทธศาสตร์นั้นใช้ได้จริงในหน่วยท้องถิ่นเดิม ขั้นที่ 3 นี้

อาจจะควั่นไม่ทำก็ได้ ถ้าผลของขั้นที่ 2 มีความมั่นใจสูงพอ

ขั้นที่ 4 การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์สำหรับหน่วยท้องถิ่นใหม่คือ ระบุว่าได้ปรับเปลี่ยน

ประเด็นใดบ้างของยุทธศาสตร์เดิม เพื่อให้เหมาะสมกับหน่วยท้องถิ่นใหม่ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไป

บ้างจากหน่วยท้องถิ่นเดิม พร้อมกับแสดงเหตุผลว่าส่วนที่ปรับเปลี่ยนไปนั้นมีความสมเหตุสมผล อย่างไร

มีหลักวิชาหรือทฤษฎีรองรับอย่างไร

ขั้นที่ 5 การทดลองต่อไป คือ เขียนระบุว่า จะทำการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ที่ผ่านการปรับเปลี่ยน

แล้วได้อย่างไร (เหมือนขั้นที่ 3 ของ รูปแบบที่ 1)

รูปแบบที่ 5 การวิจัยสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้ คือ เพื่อสร้างยุทธศาสตร์ขึ้นมาใหม่ สำหรับใช้

พัฒนาในประเด็นปัญหาซึ่งไม่สามารถนำเอายุทธศาสตร์ที่มีอยู่ก่อนจากที่อื่นถ่ายโอนมาได้ หรือนำมา

ปรับใช้ได้ การสร้างยุทธศาสตร์ใหม่ต้องอาศัยหลักวิชามาประกอบ และเมื่อสร้างเสร็จก็ต้องทำ

การทดลองจนเป็นที่แน่ใจ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกหน่วยท้องถิ่นที่มีปัญหาเชิงพัฒนา คือ ระบุที่ตั้งของหน่วยท้องถิ่น เพื่อระบุ

ที่ตั้งของท้องถิ่น ระบุขอบเขตของหน่วยท้องถิ่นและลักษณะปัญหาทั่วไป

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาเชิงพัฒนา คือ สํารวจและวิเคราะห์ปัญหาของท้องถิ่น เพื่อระบุให้ได้ว่าอะไรคือปัญหาทุกขั้วร้อน อะไรคือปัญหาปัจจัย อะไรคือปัญหาสืบเนื่อง และควรแสดงด้วยแผนภาพ

ขั้นที่ 3 การระบุปัญหาเป้า คือ การเลือกประเด็นปัญหาขึ้นมา จากผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 2 ปัญหาเป้าหมายจึงเลือกตามที่เห็นว่าอยู่ในวิสัยจะแก้ได้ และถ้าแก้ได้แล้วจะนำความคลี่คลายมาสู่ท้องถิ่น ทำให้ปัญหาทุกขั้วร้อนน้อยลงแม้จะไม่หมดไป

ขั้นที่ 4 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ การกำหนดแผนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาเป้าหมาย 3 ขั้น คือ

1. การกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์
2. การสร้างหน่วยระบบทำงานของยุทธศาสตร์
3. การจัดทรัพยากร

โดยในแต่ละขั้นต้องกำหนดโดยคำนึงอีก 2 ขั้น ข้างเคียงด้วยเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน เช่น การกำหนดเป้าหมายต้องคำนึงถึงหน่วยระบบและทรัพยากรจากนั้นจึงเขียนเป็นแผนภาพยุทธศาสตร์การพัฒนาเต็มรูปโดยนำเอาผลของขั้นที่ 2, 3 มาแสดงรวมไว้ด้วยเป็นแผนภาพยุทธศาสตร์การพัฒนาที่พร้อมจะนำไปทดลองในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 5 การทดลองต่อไป คือเขียนระบุว่า จะทำการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ที่สร้างขึ้นแล้วนี้อย่างไร ใช้อะไรเป็นกลุ่มเป้าหมายการทดลอง จะเก็บข้อมูลประเด็นใด จะวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปประเด็นใด มีสมมติฐานอะไรบ้าง ฯลฯ

รูปแบบที่ 6 การวิจัยวิเคราะห์หรือประเมินความต้องการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้ คือ เพื่อทำการวิเคราะห์หรือประเมินความต้องการพัฒนาของหน่วยท้องถิ่นที่จะพัฒนาตามที่แสดงอยู่ในกล่องสี่เหลี่ยมใหญ่ทางด้านขวามือของภาพที่ 2.1 เหตุผลที่ต้องทำการวิจัยแบบนี้เพราะท้องถิ่นที่จะพัฒนาบางแห่งที่มีความซับซ้อนของสภาพปัญหาจนไม่อาจเข้าใจได้ง่ายๆ และถ้าไม่วิเคราะห์หรือประเมินจนเป็นที่ชัดเจนจะทำให้เข้าใจประเด็นปัญหาเป้าหมายผิดไป ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างยุทธศาสตร์ที่ผิดพลาดได้

อันที่จริงการวิเคราะห์เช่นนี้ แม้ในการวิจัยตามรูปแบบที่ 1 ก็มีการดำเนินการ คือในข้อ 1 และข้อ 2 ของขั้นที่ 1 (ได้แก่ “การวิเคราะห์ปัญหาเชิงพัฒนา” และ “การระบุปัญหาเป้า” ตามลำดับ) แต่สำหรับรูปแบบที่ 1 นั้น เป็นการวิเคราะห์อย่างง่าย ใช้กับกรณีหน่วยท้องถิ่นที่ไม่สลับซับซ้อนมาก ส่วนในรูปแบบที่ 6 จะต้องใช้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและควรต้องอาศัยหลักวิชาหรือทฤษฎีมาประกอบพอสมควร

ขั้นตอนการดำเนินการสำหรับเตรียมการทดลองในรูปแบบที่ 6 มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุและวิเคราะห์หรือประเมินหน่วยท้องถิ่นที่ต้องการพัฒนา คือ ระบุดังต่อไปนี้

1. ชื่อ ที่ตั้ง และขอบเขตของหน่วยท้องถิ่น
2. สภาพทั่วไปตามข้อมูลจากคำบอกเล่าหรือหลักฐานเดิมๆ
3. ผลการวิเคราะห์เชิงระบบซึ่งแสดงเป็นแผนภาพเชิงระบบ
4. ผลการประเมินทุกประเด็น (I_{1-n} , P_{1-n} , O_{1-n}) ของหน่วยระบบนั้นที่ควรประเมิน

ขั้นที่ 2 การระบุและวิเคราะห์หรือประเมินปัญหาเป้า คือ ระบุดังต่อไปนี้

1. ชื่อ ที่ตั้ง และขอบเขตของหน่วยท้องถิ่น
2. สภาพทั่วไปตามข้อมูลจากคำบอกเล่าหรือหลักฐานเดิมๆ
3. ผลการวิเคราะห์เชิงระบบของปัญหาเป้า ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพเชิงระบบ
4. ผลการประเมิน (I_{1-n} , P_{1-n} , O_{1-n}) ของหน่วยระบบปัญหาเป้า ที่เห็นว่าควรประเมิน

ขั้นที่ 3 การระบุหน่วยระบบของปัญหาเป้าหลังการพัฒนา คือ ระบุด้วยแผนภาพ

เชิงระบบพร้อมคำอธิบาย ว่าหน่วยระบบของปัญหาเป้านั้น เมื่อได้รับการพัฒนาด้วยยุทธศาสตร์ที่ดีอันหนึ่งอันใดแล้ว ควรจะมีสภาพเป็นอย่างไร จึงจะเป็นไปตามที่ประสงค์ นั่นคือ มี I_{1-n} , P_{1-n} , O_{1-n} เป็นอย่างไร

ขั้นที่ 4 การระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ควรใช้ คือ ระบุดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนา
2. หน่วยระบบทำงานของยุทธศาสตร์การพัฒนา
3. ทรัพยากรที่จะต้องใช้ และที่มีอยู่ในบริบท

ขั้นที่ 5 การทดลองต่อไป “การทดลอง” สำหรับในที่นี้คือการกระทำซ้ำตั้งแต่ขั้นที่ 1

ถึงขั้นที่ 4 โดยใช้วิธีการอันเดิมทุกประการแต่ใช้ข้อมูลใหม่ที่ได้จากแหล่ง (ผู้ให้ข้อมูล) ต่างไปจากเดิม ดังนั้นการเขียนเค้าโครงการวิจัยสำหรับในรายวิชานี้ จึงเป็นการเขียนว่าจะทำการทดลองแบบ “กระทำซ้ำ” อย่างไร ใช้แหล่งข้อมูลจากที่ใด ใครเป็นผู้ให้ข้อมูล และต่างจากข้อมูลที่ใช้ครั้งแรกอย่างไร โดยถือว่าผลจากการวิเคราะห์หรือประเมินครั้งแรกเป็น “สมมติฐานก่อนการทดลอง”

รูปแบบที่ 7 การวิจัยตรวจสอบหลักวิชาหรือทฤษฎี

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้ คือ เพื่อตรวจสอบว่าหลักวิชาหรือทฤษฎีข้อหนึ่ง ๆ

ที่จะนำมาใช้ในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละครั้งมีความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพราะว่าหลักวิชาหรือทฤษฎีบางข้ออาจใช้ได้ในพื้นที่หนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้กับอีกท้องถิ่นหนึ่งก็เป็นได้ หลักวิชาหรือทฤษฎีที่จะนำมาผ่านการตรวจสอบนี้อาจเป็นหลักวิชาหรือทฤษฎีจากตำราที่แพร่หลายอยู่ก่อน หรือที่ตนเองคิดขึ้นเองก็ได้ ความจำเป็นในการตรวจสอบหลักวิชาหรือทฤษฎี ก่อนนำมาใช้สร้าง

ยุทธศาสตร์ มีมากกว่าที่คนทั่วไปเข้าใจ ยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขัน แย่งชิงทรัพยากรระหว่างกลุ่มคนบนผิวโลกจะพบเสมอว่า ฝ่ายหนึ่งมักหยิบยื่นหลักวิชาหรือทฤษฎีที่เป็น “ปัญญาหลวง” ให้ อีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังผลแก่ฝ่ายตนเอง ประเทศไทยเราในระยะ 10 – 15 ปีที่ผ่านมา ได้รับผลร้ายจาก “ปัญญาหลวง” ทางเศรษฐกิจ จนทำให้เราย่ำแย่จนถึงขณะนี้ (เช่น กรณี BIBF กรณีนาธาเกรส สักคีเสนา กรณีจอร์จ โซรอส เป็นต้น) เช่น การโฆษณาชวนเชื่อ การมอมเมา การหลอกลวงในรูปแบบต่างๆ ฯลฯ จึงจำเป็นต้องสรุปว่า อย่าเชื่อหลักวิชาหรือทฤษฎีใดๆ โดยไม่ผ่านการตรวจสอบ

การวิจัยตรวจสอบหลักวิชาหรือทฤษฎี มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ระบุตัวหลักวิชาหรือทฤษฎี โดยระบุชื่อ แหล่งที่มา และขอบเขตของเนื้อหาวิชา

ขั้นที่ 2 ระบุลักษณะเชิงระบบของหลักวิชาหรือทฤษฎี คือระบุว่า มี I_{1-n} , P_{1-n} , O_{1-n} อะไร อยู่บ้างในขอบเขตของข้อตกลงพื้นฐาน หรือ “Basic Assumption” ของหลักวิชาหรือทฤษฎีนั้น

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์และประเมินด้วยหลักเหตุผล คือ แยกแยะประเด็นความสัมพันธ์ระหว่าง I กับ P กับ O แต่ละชุด แล้วใช้หลักเหตุผลเท่าที่มีอยู่ในเวลานั้นทำการประเมินว่าน่าจะเป็นจริงหรือไม่ เช่น เมื่อประเทศไทยเปิดเสรีทางการเงินเงินจะไหลเข้ามามากมายทำให้คนไทยมีเงินใช้สอยเหลือเฟือเพื่อจริงหรือไม่ ซึ่งในการประเมินต่อไปว่า เมื่อเงินเข้ามาแล้ว เงินจะก่อให้เกิดนิสัยฟุ่มเฟือยติดตัวคนไทยหรือไม่ และถ้าเจ้าของเงินเขาถอนคืนไป หรือเขากำหนดอัตราแลกเปลี่ยนที่เราขาดทุนเราจะทำอย่างไร ผลการประเมินแต่ละประเด็นจะเป็น “สมมติฐาน” เพื่อการทดสอบด้วยการทดลองต่อไป

ขั้นที่ 4 การทดลองต่อไป คือ การเขียนระบุว่า จะทำการทดลองเพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์และประเมินในขั้นที่ 3 นั้นอย่างไร จะใช้แผนแบบการวิจัยแบบใดในแผนแบบการวิจัยเชิงทดลอง

รูปแบบที่ 8 การวิจัยวิเคราะห์หรือประเมินโครงการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยตามรูปแบบนี้คือเพื่อประเมินว่าโครงการพัฒนาอันหนึ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว หรือกำลังจะดำเนินการใหม่นั้น บังเกิดผลดีหรือจะบังเกิดผลเสียเพียงใด จุดใดของโครงการมีลักษณะดีและจุดใดมีลักษณะไม่ดี ควรแก้ไขอย่างไร

การวิจัยตามรูปแบบนี้มีการเตรียมเพื่อการทดลอง 4 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การเลือกโครงการและระบุลักษณะโครงการที่จะประเมิน คือ ระบุชื่อและที่ตั้งของโครงการ ลักษณะเป้าหมายและวิธิดำเนินการของโครงการ ตามที่ปรากฏในเอกสารหรือคำบอกเล่าของเจ้าของโครงการ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ การระบุไว้ในขั้นวางแผนดำเนินงานของโครงการนี้ได้มีการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมี 5 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ปัญหาเชิงพัฒนา 2) การระบุปัญหาเป้า 3) การกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ 4) การสร้างหน่วยระบบทำงาน และ

5) การจัดทรัพยากร หรือมีการคิดวางแผนตามแนวความคิดอื่น หรือไม่มีเลย ถ้ามีได้จำแนกส่วนต่างออกเป็นอย่างไรบ้าง

ขั้นที่ 3 การประเมินเชิงยุทธศาสตร์คือ การประเมินตามเกณฑ์ที่ผู้ศึกษาเห็นว่าควรจะเป็นผู้ศึกษาต้องตั้งเกณฑ์ขึ้นมาก่อนในแต่ละประเด็นที่จะประเมินการตั้งเกณฑ์จะใช้ตำราก็ได้ ใช้ประสบการณ์ก็ได้ หรือใช้เหตุผลอื่นๆ ก็ได้ เมื่อตั้งเกณฑ์แล้วจึงประเมินในประเด็นนั้นๆ

ประเด็นที่จะประเมินคือ 5 ส่วน ของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กล่าวแล้วโดยประเมินทีละส่วน และระบุผลประเมินว่าดีหรือบกพร่องอย่างไร

ถ้าผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 2 พบว่าโครงการนี้ได้มีการวางแผนโดยแยกเป็น 5 ส่วนไว้ก่อนแล้ว การประเมินในขั้นที่ 3 ก็สะดวก แต่ถ้าโครงการมิได้วางแผนโดยแยกเป็น 5 ส่วนดังกล่าว ผู้ศึกษาจะพยายามแยกแผนของโครงการออกเป็น 5 ส่วน แล้วทำการประเมินตามส่วนที่แยกออกนั้น

ในการประเมินตามขั้นที่ 3 นี้ อาจใช้ข้อมูลจากการสังเกตหรือการสอบถามบุคคล หรือการตรวจอ่านเอกสาร หรือวิธีอื่นๆ ก็ได้

ผลการประเมินในขั้นที่ 3 นี้ ถือเป็น “สมมติฐาน” หรือ “First search” ควรจะนำผลนี้ไปตรวจสอบอีกครั้ง โดยใช้ข้อมูลอีกชุดหนึ่งที่ไม่ซ้ำแหล่ง (คือที่มา, คนตอบแบบสอบถาม) จึงจะถือเป็นการ “Re-search” ซึ่งไม่ต้องกระทำในรายวิชานี้แต่เขียนเป็นโครงการ “จะทำ” เป็นขั้นที่ 4

ขั้นที่ 4 การทดลองต่อไป คือ การเขียนโครงการว่าจะทำการตรวจสอบผลการประเมินขั้นที่ 3 นั้นอย่างไร ระบุประเด็นที่จะตรวจสอบ แหล่งข้อมูล วิธีเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ฯลฯ

3. ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบฉบับนี้ (The Systems Theory) คือ แนวคิดที่เชื่อว่า เอกภพแห่งนี้ (The Universe) เป็นหนึ่งหน่วยระบบ ซึ่งมีคุณสมบัติประการต่าง ๆ ตามที่จะกล่าวต่อไป ยกเว้นบางประการที่ยังไม่อาจจะรู้ได้ เพราะเอกภพเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าที่เราจะสังเกตและพิสูจน์ได้ครบถ้วน และแม้ส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของเอกภพซึ่งนักวิทยาศาสตร์ปัจจุบันเรียกว่า “ควาร์ก” (Quark) และเราสังเกตหรือพิสูจน์ได้ยากก็เป็นหน่วยระบบเช่นเดียวกัน แต่อาจมีคุณสมบัติบางอย่างไม่ครบถ้วนส่วนสิ่งอื่นๆ ทั้งหลายที่มีขนาดระหว่างกลางของสิ่งทั้งสองนี้ ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการ

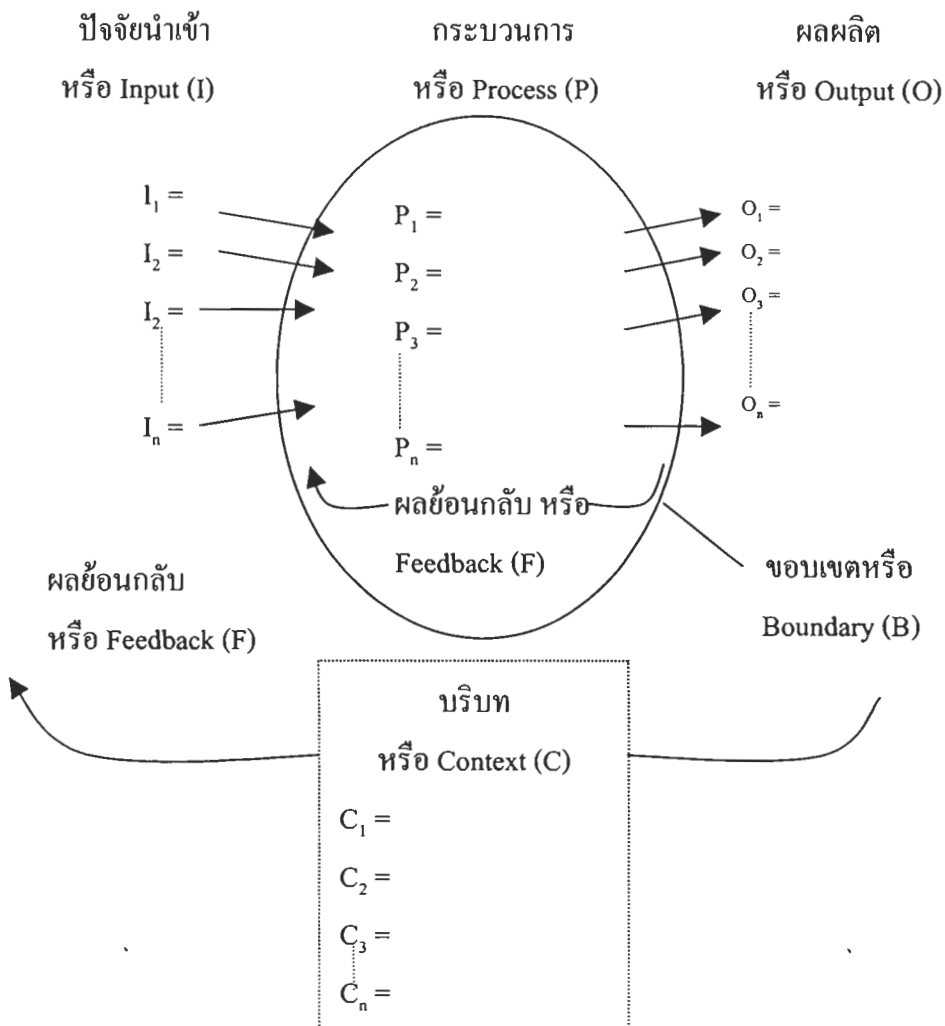
คุณสมบัติสำคัญเท่าที่ได้ค้นพบแล้วของหน่วยระบบแต่ละหน่วย คือ

1. เป็นหน่วยงาน
2. มีขอบเขต
3. มีผลผลิต
4. มีกระบวนการ
5. มีปัจจัยนำเข้า

6. มีบริบท
7. มีผลย้อนกลับ
8. ประกอบขึ้นจากหน่วยระบบย่อยจำนวนหนึ่ง
9. เป็นหน่วยย่อยหนึ่งของหน่วยอภิระบบ
10. มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา
11. มีที่มาที่อยู่และที่ไป

คุณสมบัติแต่ละประการเหล่านี้ มีคำอธิบายขยายความในข้อต่อๆ ไป สำหรับในขั้นนี้เมื่อนำคุณสมบัติทั้งหลายมาประกอบเข้าด้วยกันเป็นแผนภาพเดียว จะได้รูปแบบเป็นโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Framework) ของหนึ่งหน่วยระบบ (A System Unit) ดังในภาพที่ 2.2 ต่อไปนี้

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างทางความคิดที่แสดงคุณสมบัติของหนึ่งหน่วยระบบ



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม

1.1 ความหมาย

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วมต้องเป็นไปในรูปที่ผู้รับการพัฒนาเข้ามามีส่วนกระทำให้เกิดการพัฒนา มิใช่เป็นผู้รับการพัฒนาลดไป ทั้งนี้เป็นการเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงและถาวร

การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่หมายความว่าเพียงการดึงประชาชนเข้ามามีกิจกรรมตามที่ผู้นำท้องถิ่นคิดหรือจัดทำขึ้น เพราะแท้จริงแล้วในหมู่บ้านหรือชุมชนต่างๆ มีกิจกรรมและวิธดำเนินงานของตนอยู่แล้ว ประชาชนมีศักยภาพที่จะพัฒนาหมู่บ้านของตนได้ แต่ผู้บริหารพัฒนามักไม่สนใจสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยพยายามสร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นความคิด หรือโครงการของตน

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542 : 138 - 139) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผนตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการโดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา

2.2 การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง

อาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายพัฒนาท้องถิ่น อันเป็นกระบวนการขั้นต้นของการวางแผน ในการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นที่อยู่อาศัยในการดำรงชีวิตของตน นอกจากนั้นหลังจากที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแผนงานร่วมกัน และปฏิบัติงานตามแผนงานของโครงการดังกล่าวร่วมกันแล้ว ยังมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากการบริการรวมทั้งมีส่วนในการควบคุมประเมินผลโครงการต่างๆ ของท้องถิ่นซึ่งอาจเป็นไปโดยทางอ้อม คือ ผ่านกรรมการที่เป็นฝ่ายบริหารงานของหมู่บ้านหรือเป็นไปโดยตรง คือ ได้เข้ามีส่วนร่วมด้วยตนเอง

1.2 รูปแบบการมีส่วนร่วม

1.2.1 การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายหนึ่งรู้สึกด้อยอำนาจกว่าหรือมีทรัพยากรหรือความรู้ด้อยกว่า เป็นต้น

1.2.2 การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Partial Participation) รับเป็นผู้กำหนดนโยบายลงมาว่าต้องการอะไร โดยที่รัฐไม่รู้จักความต้องการของชาวบ้าน ดังนั้นการมีส่วนร่วมก็เพียงแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมบางส่วนเท่านั้น

1.2.2 การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (Full Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดปัญหา ความต้องการ การตัดสินใจในแนวทางการแก้ปัญหา และความเท่าเทียมกันของทุกฝ่าย

1.3 ประโยชน์ของการที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา

1.3.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ย่อมก่อให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เนื่องจากเกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และสร้างความเจริญให้กับชุมชนหรือหมู่บ้านของตน ผ่านกิจกรรม กระบวนการทำงานตามโครงการ

1.3.2 การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นการสะท้อนถึงความจริงใจของรัฐที่มีต่อการสนับสนุนให้ประชาชนมีเสรีภาพในการตัดสินใจและกำหนดชะตากรรมของท้องถิ่นของตน

1.3.3 เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นได้ถูกต้องและตรงประเด็น

1.3.4 เป็นการสร้างฉันทามติร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นการสร้างข้อตกลงที่เกิดจากการยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม

1.3.5 เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เพราะในกระบวนการมีส่วนร่วมย่อมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อคิดเห็นระหว่างกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นเสมือนเวทีในการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก

1.3.6 เป็นการสนับสนุนการพัฒนาความรักท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่น

1.3.7 ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน อันเนื่องมาจากโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นในหมู่บ้าน และจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการดูแลบำรุงรักษา

1.4 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

การพัฒนา 5 ขั้น

อคิน รพีพัฒน์ (2539 : 49) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การพิจารณาปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

ขั้นที่ 2 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา

ขั้นที่ 3 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาและพิจารณาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนา

การพัฒนา 5 ขั้นของการมีส่วนร่วม

บัณชร อ่อนคำ (2533 : 17) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชน ตลอดจนกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นที่ 2 ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดคน งบประมาณ และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

ขั้นที่ 3 ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาเป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

1.5 ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีและเทคนิคกระตุ้นการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสร้างจิตสำนึกและสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมมีหลายเทคนิควิธี ตามประสบการณ์ของแต่ละท่าน ผู้ศึกษาจึงได้ค้นคว้าทบทวนและสรุปได้ดังนี้

นเรศ สงเคราะห์สุข (2541 : 113 - 114) ได้สรุปประสบการณ์การทำงานที่ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ 2 ประการ คือ

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของหมู่บ้านเพื่อทำความเข้าใจ และเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่างๆ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาดูงานระหว่างกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่างๆ การลงมือปฏิบัติจริง และถอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม

2. การพัฒนาผู้นำเครือข่าย เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความรู้และความสามารถที่มีอยู่ จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน การสนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์กรร่วมกัน

วิธีการกระตุ้นให้เกิดการรวมตัวกันของผู้แทนประชาชนจากกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. ให้ร่วมคิดร่วมทำเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหาใกล้ตัว และแนวทางการพัฒนาที่ไม่ยากนักในพื้นที่นั้นก่อน

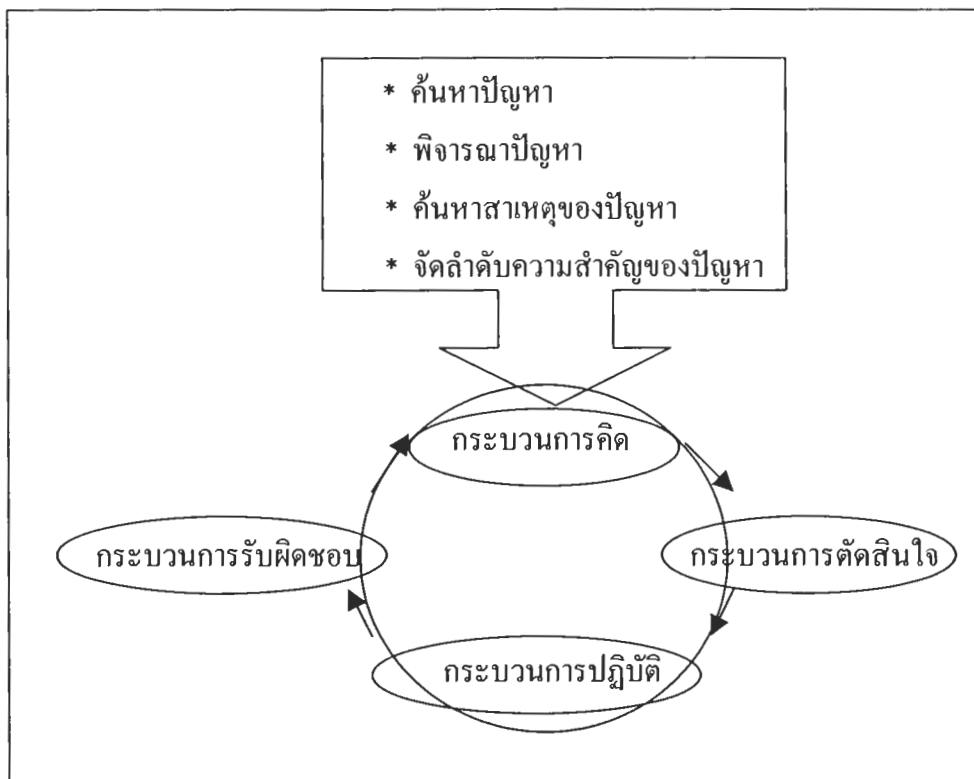
2. หากกิจกรรมที่ให้ร่วมคิด ร่วมทำ ในการแก้ไขปัญหา เช่น ปัญหายาเสพติด การรณรงค์การเลือกตั้ง การจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ ไปอย่างต่อเนื่อง

3. การสร้างบรรยากาศให้เปิดรับฟังปัญหาชาวบ้าน และในบางกรณีที่กำลังของชาวบ้านไม่สามารถแก้ไขให้เป็นรูปธรรมได้ โดยชี้แนะเท่าที่จำเป็น แต่ไม่ชักนำโดยเด็ดขาด

4. จากการร่วมคิดร่วมทำในกิจกรรมจากง่ายไปยากที่ค่อยๆ ประสบความสำเร็จ จะนำไปสู่การเรียนรู้ ความมั่นใจและชุมชนที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืนในอนาคต

จากยุทธศาสตร์และยุทธวิธีกระตุ้นการมีส่วนร่วมข้างต้น อาจสรุปแนวคิดได้ดังภาพที่ 2.3

ภาพที่ 2.3 วงจรการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม



(นเรศ สงเคราะห์สุข, 2541 : 113 - 114)

1.6 เวทีประชาคมและเทคนิคการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

ทวีศักดิ์ นพเกษร (2541 : 115) เสนอแนวคิดเวทีประชาคมไว้อย่างน่าสนใจว่า เวทีประชาคมหรือเวทีสาธารณะ (Public Forum) เป็นการพบปะของผู้คนที่มีความหลากหลายมาร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์และระดมความคิด เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สถานการณ์/ปัญหาวางแผนงาน/ดำเนินงาน และติดตาม/ประเมินการทำงานร่วมกันโดยใช้ความแตกต่างหลากหลายของแต่ละคนเป็นจุดแข็งในการทวิคูณความสำเร็จ อาศัยหลักการทำงานที่ยึดสมาชิกของกลุ่มเป็นศูนย์กลาง (ไม่ใช่ประธานหรือวิทยากร) โดยสมาชิกเป็นผู้สร้างผลงานจากประสบการณ์เดิมการพบปะในเวทีประชาคมนี้จะใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมสูงสุด (Maximum Participation) และการบรรลุงานสูงสุด (Maximum Performance) ซึ่งทำให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด โดยมีหลักสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การทำงานที่อาศัยประสบการณ์เดิมของสมาชิก
 2. ทำให้เกิดประสบการณ์/การเรียนรู้ใหม่ๆ ความคิดใหม่ที่ทำหายอย่างต่อเนื่อง
- เป็นการทำงานที่เรียกว่า Active Performance
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันเองและระหว่างวิทยากรกับสมาชิกกลุ่ม
 4. เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความคิดที่ทุกคนมีอยู่ออกไป

อย่างกว้างขวาง

5. มีการสื่อสารโดยการพูด/การเขียนเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความคิด

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคล (Mental Process) ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความรู้สึก ความตั้งใจ ทำให้เกิดมีจิตสำนึก (Consciousness) จิตสำนึกของคนจะเกี่ยวข้องกับวัตถุหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด กล่าวได้ว่า คนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุหรือสิ่งนั้นๆ เสียก่อน เมื่อมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ แล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในสิ่งนั้นเพราะความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเกิดจากการรับสัมผัส (Sensation) ทั้งนี้ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจดังกล่าวเป็นความรู้สึก ไม่ใช่กิจกรรมหรือการกระทำใดๆ ทั้งสิ้น

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่นักบริหารและจิตวิทยาสนใจศึกษามานานแล้วและมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุโท เจริญสุข (2520 : 180) ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า “Satisfaction หมายถึง ความพอใจพอใจ สมหวังดังหมายไว้”

กูด (Good Governance, 2545 : 320) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite, 1965 : 8 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 8) มีความเห็นว่าขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคล แต่ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายรวมถึงความพอใจเป็นเรื่องของบุคคล และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขกับการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman, 1964 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 391) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากความต้องการและความต้องการนั้นๆ ได้รับการตอบสนอง

อย่างพอเพียงบุคคลในองค์การอาจมีความพึงพอใจแตกต่างกัน บางคนพึงพอใจเพราะงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ บางคนพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ แต่บางคนพึงพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

มอร์ส (Morse, 1955 อ้างถึงใน ไพรมา วงษ์พานิช, 2541 : 27) อธิบายว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพของภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด โดยปกติธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือบางส่วนความเครียดน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พึงพอใจก็เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความสำคัญของความพึงพอใจได้มีผู้กล่าวไว้หลายท่านดังต่อไปนี้
เสถียร เหลืองอร่าม (2515 : 88) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารเพราะความพึงพอใจช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่องานและองค์การดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
 2. สร้างความจงรักภักดี ความมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
 3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านควบคุมประพฤติดของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
 4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะก่อให้เกิดพลังร่วม (Groupeffort) ในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคีดังที่ว่า พลั สงฆะสุส สามัคคี ที่สามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
 5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
 6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์การ
 7. ทำให้เกิดความศรัทธาและมีความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงาน
- สมบุญ พรธนาภพ (2525 : 169) เสนอว่า ความพึงพอใจจะเป็นตัวชี้พฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากรดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ความเห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. ความเอาใจใส่และความตั้งใจรู้จักรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ความรู้สึกห่วงกังวลต่อผลที่จะเกิดจากการหยุดงานของตน คือ จะไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

5. ความพร้อมที่จะรับอาสาในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
6. ความพร้อมเพรียงในการหมั่นปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเตรียมงานและการแก้ปัญหาต่างๆ

ปัญหาต่างๆ

สุรียา พุดพวง (2537 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 3) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจ จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยัน และติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็จะพยายามแก้ไขหรือชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่แตกแยก
4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็นมีความสบายใจที่ได้ทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

อินทรา เพ็งแก้ว (2538 : 12 – 13 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 20) ได้ศึกษาทัศนะของนักวิชาการแล้วประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสรุปไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ
2. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อหน่วยงานหรือองค์การ
3. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์การ
4. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและมีการรวมพลังเพื่อกำจัดปัญหาในหน่วยงานหรือองค์การร่วมกัน
5. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎระเบียบ ข้อบังคับสามารถใช้ควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
6. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การที่ร่วมมือกันปฏิบัติงาน
7. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อบุคคล งานและหน่วยงานดังนี้

7.1 ความสำคัญต่อบุคคล

7.1.1 ทำให้เป็นสุข

7.1.2 ทำให้เกิดแรงจูงใจและกำลังใจดี

7.1.3 ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น

7.1.4 ทำให้บุคคลแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

7.2 ความสำคัญต่องาน

7.2.1 ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.2 ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

7.2.3 ทำให้ระบบงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย

7.3 ความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร

7.3.1 ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีบรรยากาศที่ดี

7.3.2 ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี

7.3.3 ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความรัก ความสามัคคี และมีพลัง

ผลักดันทำให้หน่วยงานหรือองค์กรเจริญก้าวหน้า

สรุป ความพึงพอใจเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถสนับสนุนจิตวิทยาการจูงใจ ความชอบ และความเชื่อมั่น และทัศนคติ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับรู้ระดับความพึงพอใจของครู ซึ่งความพึงพอใจมีความสำคัญต่อบุคคล ต่องานหรือองค์กร

2.3 การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่เสริมสร้างความพึงพอใจของครู

การบริหารงานของผู้บริหารนั้น ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (2519 : 10 อ้างถึงใน พรหมณี แผลงจันทิก, 2530 : 289) กล่าวว่า การบริหารงานใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายสำคัญ คือ ให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ทำงานมีความพึงพอใจในทำนองเดียวกัน เทียน อัสกุล (2517 : 28) ก็กล่าวว่างานจะมีประสิทธิภาพได้ต้องขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ทำงานนั้น

การที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างเพราะความพึงพอใจเกิดจากความรู้สึกว่าตนเองมั่นคงเกิดจากการยกย่องนับถือ เกิดจากความรัก และการได้รับการสนองความต้องการ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2523 : 147-148 อ้างถึงใน พรหมณี ชูทัยเจนจิต, 2533 : 290) หากผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ รักตนเอง รักผู้อื่น และผู้อื่นก็รักตนด้วย ความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีย่อมทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่เสริมสร้างความพึงพอใจของครูได้ มีผู้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

สมบุญ วรรณภพ (2518 : 169) ได้เสนอว่า การทำให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจ ต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ เช่น

1. การทำให้คณะครูเข้าใจและพอใจในวัตถุประสงค์และนโยบายหลักของโรงเรียน
2. การช่วยให้ครูพบความสัมพันธ์ในการทำงาน
3. การทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความเชื่อถือ (Recognition) หรือความไว้วางใจจากผู้บริหารหรือมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความเชื่อถืออย่างจริงจังจากผู้บริหาร
4. การทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของหมู่คณะ (Sense of Belonging)
5. การให้ความช่วยเหลือครูในด้านปัญหาเฉพาะแต่ละคน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาทางเศรษฐกิจ
6. การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกสบาย เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างจริงจัง

กัญญา สาทร (2523จ : 281-283) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารที่ผู้บริหารหวังที่จะบริหารงานให้สำเร็จและเรียบร้อยก็งานก็สำเร็จคนทุกคนที่เกี่ยวข้องก็มีความสุขนั้น เป็นยอดปรารถนาของคนทุกคน และให้เสนอข้อคิดสำหรับผู้บริหารในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจได้ ดังนี้

1. การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนไม่อาจทำให้ทุกคนมีความสุขได้ เพราะบางครั้งต้องขัดใจบางคน เช่น สั่งให้ครูบางคนสอนแทนครูที่ไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ ครูคนนั้นอาจไม่พอใจ ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสั่งการ
2. การรักษาน้ำใจบุคลากร ความเห็นอกเห็นใจบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติและจะต้องแสดงออกเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งไม่ใช่ความเห็นอกเห็นใจหรือรักษาน้ำใจความหย่อนสมรรถภาพโดยไม่ยอมปรับปรุงตนเองของบุคลากรบางคน
3. ผู้บริหารที่ดีไม่ควรเสียใจที่มีบุคคลมีความคิดเห็นไม่ตรงกับตน ความคิดเห็นที่แปลกออกไปอาจนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า หรือความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรใช้ศาสตร์ทางการบริหารด้วยความบริสุทธิ์ใจ จนกลายเป็นนิสัยและบุคลิกภาพติดตัว

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 26-28) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นผู้นำที่ผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปเสริมสร้างความพึงพอใจของครูได้ดังนี้

1. สามารถเผชิญกับปัญหาที่ย่างยากซับซ้อนมีความคิดเกี่ยวข้องในการตัดสินใจขมขื่น ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเขาแก้ปัญหาได้
2. ให้การยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี ตามความเหมาะสมและไม่เป็นการสร้างศัตรูให้แก่ผู้ถูกชม

3. มิควรตามใจผู้ใต้บังคับบัญชาเกินไป ควรมีเทคนิคในการคัดค้านหรือตำหนิบ้าง การตำหนิควรเป็นตำหนิเรื่องงานมิใช่เรื่องส่วนตัว มิควรตำหนิต่อหน้าคน การตำหนิควรเป็น การตำหนิเรื่องงานมิใช่เรื่องส่วนตัว มิควรตำหนิต่อหน้าคน การตำหนินั้นเพื่อแก้ไขปรับปรุง และแจ้งสิ่งที่บกพร่อง พร้อมทั้งเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. ให้เพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการอย่างยิ่งของมนุษย์ ให้ความสนับสนุน ให้ความเมตตา ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ร่วมงาน รับผิดชอบ ชมเชยเมื่อเขาทำงานเสร็จ

5. ให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นโยบาย ผู้นำจะมุ่งไปข้างหน้าเพียงคนเดียวย่อมไม่ได้ ต้องให้เพื่อนร่วมงานร่วมทางด้วย

6. ให้สวัสดิการแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความเชื่อถือในเพื่อนร่วมงาน การระแวงสงสัยผู้อื่นย่อมส่งผลกระทบต่อตัวเองด้วย

7. ปรับปรุงงานที่ทำให้ดีที่สุดด้วยการหาสาเหตุแห่งความไม่พอใจของเพื่อนร่วมงาน และหาทางแก้ไข

8. เป็นตัวแทนของคนส่วนใหญ่ การจะทำอะไรให้เป็นที่ยอมรับของคนทุกคน ย่อมเป็นไปได้ ดังนั้นการปฏิบัติงานควรให้เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ การปฏิบัติงานที่เร็วเกินไป อาจทำให้เพื่อนร่วมงานตามไม่ทัน

9. ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความขัดแย้งภายในอาจเกิดจากการที่ไม่ได้ข้อเท็จจริงก็เป็นไปได้

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารให้ครูเกิดความพึงพอใจโดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารที่นำมาใช้มีหลายประการ เป็นต้น ว่าเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การใช้ภาวะผู้นำและอื่น ๆ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้ดังนี้ แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961 : 110 – 111 อ้างถึงใน ไพรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 30) ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard of Excellence) หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จหรือล้มเหลว

นอกจากนี้ มีผู้ให้คำนิยามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้อีกมาก เช่น แอทกินสัน (Atkinson, 1966 : 240 – 241 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541) อธิบายว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ ส่วน ฮิลการ์ด (2515 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 11) นิยามว่า คือ แรงงูใจชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม แต่วิลเลอร์ (อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 50) ได้อธิบายไว้ว่าเป็นกระบวนการของการวางแผน การกระทำ และความรู้สึกเกี่ยวเนื่องกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ ซึ่งจะตรงข้ามกับการมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน แต่จะเกี่ยวกับการวางแผน และความพยายามต่อสู้เพื่อความเป็นเลิศ

สำหรับเซคอร์ด และแบคแมน (Secord And Backman, 1964 : 586 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 72) ได้กล่าวถึง แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีการท้าทายกับมาตรฐานความประพฤติดแต่ละบุคคลจะต้องสนองต่อสภาพการณ์ต่างๆ กัน ถ้าบุคคลที่ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงจะพยายามอย่างมากเพื่อให้ไปถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ไม่ได้ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงก็จะมี ความพยายามน้อย และมีความรู้สึกไม่สนใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งเป็น เครื่องแสดงว่าบุคคล 2 จำพวกนี้มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

ประสาธ พิมพ์สุข (2537 : 13) ก็ได้ให้ความหมายของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมด้านการทำงาน หรือการศึกษาโดยมุ่งแข่งกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

สมคิด บุญเรือง (2520 : 7) ได้นิยามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า สามารถแสดง ได้อย่างหนึ่งอย่างใดตามลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. การที่ต้องการให้งานที่ตนเองทำมีความสำเร็จในระดับสูง หรือด้วยมาตรฐานอันสูง (Standard of Excellence)
2. งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) เป็นงานที่ทำให้สำเร็จอย่างดี และมีลักษณะเป็นของตน ซึ่งจะชี้ให้เห็นความสำเร็จของบุคคล
3. งานที่ต้องใช้เวลานาน (Long Term of Work) ลักษณะหนึ่งของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ต้องการความตั้งใจที่ยาวนานในจุดมุ่งหมายที่งานนั้น และเป็นงานที่จะสามารถทำได้สำเร็จในชีวิต

พระเทพเวที (2534 : 37) กล่าวถึงแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 แบบคือ

1. การใฝ่ความเป็นเลิศเทียม คือ ความเป็นเลิศที่สนับสนุนการแข่งขันกับบุคคลอื่น เพื่อเอาชนะดีกว่าหรือเหนือกว่าผู้อื่น

2. การใฝ่ความเป็นเลิศ คือ ความเป็นเลิศที่ไม่ต้องการแข่งขัน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งลักษณะใฝ่ความเป็นเลิศ เป็นลักษณะที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับทุกคน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าตลอดเวลา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 61) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจมีความพยายาม มีความบากบั่น คนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อุตุน ทำงานมีแผน ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สจิต วงษ์สุวรรณ (2525 : 50) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจมีความพยายาม มีความมานะบากบั่น คนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นคนที่มีความพยายามฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรค ไม่ย่อท้อแพ้อะไรง่ายๆ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาเฉพาะหน้า กล้าเผชิญ ไม่กลัวต่อปัญหาที่ยาก มีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นคนที่รักษามาตรฐานและเพิ่มมาตรฐานของงาน โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดูได้จากลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. มีความต้องการให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานสูง (Standard of Excellence)
2. เป็นการกระทำที่ได้ผลงานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic)
3. เป็นงานที่ต้องใช้เวลา (Long Term of Work) แสดงถึงว่ามีความอดทนทำงาน ไม่ย่อท้อ

สุรงค์ โคว์ตระกูล (2541 : 72) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสพผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานอันเป็นเลิศที่ตั้งไว้เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อกลับพยายามที่จะลองใหม่ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่มีพึ่งตนเองและอาจเป็นที่พึ่งของบุคคลอื่นๆ อีกด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การทำงาน มีการวางแผน มีการตั้งเป้าหมายต่อความสำเร็จไว้สูงหรือผลักดันให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะมุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม จะเห็นได้ว่าถึงแม้นิยามความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีหลากหลายทรรศนะแตกต่างกันไป แต่ก็มีบางส่วนที่มีความสอดคล้องกันอยู่ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเรื่องของโลกทัศน์ของแต่ละคน แต่ละคนจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตน เช่น ความต้องการ ความคาดหวัง ค่านิยม เจตคติ เป้าหมาย เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเรื่องของความตั้งใจ หรือเจตนาที่อยู่ภายใต้การควบคุมของแต่ละคน เช่น คนที่มีความเพียรพยายามทำงาน เพราะเขาเต็มใจเลือกที่จะทำ หรือผูกพันกับงานนั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะหลากหลายแง่มุมที่สำคัญคือ เป็นสิ่งปลูกเร้าพฤติกรรมเป็นทิศทางของพฤติกรรม และทำให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเครื่องทำนายพฤติกรรม เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเกี่ยวข้องกับการกระทำ และพลังทั้งจากภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะกระทำของแต่ละบุคคล

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่มีความปรารถนาจะทำสิ่งใดๆ ที่ได้ตั้งใจในการทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความเป็นเลิศตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

3.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญๆ มีดังนี้

3.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (ทศพร ประเสริฐสุข, 2525 : 41 อ้างถึงใน ไพรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 216) ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้ มีความต้องการเอาชนะและประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) รวมอยู่ด้วย และเป็นบุคคลแรกที่กำลังกล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Needs) ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

3.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิลเลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคคิลเลนด (McClelland, 1961 : 36 – 62 อ้างถึงใน ไพรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 240) ได้เน้นแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศมีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ หรือรักใคร่ชอบพอกับคนอื่นจึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคล

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งมีอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงย่อมเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

แมคคิลเลนด (McClelland, 1961 : 99 – 112 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 243) พบว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงได้แก่บุคคลต่อไปนี้

1. คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
2. ชอบทำงานที่เป็นปัญหามากกว่างานที่ไม่มีปัญหาไม่ชอบการปล่อยให้เป็นไปตามโอกาส
3. มุ่งจะให้เกิดความสำเร็จในตนเองมากกว่า เพื่อจะได้รับสิ่งตอบแทนจากความสำเร็จนั้น
4. ชอบมีการเปลี่ยนแปลง และชอบหาข่าวสารจากสิ่งที่ย้อนกลับ (Feed Back) มาปรับปรุงงาน

3.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเอทคินสัน

รู้งโสฬส สิทธิเวช (2534 : 21-22 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 250) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ และยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ 3 ประเด็นคือ

1. แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. โอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือ่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว
3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) บุคคลจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากยิ่งขึ้น ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานยากตรงกันข้าม ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย เขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นเท่าไร

3.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวพุทธศาสนา ในทางพุทธศาสนาได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่างๆ 4 ประการ ได้แก่ (พระเทพเวที, 2535 : 38 – 44)

1. แรงจูงใจที่เกิดจากความกลัว ที่เรียกว่า “ภยะ” หรือความกลัวการถูกลงโทษ ความกลัวการถูกลงโทษนี้เป็นแบบที่หยาบของความกลัว เป็นความกลัวที่ซ่อนความกลัว นี่ถือเป็นความกลัวที่มนุษย์สร้างซ้อนขึ้นมามากขึ้นหนึ่งจากความกลัวภัยอันตรายสามัญที่เป็นพื้นฐานอยู่ก่อนแล้ว

มนุษย์ที่มีกำลังอำนาจมากกว่ามักจะหาประโยชน์จากความกลัวนี้ โดยยกเอาภัยอันตรายที่มนุษย์กลัวอยู่แล้วขึ้นมาขู่ว่า ถ้ามนุษย์ที่อยู่ได้อำนาจ กระทำหรือไม่กระทำอย่างนั้นๆ ก็จะทำให้เกิดภัยอันตรายขึ้น ความกลัวเหล่านี้เป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มนุษย์ป้อนดินรนทำการต่างๆ เช่น แสวงหาอาหาร จัดสร้างที่อยู่อาศัย เฝ้าระวังป้องกันอันตรายและเตรียมการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ความกลัวต่างๆ นี้มีหลายระดับ เริ่มตั้งแต่ความกลัวที่หยาบจนถึงความกลัวประณีต ซึ่งไม่เกี่ยวกับการลงโทษจากบุคคลอื่นหรืออำนาจบังคับใดๆ เช่น กลัวความเสื่อม ความทุกข์ เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่อยากได้รับรางวัลหรืออยากได้รับผลตอบแทนต่อการกระทำของตนในลักษณะที่มีผู้มอบให้หรือมีอำนาจศักดิ์สิทธิ์ดลบันดาล แรงจูงใจแบบนี้ก็คล้ายกับความกลัว คือ อาจจะหยาบมากจนไม่ใช่ความดีงาม ไม่มีคุณค่าทางจริยธรรมอย่างแท้จริง แรงจูงใจชนิดนี้ทางพุทธศาสนาเรียกว่า “ตัณหา” เป็นแรงจูงใจที่อยากได้รับวัตถุสิ่งบำรุงบำเรอ ประนเปรอความสุขส่วนตัว หรือจะเรียกแบบปัจจุบันก็คือแรงจูงใจแบบธุรกิจ การให้รางวัล ก็คือ การใช้ประโยชน์จากความอยากได้ของมนุษย์ โดยยกเอาสิ่งที่บุคคลอยากได้ขึ้นมาเป็นเครื่องล่อ และกำหนดการกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างขึ้นมาเป็นเงื่อนไขสำหรับการที่จะได้เครื่องล่อนั้นๆ แรงจูงใจแบบนี้ย่อมนำมาซึ่งความโลภ การแย่งชิง เอาเปรียบ ทูจริต โกง ตลอดจนการพยายามหาทางให้ได้ผลประโยชน์หรือสิ่งที่อยากได้โดยทางลัด แรงจูงใจที่เกิดจากตัณหาหรือความอยากนี้แบ่งออกได้เป็น 3 จำพวก ได้แก่

2.1 กามตัณหา คือ ความอยากในสิ่งที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส

2.2 ภวตัณหา คือ ความอยากเป็นโน่น เป็นนี่ เช่น อยากเป็นดารา อยากเป็นเศรษฐี เป็นต้น

2.3 วิภวตัณหา คือ ความอยากไม่เป็นโน่นเป็นนี่ อยากพ้นไปจากภาวะที่ไม่ปรารถนา

ตัณหาทั้ง 3 จำพวกนี้ทำให้เกิดอุปทาน คือความยึดมั่นถือมั่น และทำให้เกิดเจตจำนงในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ (ชัยพร วิชชาวุธ, 2535 : 137 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 15)

3. แรงจูงใจที่เกิดจากความอยากเด่น อยากเหนือบุคคลอื่น อยากครอบงำเอาชนะ หรือความมักใหญ่ใฝ่สูงใฝ่เด่น ซึ่งแรงจูงใจนี้ทางพุทธศาสนาเรียกว่า “มานะ” มานะในทางพุทธศาสนาถือว่าเป็นกิเลส มานะนี้ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความภูมิใจมีความเคารพในตนเอง

4. แรงจูงใจที่ถูกดองที่แท้จริงที่พึงปรารถนา ทางพุทธศาสนาเรียกว่า “ฉันทะ” ฉันทะ แปลว่า ความรัก ความอยาก ความปรารถนา ความพอใจ ฉันทะนี้แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

4.1 เป็นความใฝ่รู้ อยากรู้ ปรารถนาจะรู้ ปรารถนาจะเข้าถึงตัวสัตว์ธรรม

4.2 เป็นความใฝ่ดี ใฝ่ความดี อยากได้ดี ความใฝ่ปรารถนานำในสิ่งที่ดีงาม คือต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามเกิดขึ้น ต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามให้เกิดเป็นจริงขึ้น เมื่อต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามเกิดเป็นจริงขึ้น บุคคลก็จะต้องกระทำหรือใฝ่ที่จะทำให้เกิดความรักในการทำงานหรือรักงาน เวลาทำงานก็จะทำอย่างมีความสุข

3.3 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961 : 207-256 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 26) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk – Taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่พอใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความสามารถของตน และการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้น ทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไป ทั้งๆ ที่รู้ว่าจะไม่สำเร็จ แต่ก็หวังพึ่งโชค

2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียร ต่อสิ่งที่ท้าทาย ยั่วความสามารถของตนเองเป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลงไป

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะติดตามผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำ แล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่วางแผนระยะยาว (Long – Range Planning) เพราะเล็งเห็น การณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. ทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) ข้อนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

กิลฟอร์ด (Guilford, 1959 : 437 - 439 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 27)

กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่วไป คือ ประารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

เอทกินสัน (Atkinson, 2539 : 259) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กล้าแข็งจะมองหางานที่ยากขึ้น ถ้างานนี้ง่ายหรือยากปานกลาง ความสนใจของเขาจะลดลงหลังจากงานชิ้นแรกประสบความสำเร็จ ถ้างานชิ้นแรกง่ายและเขาล้มเหลวความคาดหวังการประสบความสำเร็จจะลดลงมา ความล้มเหลวในครั้งต่อไปจะค่อยๆ ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำลง และความคาดหวังจะต่ำลง

เฮอร์แมน (Herman, 2542 : 354-355) ได้สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน
2. มีความหวังมาก ว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำของตนเองจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากๆ ได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ

6. มีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ จะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่างๆ ให้ทันเวลา

7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

9. ต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดี
10. พยายามปฏิบัติงานให้ดียิ่งเสมอ

แครนดอลล์ (Crandall, 1968 : 240 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 141)

ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์
2. เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ไม่เลียนแบบผู้อื่นทั้งหมด
3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

อย่างใดอย่างหนึ่ง

ไวเนอร์ (Weiner, 1972 : 203 - 215 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 122) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่าอดทนต่อความล้มเหลวสูงชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าและภูมิใจที่เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528 : 24) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จของบุคคลในการทำกิจการต่างๆ พยายามเอาชนะอุปสรรค และสิ่งท้าทาย มีเหนือกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำเพียงเล็กน้อยในการทำงานธรรมดาและผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้เวลาเสี่ยงปานกลางในการแข่งขันใดๆ เพราะต้องการจะทำคะแนนสูงขึ้นโดยสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่ชอบการแข่งขันหรือสถานการณ์ใดๆ ที่ใช้ความสามารถเพียงเล็กน้อย จะชอบสถานการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามมาก เพื่อว่าผลสำเร็จจะมีคุณค่ามากแก่เขาบุคคลเหล่านี้ชอบฝ่าฟันอุปสรรคและชอบงานที่ท้าทายความสามารถ

ปิยะพงษ์ แก้วแก้ว (2544 : 15 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 125) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงมีความต้องการใช้ความสามารถมากกว่าอาศัยโชคช่วยเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ

2. ขยันขันแข็ง มีความมานะบากบั่น มีความตั้งใจจริงจังกับการทำงาน

3. ตั้งระดับความคาดหวังสูง มีมาตรฐานความคาดหวังของตนเองสูง ผลงานที่ปรากฏออกมาต้องสมบูรณ์และดีเลิศ

4. มีความรับผิดชอบตนเอง รู้จักรับผิดชอบพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยการตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งคนอื่น

5. ต้องการทราบผลการตัดสินใจตนเอง ทำงานไปแล้วต้องมีการติดตามผลงานของตน เมื่อทราบผลแล้วจะพยายามแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

ซูชิฟ อ่อน โลกสูง (2527 : 47) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. ทำสิ่งที่ยากๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ
2. ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยาน
4. ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

ดาระณี วงษ์อยู่น้อย (2522 : 47 อ้างถึงใน ไปรมา วงษ์พาณิชย์, 2541 : 127)

ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 พวก คือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมดังนี้
 - 1.1 กล้าเสี่ยงพอสมควร
 - 1.2 มีทักษะในการจัดระบบงาน
 - 1.3 มีระดับความทะเยอทะยานสูง
 - 1.4 ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
 - 1.5 อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
 - 1.6 เล็งการณ์ไกล และมีแผนระยะยาว
 - 1.7 เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
 - 1.8 ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
 - 1.9 ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและงานที่ไม่ซ้ำ
 - 1.10 ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ให้ใครบงการ
 - 1.11 มุ่งเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถ
 - 1.12 เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
 - 1.13 เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียง
 - 1.14 คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริง และทำงานจริงของตนไป
2. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้
 - 2.1 มักผัดวันประกันพรุ่ง
 - 2.2 มักขาดระบบในการทำงาน
 - 2.3 ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น

ให้เกิดจากโอกาสและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

- 2.4 ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด
- 2.5 ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน
- 2.6 มักไม่ตั้งความคาดหวังในผลสำเร็จจากการทำงาน
- 2.7 ทำงานเพียงเพื่อสำเร็จไม่สนใจคุณภาพของงาน
- 2.8 ชอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น
- 2.9 ขณะทำงานถ้าถูกรบกวนจะไม่สามารถทำงานต่อไปได้
- 2.10 มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน
- 2.11 เมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญอุปสรรคนั้นๆ
- 2.12 เชื่อบุญวาสนาจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จได้

จากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่นำเสนอข้างต้นสรุปได้ว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการงานหรือการหาทางแก้ปัญหาและมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าร่วมกับผู้อื่น
2. เป็นผู้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ระดับสูงและมีความกล้าเสี่ยงในกรณีที่ต้องใช้ความสามารถไม่อาศัยโชค
3. เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับมาดูการกระทำของตนเองว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตนเองว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตนเองว่าประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว
4. เป็นผู้ที่มีความสนใจในการจัดระบบงานมีความคาดการณ์ล่วงหน้า
5. เป็นผู้มีความแข่งขันหรือกระทำการแปลกๆ ใหม่ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จชอบงานที่ทำทลายความสามารถ

3.4 วิธีการวิจัยประเมินโครงการ

3.4.1 ธรรมชาติของการวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการที่นักวิชาการใช้ในการค้นหาองค์ความรู้ ตรวจสอบหาความจริงในศาสตร์สาขาต่างๆ ความสำคัญประการแรกในการวิจัยคือ หลักฐาน (Evidence) ประกอบที่เชื่อถือ ยอมรับได้ไม่ว่าจะเป็นหลักฐานทางทฤษฎีหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical) อ้างอิงไม่ว่าจะเป็นรูปของข้อมูลคะแนน แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต ฯลฯ อันเกิดจากวิธีการวิจัยสำหรับตรวจสอบได้ การวิจัยจะต้องมีความแม่นยำ (Validity) ไม่ว่าจะเป็นความจริงอันเกิดจากผลสรุปการวิจัยซึ่งจะต้องถูกต้องตรงตามหลักการตีความหมายจากข้อมูล (Internal Validity) และ / หรือความจริงที่เกิดจากการอ้างอิงผลการวิจัย (External Validity) ก็ตาม นอกจากนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเชื่อถือได้ (Reliable) คือ สามารถตรวจสอบซ้ำได้ (Replicable) ในประเด็นเรื่องการเก็บข้อมูล

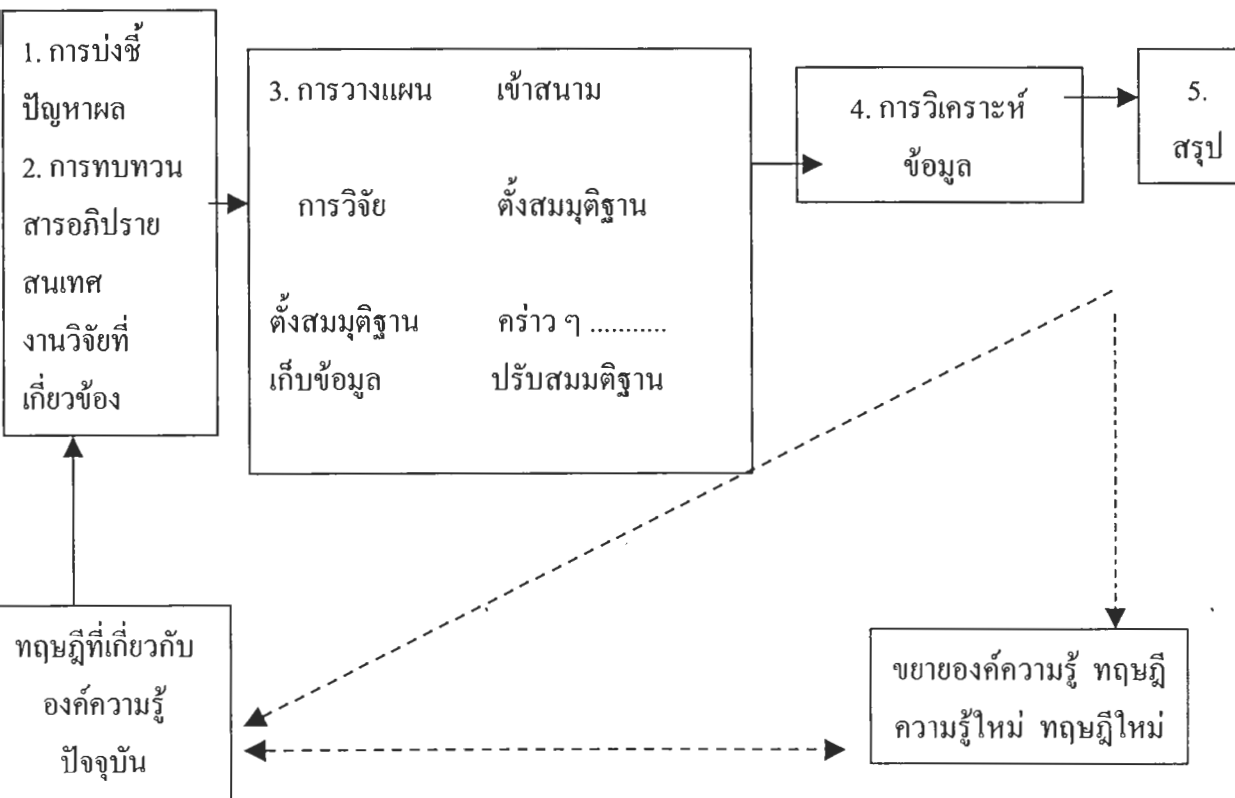
วิธีวิเคราะห์ตีความ โดยนักวิจัยอื่นๆ อันจะนำไปสู่ผลตรงกันหรือใกล้เคียงกัน ประการสุดท้าย การวิจัยจะต้องเป็น กระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic) คือ มีลำดับขั้นตอนสืบเนื่องเชื่อมโยงกัน โดยเริ่มต้นจากปัญหา มีการตรวจสอบข้อความรู้ มีการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์อย่างจริงจัง ตามวัตถุประสงค์และมีสรุปผลที่ได้จากข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

โดยสรุป นักวิชาการใช้การวิจัยเป็นวิถีทางในการสืบค้นหาความรู้ ความจริง เพื่อขยายองค์ความรู้ ค้นหาข้อริบยา ตรวจสอบจนกระทั่งสามารถสรุป เป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีใหม่ๆ ได้วิธีการวิจัยดังกล่าวจะต้องเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีที่เชื่อถือได้ กิจกรรมการวิจัยจึงเป็นที่ยอมรับในการค้นหาคำความจริง เป็นกิจกรรมที่เป็นระบบ เรียกชื่อกันในวงวิชาการว่า กระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific Method)

3.4.2 กิจกรรมในกระบวนการวิจัย

กิจกรรมการวิจัยในการค้นหาคำรู้หรือกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ นั้นประกอบด้วยกิจกรรมที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันประมาณ 5 ขั้นตอนใหญ่ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการวิจัย ของศาสตร์สาขาใดๆ ก็ตาม ซึ่งอาจจะมีจุดเน้นหรือมุมมอง มีข้อปลีกย่อยของกิจกรรมแตกต่างกันไป แล้วแต่สาขาวิชา กิจกรรมในกระบวนการวิจัยต่อเนื่องกันดังภาพที่ 2.4

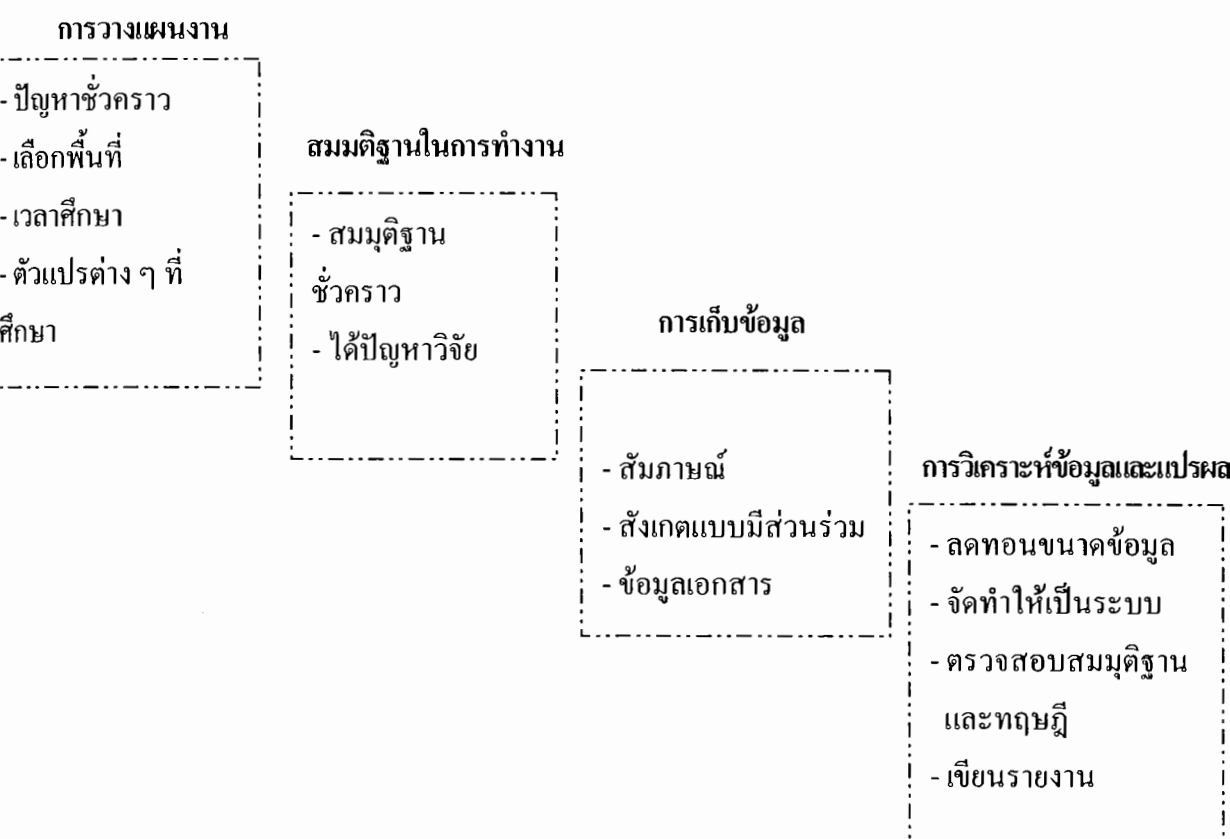
ภาพที่ 2.4 กิจกรรมและความเชื่อมโยงในกระบวนการวิจัย



3.4.3 องค์ประกอบและขั้นตอนในการทำงานวิจัยประเมินโครงการ

โดยทั่วไปวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ความสำคัญของประเด็นปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และวิธีการวิจัย จะสืบเนื่องเกี่ยวข้องโยงใยซึ่งกันและกันวางแผนงานวิจัยมีความยืดหยุ่นสูงเพราะต้องปรับแนวทางและกระบวนการไปตามความซับซ้อนของปัญหาในสภาพสนามเมื่อเข้าไปเก็บข้อมูลจริง ถ้านักวิจัยมีความชำนาญในวิธีวิจัย มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรู้ความสำคัญของปัญหาวิจัยดีพอควรแล้ว ยุทธวิธีหนึ่งก็คือ เข้าสู่สนามวิจัย..... และแล้ว จากสภาพการณ์ในสนามนักวิจัยก็จะจับประเด็นปัญหาสำคัญได้ จากสถานการณ์ในสนามนั้นๆ พร้อมทั้งจะสร้างสมมุติฐานในการทำงาน เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ดังภาพที่ 2.5

ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบและขั้นตอนในการวางแผนการวิจัยประเมินโครงการ



(ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 245)

โดยพื้นฐานแล้ว วิธีการวิจัยประเมินโครงการจะให้ข้อมูล แก่มุมความรู้ ในด้านส่วนตัวของบุคคลที่จะเชื่อมโยงให้ทฤษฎีมีความละเอียดสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้การค้นพบ

มุมมองใหม่ๆ ให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเพราะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การซักถามซึ่งเป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับประเด็นปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม ซึ่งมีตัวแปรต่างๆ ที่สลับซับซ้อน นักวิจัยต้องตระหนักในเรื่องดังกล่าวและพร้อมที่จะใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีความยืดหยุ่นสูง เพื่อปรับปรุงแนวทางวิจัยให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและข้อมูลในสนาม รวมทั้งวิธีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อถือได้

บัณฑิตวิทยาลัย

1. ความเป็นมาของบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย เป็นหน่วยงานหนึ่งในสถาบันราชภัฏเพชรบุรีตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 มาตรา 10 โดยมีภารกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิตในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี สถาบันราชภัฏเพชรบุรีจึงจัดให้มีบัณฑิตวิทยาลัยขึ้นในปีการศึกษา 2538 เพื่อเตรียมการเปิดสอนบัณฑิตศึกษา ในระยะแรกคณะกรรมการบริหารของบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาความพร้อมของสถาบันตลอดจนความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของท้องถิ่น พบว่าหลักสูตรที่ควรจะจัดการศึกษาเป็นอันดับแรกคือ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนั้นบัณฑิตวิทยาลัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรในสาขานี้ขึ้น ขณะเดียวกันได้มีการเตรียมพร้อมในด้านอื่นๆ ควบคู่ไปด้วย ต้นปีการศึกษา 2541 หลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโทได้ผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ บัณฑิตวิทยาลัยจึงเสนอศักยภาพเพื่อขอเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นสาขาแรกในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันได้เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 3 หลักสูตร 5 สาขาวิชา คือ

1.1 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

1.1.1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

1.1.2 สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

1.1.3 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

1.2 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.3 หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

2. บทบาทหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย

สุเมธ แสงนาค (2547 : 49-51) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัยไว้ว่า ตามกำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง พร้อมทั้ง

ทำการวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะ

เมื่อได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยแล้ว มีผลทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินการของมหาวิทยาลัย และเปิดสอนในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศไทย จึงมีนโยบายในการตอบสนองการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูงตามหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จึงมีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพชั้นสูงและการวิจัย เรียกว่า บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2545 : 9 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 49) ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศให้สอดคล้องกับปรัชญา ไว้ดังนี้

การจัดบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาครูอาจารย์ นักวิชาการ และนักวิชาชีพชั้นสูงให้มีความรู้ความสามารถลุ่มลึกในแต่ละสาขาวิชา ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับศาสตร์ที่เป็นสากลให้มีผลต่อการพัฒนาทางวิชาการ และให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 49)

จากปรัชญาดังกล่าวทำให้บัณฑิตวิทยาลัยต้องทำหน้าที่เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งก่อดู หน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย จึงแบ่งออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

2.1 บทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย ประกอบด้วยหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1.1 เพื่อผลิตครูอาจารย์ นักวิชาการและนักวิชาชีพชั้นสูงให้เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาที่ศึกษา สามารถสังเคราะห์สร้างองค์ความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้ความรู้รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในวิชาชีพครู

2.1.2 เพื่อผลิตครูและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ตลอดจนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกในวิชาชีพครู

2.1.3 เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยกระบวนการวิจัยให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างองค์รวมความรู้กับภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์ที่เป็นสากล และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศได้

2.1.4 เพื่อให้การบริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 บทบาทหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ นอกจากจะมีหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในปรัชญาของบัณฑิตวิทยาลัยแล้ว บัณฑิตวิทยาลัยยังต้องมีหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ดังต่อไปนี้

2.2.1 หน้าที่ตามวิสัยทัศน์ของผู้วิจัย เป็นหน้าที่ที่ผู้วิจัยเห็นว่าบัณฑิตวิทยาลัยควรเพิ่มภาระหน้าที่ในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ศูนย์พัฒนาอาจารย์
- 2) ศูนย์บริการวิชาชีพชั้นสูง
- 3) สำนักวิจัย
- 4) หลักสูตรนานาชาติ
- 5) โครงการความร่วมมือภายใน / ต่างประเทศ

2.2.2 หน้าที่ตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นหน้าที่ที่เป็นความเห็นจากผู้บริหารระดับอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่คิดว่าบัณฑิตวิทยาลัยควรมีหน้าที่อะไรอีกบ้างนอกเหนือจากการเปิดสอน เช่น (สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์, 2545 : 7 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 50) กล่าวไว้ว่าการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีศักยภาพมากกว่าคนในระดับบัณฑิตปริญญาตรี โดยอาจารย์สอนพุดน้อยลงบัณฑิตต้องไปหาความรู้เองจึงจะค้นคว้าวิจัยสำเร็จการศึกษาได้ เพื่อพัฒนาให้เกิดปัญญาและมีศักยภาพสูงขึ้นเช่นเดียวกัน (อานวยพร สุนทรสมัย, 2545 : 9 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 50) ได้อธิบายว่าการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามุ่งเน้น เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับศาสตร์ที่เป็นสากลเพื่อใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

หน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับต่างๆ จากสถาบันอุดมศึกษานี้จะทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลนำมาสรุปว่าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัยตามแนวมาตรฐานการจัดบัณฑิตศึกษาแล้ว ผู้บริหารคิดว่าควรมีบทบาทอะไรบ้างที่นอกเหนือไปจากการให้แนวคิดในการบริหารบทบาทของบัณฑิตวิทยาลัยตามข้อบังคับสภาประจำสถาบันราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วยคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาและการจัดระบบบริหารในบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2541

ข้อบังคับสภาประจำสถาบันราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วยคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาและการจัดระบบบริหารในบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2541

เพื่อให้การจัดระบบบริหารจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 30 (2) และ 30 (6) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 สภาประจำสถาบันราชภัฏเพชรบุรี จึงตราข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ 1. ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสภาประจำสถาบันราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วยคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาและการจัดระบบบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ.2541”

ข้อ 2. ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้การจัดศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จัดการบริหารงาน ดังนี้

3.1 ให้มีสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

3.2 ให้มีคณะกรรมการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

3.2.2 คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชา

ข้อ 4. ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 องค์ประกอบ

4.1.1 รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็น ประธาน

4.1.2 กรรมการประกอบด้วย

- 1) คณบดีทุกคณะ
- 2) ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาทุกสาขาวิชาที่เปิดสอน
- 3) ผู้แทนสาขาวิชา ซึ่งคณาจารย์บัณฑิตศึกษาของสาขาวิชานั้นๆ เลือก มาสาขาวิชาละไม่เกิน 2 คน โดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้
- 4) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เป็นกรรมการและเลขานุการ
- 5) หัวหน้างานเลขานุการ บัณฑิตวิทยาลัย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

4.2 อำนาจหน้าที่

4.2.1 วางนโยบายและพัฒนาการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน

4.2.2 วางระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารและดำเนินงานจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ตามที่สภาประจำสถาบันมอบหมาย หรือเพื่อเสนอต่อสภาประจำสถาบัน

4.2.3 พิจารณาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาการต่างๆ เพื่อเสนอต่อสภาประจำสถาบัน

4.2.4 ควบคุมการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ระเบียบและนโยบาย

4.2.5 เสนอชื่อผู้สำเร็จการศึกษาต่อสภาประจำสถาบัน เพื่ออนุมัติ ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรแล้วแต่กรณี

4.2.6 พิจารณาเสนอและจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

4.2.7 พิจารณาคุณสมบัติและเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม ตามที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำ สาขาวิชาเสนอมา ต่ออธิการบดีเพื่อแต่งตั้งเป็นคณาจารย์บัณฑิตศึกษา

4.2.8 ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานเพื่อ

พัฒนางานบัณฑิตศึกษาต่อสถาบัน

ข้อ 5. ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชา โดยมีองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.1 องค์ประกอบ

5.1.1 คณะบดีเป็นประธานคณะกรรมการ

5.1.2 กรรมการประกอบด้วย

- 1) ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาทุกสาขาวิชาที่เปิดสอน
- 2) คณาจารย์บัณฑิตศึกษาที่ได้รับการเลือกเป็นตัวแทนของสาขาวิชา สาขาวิชาละไม่เกิน 2 คน โดยมีวาระตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่อาจได้รับเลือกและแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้
- 3) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการ
- 4) เลขานุการคณะ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

5.2 อำนาจหน้าที่

5.2.1 กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของ สาขาวิชาโดยไม่ขัดกับนโยบายที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษากำหนด

5.2.2 พิจารณาร่างหลักสูตรรายละเอียดของหลักสูตรเสนอให้คณะกรรมการ บัณฑิตศึกษานำเสนออนุมัติต่อสภาประจำสถาบัน

5.2.3 พิจารณารายชื่อคณาจารย์บัณฑิตศึกษา เพื่อนำเสนออธิการบดีแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชา

5.2.4 พิจารณาเกณฑ์เกี่ยวกับการรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา การสอน การวิจัย การจัดการการสอน การจัดการสอบของนักศึกษบัณฑิตศึกษา โปรแกรมวิชาต่างๆ ในระดับบัณฑิตศึกษา ของสาขาวิชา

5.2.5 พิจารณาอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ หรือการศึกษานิพนธ์

5.2.6 พิจารณาเสนอรายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษา และคนอื่นๆ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ หรือภาคนิพนธ์ หรือการศึกษานิพนธ์ตามคำแนะนำคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ต่ออธิการบดีเพื่อแต่งตั้ง

5.2.7 พิจารณาเสนองบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ของสาขาวิชา

5.2.8 ควบคุมมาตรฐาน และประเมินผลการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของ สาขาวิชา

ข้อ 6. ให้ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชา รับผิดชอบงานจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

6.1 เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาต่างๆ

6.2 ตรวจสอบ กลั่นกรองให้เรื่องการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบประมวลความรู้และคณะกรรมการสอบภาคินิพนธ์หรือรายงานการศึกษาอิสระตามที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาเสนอมา นำเสนอต่ออธิการบดีเพื่อแต่งตั้ง

ข้อ 7. ในระยะที่ยังไม่มีการแบ่งส่วนราชการเป็นบัณฑิตวิทยาลัย และ/หรือยังไม่มี การสรรหาแต่งตั้งคณบดี บัณฑิตวิทยาลัยให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยให้รับผิดชอบงานในสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

ข้อ 8. ให้อธิการบดี รักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

3. สรุปภาพรวมของการเปิดสอนบัณฑิตศึกษา (2540 – 2544)

ตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีนโยบายให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาวิชาชีพชั้นสูงเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในท้องถิ่น โดยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏยึดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรเดียวกันและกำหนดวิธีการในการเปิดสอนในแนวเดียวกัน เพื่อความเป็นมาตรฐานการศึกษาบัณฑิตศึกษาของสถาบันโดยกำหนดให้เปิดสอนโดยใช้แผน ก (2) คือ ให้ศึกษาวิชาที่กำหนดให้ 76 หน่วยกิต และทำวิทยานิพนธ์ 12 หน่วยกิต

การเปิดสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการบริหารจัดการ 2 รูปแบบ คือ การบริหารจัดการแบบรวมอำนาจ และการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ ทั้งสองมีข้อดีข้อเสียต่างกันสถาบันใดที่เลือกวิธีการแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละแห่ง การเปิดสอนส่วนใหญ่เปิดสอนในภาคพิเศษ มีสถาบันบางแห่งเปิดสอนทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ มีมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งดำเนินการเปิดศูนย์การเรียนการสอนนอกสถาบัน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาระดับสูงได้มากขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เปิดสอนบัณฑิตศึกษา 36 แห่ง สามารถเปิดสอนได้ 22 สาขาวิชา มีผู้สนใจสมัครเข้าศึกษาต่อบัณฑิตศึกษามากทำให้ต้องขยายจำนวนการรับมากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนการรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา แต่มีบางสาขาวิชาที่มีผู้มาสมัครน้อยกว่าที่กำหนดเอาไว้

ในการเปิดสอนนั้นต้องมีการเลือกสรรอาจารย์ผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และข้อกำหนดของคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากอาจารย์ประจำ และอาจารย์พิเศษนอกสถาบัน มีการใช้ศักยภาพของอาจารย์ร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยกัน ในรูปของโครงการฝึกกำลัง เช่น โครงการฝึกกำลังเพื่อการเปิดสอนสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาของ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยราชภัฏก็ยังไม่สามารถเปิดสอนได้หลากหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะสาขาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนา ฉบับที่ 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏยังต้องมีการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการขยายตัวทางวิชาการและความต้องการศึกษาต่อของบุคคลภายในท้องถิ่นต่อไป

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา และรุ่นเทียบโอนหน่วยกิต

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนารุ่นเทียบโอนหน่วยกิต เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาสำเร็จตามหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (การจัดการและการประเมินโครงการ) ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาโดยการเทียบโอนหน่วยกิต

หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตรนี้ ตั้งอยู่บนฐานความคิดที่ว่า ความเจริญที่ยั่งยืนทั้งของชุมชนของประเทศ และแม้แต่ของรายบุคคล จะเกิดขึ้นได้ต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดี หลักสูตรจึงมีอุดมการณ์ที่จะสร้างมหาบัณฑิตผู้สามารถสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีตามลักษณะเงื่อนไขที่ตนรับผิดชอบ ทั้งนี้โดยอาศัยแนวทางการทรงงานพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ปรากฏในโครงการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่างๆ นอกจากนั้นในระยะยาว หลักสูตรมุ่งหวังที่จะมีบทบาท โดยทางอ้อมในการเหนี่ยวนำให้สังคมท้องถิ่นหันมาสนใจและเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ในอันที่จะพัฒนาดตนเองด้วยยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อความเจริญที่ยั่งยืน หลักสูตรนี้เป็น หลักสูตรแผน ก. (2) คือ มีการทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในปัญหาหนึ่งปัญหาใดจนสำเร็จหรือเป็นการสร้างองค์ความรู้ที่เอื้อต่อการสร้างยุทธศาสตร์

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการเปิดสอนหลักสูตรนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านการผลิตมหาบัณฑิต หลักสูตรนี้มีวัตถุประสงค์จะผลิตมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา ที่มีคุณสมบัติสามารถออกไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม คุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 รู้หลักการ และมีทักษะในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.1.2 รู้หลักการ และมีทักษะในการทำการวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.1.3 มีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา มีเจตคติที่เหมาะสม และมีความรับผิดชอบสูง

1.2 ด้านการสร้างหลักวิชา หลักสูตรนี้มีวัตถุประสงค์จะสร้างหลักวิชา แนวคิด ตัวแบบข้อมูลองค์ความรู้และทฤษฎี ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านต่างๆ และระดับต่างๆ ต่อไป โดยเฉพาะเกี่ยวกับงานพัฒนาที่มีอยู่ในท้องถิ่น ทั้งนี้โดยกระบวนการเรียนการสอนการทำวิจัยของนักศึกษาบัณฑิตศึกษาและอาจารย์

1.3 ด้านการเป็นแหล่งอ้างอิง และแหล่งให้บริการหลักสูตรนี้มีวัตถุประสงค์จะเป็นหน่วยทางวิชาการที่ทำการหลอมรวมหลักวิชา และตัวบุคลากรเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิง และแหล่งให้บริการแก่สังคมทั้งภาควิชาการ และภาคปฏิบัติการ เพื่อเกื้อหนุนให้งานพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงในท้องถิ่นได้มียุทธศาสตร์ที่ดี ทั้งนี้โดยกระบวนการจัดบันทึกและเก็บรักษา (Documentation and Collection) ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของหลักสูตร กระทำโดยนักศึกษาบัณฑิตศึกษาและอาจารย์ผู้สอน

กล่าวโดยภาพรวม การเปิดสอนหลักสูตรนี้ สถาบันมีเจตนารมณ์ที่จะสร้างให้เกิดกระแสหลักขึ้นในสังคมไทยว่า ยุทธศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นในการทำกิจการงานพัฒนาทุกอย่างเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแสวงหา และเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

2. หลักสูตรและแผนการศึกษา

2.1 จำนวนหน่วยกิตรวม และ โครงสร้างหลักสูตร

2.1.1 จำนวนหน่วยกิตรวม

จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 45 หน่วยกิต

2.1.2 โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างของหลักสูตร แบ่งออกเป็น 5 หมวด ดังนี้

หมวดวิชาสัมพันธ์	9	หน่วยกิต
หมวดวิชาเฉพาะ	24	หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์	12	หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือกเสรี	(ไม่จำกัดจำนวนหน่วยกิต)	
รายวิชาเสริม	(ไม่นับหน่วยกิตเพื่อการจบการศึกษา)	
รวม	45	หน่วยกิต

2.2 การจัดการเรียนการสอน

2.2.1 หมวดวิชาสัมพันธ์

1045401	การออกแบบการวิจัยและเทคนิควิธีด้านข้อมูล	3(2-2)
1045402	ฝึกปฏิบัติเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	3(150)
2535901	การวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา	3(2-2)

2.2.2 หมวดวิชาเฉพาะด้าน

2535101	หลักการพัฒนาและการสร้างยุทธศาสตร์	3(3-0)
2535102	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนา	3(3-0)
2535103	การวางแผนและดำเนินการโครงการ	3(1-3)

2535104	การฝึกปฏิบัติการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และ การใช้แผน	3(150)
2535201	การวิเคราะห์กรณีการพัฒนาและยุทธศาสตร์ การพัฒนา	3(2-2)
2536101	การฝึกทักษะการคิดและการเขียนรายงานวิชาการ	3(1-3)
2536102	คุณธรรมสำหรับนักบริหารการพัฒนา	3(3-0)
2536201	การเผยแพร่และถ่ายทอดยุทธศาสตร์การพัฒนา	3(2-2)

2.2.3 วิทยานิพนธ์

2536901	วิทยานิพนธ์	12	หน่วยกิต
---------	-------------	----	----------

ทั้งนี้คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาอาจกำหนดให้นักศึกษา
บัณฑิตศึกษาลงทะเบียนรายวิชาต่อไปนี้เพิ่มเติมได้โดยไม่นับหน่วยกิตเพื่อจบการศึกษา

2536902	การเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์	3	หน่วยกิต
2536903	การเตรียมเครื่องมือและแหล่งข้อมูล วิทยานิพนธ์	3	หน่วยกิต
2536904	การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล วิทยานิพนธ์	3	หน่วยกิต
2536905	การเขียนและการเสนอวิทยานิพนธ์	3	หน่วยกิต

2.2.4 หมวดวิชาเลือกเสรี

ให้เลือกเรียนรายวิชาอื่นในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันได้ตาม
ความสนใจ โดยไม่นับ จำนวนหน่วยกิต

2.2.5 รายวิชาเสริม

นักศึกษามหาบัณฑิตศึกษาจะต้องสอบผ่านความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ
และการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในเกณฑ์ที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชากำหนด กรณีความรู้
ความสามารถต่ำกว่าเกณฑ์ที่สถาบันกำหนดจะต้องเรียนรายวิชาต่อไปนี้ โดยไม่นับหน่วยกิต
เพื่อการจบการศึกษา

1555101	ภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา	3(2-2)
4125101	คอมพิวเตอร์สำหรับบัณฑิตศึกษา	3(2-2)

3. หลักเกณฑ์ และการเทียบโอนหน่วยกิต ตามหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี

3.1 การเทียบโอนหน่วยกิตโดยรวมของหลักสูตร ป.บัณฑิต จำนวน 27 หน่วยกิต ให้เป็นหน่วยกิตของหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา เทียบโอนได้เป็น จำนวน 18 หน่วยกิต ทำให้ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชาในหลักสูตรปริญญาโทยุทธศาสตร์การพัฒนา อีก จำนวน 5 รายวิชาเท่ากับ 15 หน่วยกิต และต้องทำวิทยานิพนธ์ เท่ากับ 12 หน่วยกิต รวมเป็น 27 หน่วยกิต จึงจะทำให้ผู้เรียนได้จำนวนหน่วยกิตครบตามข้อกำหนดของหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา คือ 45 หน่วยกิต

3.2 การเทียบโอนดังกล่าว ตั้งอยู่บนข้อพิจารณาว่าเนื้อหาสาระขององค์ความรู้และประสบการณ์ปฏิบัติงานสนามของผู้จบ ป.บัณฑิต ซึ่งมีการเรียน 5 ชุติวิชา รวม 27 หน่วยกิต จึงจะทำให้ผู้เรียนได้จำนวนหน่วยกิตครบตามข้อกำหนดของหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

3.2.1 ชุติวิชา ป.บัณฑิต ที่เรียนมาแล้ว

1) ชุติวิชาการวิจัยชุมชน	จำนวน	6	หน่วยกิต
2) ชุติวิชาการจัดการและวางแผนธุรกิจ	จำนวน	6	หน่วยกิต
3) ชุติวิชาการจัดการธุรกิจชุมชน	จำนวน	6	หน่วยกิต
4) ชุติวิชาการประเมินเพื่อพัฒนา	จำนวน	6	หน่วยกิต
5) ชุติวิชาสารนิพนธ์	จำนวน	3	หน่วยกิต
6) การเก็บรวบรวมข้อมูลท้องถิ่น			
โดยใช้แบบฟอร์ม บว 1-12			ไม่มีหน่วยกิต
รวม		27	หน่วยกิต

3.2.2 รายวิชา ยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่เทียบโอนได้

1) ยพ. 3 การวิเคราะห์กรณีการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวน	3	หน่วยกิต
2) ยพ. 4 การวางแผนและดำเนินการ โครงการ	จำนวน	3	หน่วยกิต
3) ยพ. 5 ฝึกปฏิบัติวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และใช้แผน	จำนวน	3	หน่วยกิต
4) วจ. 3 ฝึกปฏิบัติเก็บรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	จำนวน	3	หน่วยกิต
รวม		12	หน่วยกิต

4. คู่มือบัณฑิตศึกษา สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนารุ่นพิเศษ 1 ปีการศึกษา 2546

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รายวิชาที่ต้องลงทะเบียน

ยพ. 1	หลักการและการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวน	3	หน่วยกิต
ยพ. 2	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	จำนวน	3	หน่วยกิต
ยพ. 6	ฝึกทักษะการคิดและเขียนรายงานวิชาการ	จำนวน	3	หน่วยกิต
ยพ. 7	การเผยแพร่และการถ่ายทอด ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวน	3	หน่วยกิต
ยพ. 8	คุณธรรมสำหรับนักบริหารการพัฒนา	จำนวน	3	หน่วยกิต
วจ. 1	การออกแบบการวิจัยและเทคนิค วิธีด้านข้อมูล	จำนวน	3	หน่วยกิต
วจ. 2	การวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวน	3	หน่วยกิต
วจ. 4	การเสนอหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์	จำนวน	3	หน่วยกิต
วจ. 5	การเตรียมเครื่องมือและข้อมูลวิทยานิพนธ์	จำนวน	3	หน่วยกิต
วจ. 6	การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล วิทยานิพนธ์	จำนวน	3	หน่วยกิต
วจ. 7	การเขียนและการเสนอวิทยานิพนธ์	จำนวน	3	หน่วยกิต
รวม		จำนวน	33	หน่วยกิต

การคำนวณเพื่อหาค่าคะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA) สำหรับแต่ละช่วงเวลาของการลงทะเบียน

ให้กระทำ ดังนี้

$$(\text{ค่าคะแนนเฉลี่ยจากหลักสูตร ป.บัณฑิต} \times 18 \text{ หน่วยกิต}) + (\text{ค่าคะแนนจากรายวิชาที่เรียนในหลักสูตรยุทธศาสตร์การพัฒนา} \times \text{จำนวนหน่วยกิต})$$

$$18 \text{ หน่วยกิต} + \text{จำนวนหน่วยกิตจากรายวิชาที่เรียนในหลักสูตรยุทธศาสตร์การพัฒนา}$$

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548

การปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่ใช้ในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการรักษามาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและการรับรองวิทยฐานะ และเพื่อให้การบริหารงานด้านวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงให้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548” ดังต่อไปนี้

1. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการนี้เรียกว่า “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548”

2. ให้ใช้ประกาศกระทรวงนี้สำหรับหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต (การศึกษาหลังปริญญาตรี) ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง(การศึกษาหลังปริญญาโท)ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกทุกวิชาสำหรับหลักสูตรที่จะเปิดใหม่และหลักสูตรเก่าที่จะปรับปรุงใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนและให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

3. ให้ยกเลิก

3.1 ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต พ.ศ.2533” ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ.2533

3.2 ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง “เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2542” ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2542

3.3 ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต และประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงมุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพให้มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและควรเป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จในตัวเอง

อนึ่ง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต หากเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ในสาขาวิชาเดียวกันหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน ให้เทียบโอนหน่วยกิตได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของหลักสูตรที่จะเข้าศึกษา

4. หลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอก มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และ มาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพที่เป็นสากล เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่างๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์โรงความก้าวหน้าทางวิชาการเชื่อมโยง และ บูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทาง วิชาการและวิชาชีพ

5. ระบบการจัดการศึกษาใช้ระบบทวิภาคโดย 1 ปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษา ปกติ 1 ภาคการศึกษาปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดการศึกษา ภาคฤดูร้อน ให้กำหนดระยะเวลาและจำนวนหน่วยกิต โดยมีสัดส่วนเทียบเคียงกันได้กับการศึกษา ภาคปกติ

สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบไตรภาค หรือระบบจตุรภาคให้อธิบายแนวทาง ดังนี้

ระบบไตรภาค 1 ปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ภาคการศึกษาปกติ 1 ภาคการศึกษา ปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์

ระบบจตุรภาค 1 ปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ภาคการศึกษาปกติ 1 ภาคการศึกษา ปกติมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 10 สัปดาห์

สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาระบบอื่น ให้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการศึกษานั้น รวมทั้งรายละเอียดการเทียบเคียงหน่วยกิต กับระบบทวิภาคไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจนด้วย

6. การคิดหน่วยกิต

6.1 รายวิชาภาคทฤษฎี ที่ใช้เวลาบรรยาย หรืออภิปรายปัญหาไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง ต่อภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยระบบทวิภาค

6.2 รายวิชาภาคปฏิบัติ ที่ใช้เวลาฝึก หรือทดลองไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อ ภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

6.3 การฝึกงาน หรือการฝึกภาคสนาม ที่ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อ ภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

6.4 การทำโครงงาน หรือกิจกรรมการเรียนรู้อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย ที่ใช้เวลา ทำโครงงาน หรือกิจกรรมนั้นไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ระบบทวิภาค

6.5 การค้นคว้าอิสระ ที่ใช้เวลาศึกษาค้นคว้าไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษา ปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิตระบบทวิภาค

6.6 วิทยานิพนธ์ ที่ใช้เวลาศึกษาค้นคว้าไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษาปกติ ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยระบบทวิภาค

7. โครงสร้างหลักสูตร

7.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต และประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

7.2 ปริญญาโท ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 แผน คือ

แผน ก เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

แผน ก 1 ทำเฉพาะวิทยานิพนธ์ซึ่งมีค่าเทียบได้ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้เรียนรายวิชาเพิ่มเติม หรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นก็ได้โดยไม่นับหน่วยกิต แต่จะต้องมีผลสัมฤทธิ์ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด

แผน ก 2 ทำวิทยานิพนธ์ซึ่งมีค่าเทียบได้ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

แผน ข เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการศึกษางานรายวิชา โดยไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ แต่ต้องมีการค้นคว้าอิสระไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต และไม่เกิน 6 หน่วยกิต

7.3 ปริญญาเอก แบ่งการศึกษาเป็น 2 แบบ โดยเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนานักวิชาการ และนักวิชาชีพชั้นสูง คือ

แบบ 1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้เรียนรายวิชาเพิ่มเติมหรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นก็ได้โดยไม่นับหน่วยกิต แต่จะต้องมีผลสัมฤทธิ์ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด ดังนี้

แบบ 1.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโท จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต

แบบ 1.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรี จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต

ทั้งนี้ วิทยานิพนธ์ตาม แบบ 1.1 และแบบ 1.2 จะต้องมีมาตรฐานและคุณภาพเดียวกัน

แบบ 2 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพสูง และก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และศึกษางานรายวิชาเพิ่มเติม ดังนี้

แบบ 2.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาโท จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

แบบ 2.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรี จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต และศึกษางานรายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

ทั้งนี้ วิทยานิพนธ์ตามแบบ 2.1 และแบบ 2.2 จะต้องมีมาตรฐานและคุณภาพเดียวกัน

8. การรับและเทียบโอนหน่วยกิตสถาบันอุดมศึกษาอาจยกเว้นหรือเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชาหรือวิทยานิพนธ์จากหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้กับนักศึกษาบัณฑิตศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถที่สามารถวัดมาตรฐานได้ ทั้งนี้ นักศึกษابัณฑิตศึกษาต้องศึกษาให้ครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญาเข้าสู่วิทยาลัยในระบบ และแนวปฏิบัติ ที่ดีเกี่ยวกับการเทียบโอนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

9. จำนวนและคุณภาพของอาจารย์ ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเกินกว่า 1 หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้ นอกจากนี้อาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละหลักสูตรจะต้องทำหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรหนึ่งหลักสูตรใดเท่านั้น และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

9.1 ปริญญาโท

9.1.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

9.1.2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ต้องเป็นอาจารย์ประจำมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

2) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.1.3 อาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ ต้องประกอบด้วยอาจารย์ประจำ และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน อาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกดังกล่าวต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.1.4 อาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนและการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.2 ปริญญาเอก

9.2.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

9.2.2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ต้องเป็นอาจารย์ประจำมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

2) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ต้องมีอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.2.3 อาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ ต้องประกอบด้วยอาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน อาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกดังกล่าวต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์สาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กันและต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.2.4 อาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันมีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ด้านการสอน และการทำวิจัยที่มีใช้ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา

9.3 ประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จำนวนและคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน ให้เป็นไปตามข้อ 9.1.1 และ 9.1.4 โดยอนุโลม

10. ภาระงานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

10.1 อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกได้ไม่เกิน 5 คน หากหลักสูตรใดมีอาจารย์ประจำที่มีศักยภาพพร้อมที่จะดูแลนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้มากกว่า 5 คน ให้อยู่ในดุลยพินิจของสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 10 คน

10.2 อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทได้ไม่เกิน 15 คน

หากเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ ให้คิดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์ 1 คน เทียบได้กับจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ค้นคว้าอิสระ 3 คน ทั้งนี้ให้นับรวมนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในเวลาเดียวกัน

10.3 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ/หรืออาจารย์ผู้สอนวิทยานิพนธ์ และ/หรืออาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนั้นด้วย

11. คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

11.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

11.2 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า

11.3 ปริญญาโท จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

11.4 ปริญญาเอก จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่มีผลการเรียนดีมาก หรือปริญญาโทหรือเทียบเท่า

12. การลงทะเบียนเรียนและระยะเวลาการศึกษาให้ลงทะเบียนเรียนได้ไม่เกิน 15 หน่วยกิตในแต่ละภาคการศึกษาปกติ และให้ใช้เวลาศึกษาในแต่ละหลักสูตร ดังนี้

12.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 3 ปีการศึกษา

12.2 ปริญญาโท ให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 5 ปีการศึกษา

12.3 ปริญญาเอก ผู้ที่สำเร็จปริญญาตรีแล้วเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 8 ปีการศึกษา ส่วนผู้ที่สำเร็จปริญญาโทแล้วเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 6 ปีการศึกษา

การลงทะเบียนเรียนสำหรับผู้เข้าศึกษาแบบไม่เต็มเวลา ให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดจำนวนหน่วยกิตที่ให้ลงทะเบียนเรียนได้ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ โดยเทียบเคียงกับจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดข้างต้นในสัดส่วนที่เหมาะสม

หากสถาบันอุดมศึกษาใดมีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ การลงทะเบียนเรียนที่มีจำนวนหน่วยกิตแตกต่างไปจากเกณฑ์ข้างต้นก็อาจทำได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

13. เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา นักศึกษามัธยมศึกษาจะต้องปฏิบัติดังนี้

13.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ต้องเรียนครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า

13.2 ปริญญาโท

1) แผน ก แบบ ก 1 เสนอวิทยานิพนธ์และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายโดยคณะกรรมการที่สถาบันอุดมศึกษานั้นแต่งตั้ง และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding)

2) แผน ก แบบ ก 2 ศึกษารายวิชาครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักสูตรโดยจะต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า พร้อมทั้งเสนอวิทยานิพนธ์ และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย โดยคณะกรรมการที่สถาบันอุดมศึกษานั้นแต่งตั้ง และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding)

3) แผน ข ศึกษารายวิชาครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักสูตรโดยจะต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า และสอบผ่านการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) ด้วยข้อเขียนและ/หรือปากเปล่าในสาขาวิชานั้น

13.3 ปริญญาเอก

1) แบบ 1 สอบผ่านภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด สอบผ่านการสอบวัดคุณสมบัติ (Qualifying Examination) เพื่อเป็นผู้มีสิทธิขอทำวิทยานิพนธ์ เสนอวิทยานิพนธ์ และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย โดยคณะกรรมการซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน และภายนอกสถาบันและผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสาร หรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่มีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ และเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น

2) แบบ 2 ศึกษารายวิชาครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักสูตร โดยจะต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนนหรือเทียบเท่า สอบผ่านภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด สอบผ่านการสอบวัดคุณสมบัติเพื่อเป็นผู้มีสิทธิของทำวิทยานิพนธ์ เสนอวิทยานิพนธ์และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย โดยคณะกรรมการ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกสถาบัน และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสาร หรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่มีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ และเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น

14. ชื่อประกาศนียบัตรและชื่อปริญญา

14.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต ให้ใช้ชื่อว่า “ประกาศนียบัตรบัณฑิต (Graduate Diploma)” อักษรย่อ “ป. บัณฑิต (Grad. Dip.)” แล้วตามด้วยชื่อสาขาวิชาต่อท้าย

14.2 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ให้ใช้ชื่อว่า “ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง (Higher Graduate Diploma)” อักษรย่อ “ป. บัณฑิตชั้นสูง (Higher Grad. Dip.)” แล้วตามด้วยชื่อสาขาวิชาต่อท้าย

14.3 ปริญญาโทและปริญญาเอก สถาบันอุดมศึกษาที่มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยปริญญาในสาขาวิชา และอักษรย่อสำหรับสาขาวิชาไว้แล้ว ให้ใช้ชื่อปริญญาตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกานั้น ในกรณีที่ปริญญาใดยังมิได้กำหนดชื่อไว้ในพระราชกฤษฎีกา หรือกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใดไม่มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยปริญญาในสาขาวิชา และอักษรย่อสำหรับสาขาวิชา ให้ใช้ชื่อปริญญาตามหลักเกณฑ์การกำหนดชื่อปริญญา ตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

15. การประกันคุณภาพของหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรให้ชัดเจน ซึ่งอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น คือ

15.1 การบริหารหลักสูตร

15.2 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนและการวิจัย

15.3 การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนักศึกษาบัณฑิตศึกษา

15.4 ความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และ/หรือความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

16. การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

17. ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่จะ พิจารณาและให้ถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้นเป็นที่สุด

ปัญหาในการทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การทำวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในที่นี้ หมายถึง การทำวิทยานิพนธ์เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ฉะนั้นปัญหาการทำวิจัยที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ จึงเป็นปัญหา เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สังเกตพบเห็นจากประสบการณ์ที่ได้ร่วม ทำงานกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาระดับนี้มาเป็นเวลาหลายปี

ปัญหาเกี่ยวกับการสำรวจค้นหาปัญหาวิจัย

การสำรวจค้นหาปัญหาวิจัยเพื่อนำมาทำวิทยานิพนธ์ เป็นปัญหาสากลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกคน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีปัญหาร่วมกันอยู่อย่างหนึ่งในระยะเริ่มต้นทำวิทยานิพนธ์ นั่นคือ ไม่รู้ว่าจะทำเรื่องอะไรดี จนมีคำพูดล้อเลียนกันในหมู่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเหล่านี้ว่า ปัญหา ของข้าพเจ้าคือข้าพเจ้าไม่มีปัญหา การที่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาส่วนมากมีความยุ่งยากลำบากใน การเลือกหาปัญหาวิจัยนี้ เข้าใจว่าเนื่องมาจากสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

1. แนวทางการเลือกปัญหา โดยหลักการที่ดีแล้ว หัวข้อปัญหาวิจัยควรจะมาจากตัว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเองไม่ควรจะมีผู้ใดบอกให้ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาควรเลือกปัญหาในเรื่องที่ตนมี ความสนใจอย่างแท้จริง เป็นเรื่องในสาขาวิชาที่ตนมีความถนัดหรือมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี และเป็นเรื่องที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ในเชิงวิชาการหรือเป็นประโยชน์ในทางหนึ่งทางใดในสังคมปัจจุบัน การที่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะสามารถพิจารณาปัญหาโดยใช้แนวทางดังกล่าวข้างต้นเป็นเครื่องชี้นำ ได้นั้น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องอ่านมาก ฟังมาก สนทนากับผู้รู้ให้มาก และต้องคิดไตร่ตรองมาก จนเป็นผู้มีความรู้ และความคิดอย่างกว้างขวางในสาขาวิชาที่ตนสนใจอยากจะทำ เมื่อนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีพื้นฐานความรู้ และความคิดดีพอแล้ว การพิจารณาตัดสินใจเลือกปัญหาที่เหมาะสมก็จะ ง่ายขึ้น ดังนั้นการที่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีความยากลำบากในเรื่องนี้ ก็เพราะยังอ่านไม่กว้างขวางพอ ขาดข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ และขาดแนวความคิดที่ว่าปัญหาวิจัยที่มีความสำคัญแก่การนำมาทำ วิทยานิพนธ์นั้นควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

2. ความสามารถในการคิด การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยนั้น ควรจะต้องฝึกให้ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษารู้จักคิดด้วยตนเองให้มาก โดยเฉพาะการสอนในระดับบัณฑิตศึกษายังจะต้อง มุ่งเน้นความสามารถในการคิดเป็นอย่างยิ่ง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องคิดเป็น คิดอย่างมีเหตุผล คิดเป็นระบบ และมีทิศทาง แฝงไว้ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณสมบัติเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อ

เมื่อสภาพการเรียน การสอนเอื้ออำนวยให้นักศึกษามัธยมศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียน กระตุ้นและท้าทายให้นักศึกษามัธยมศึกษาคิดค้นคว้า ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติโดยพึ่งตนเองให้มากที่สุด อาจารย์ควรเป็นผู้ชี้แนะและจุดประกายความคิดให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเท่านั้นแต่การเรียน การสอนในสภาพความเป็นจริงมิได้เป็นเช่นนั้น เรายังคงสอนกันแบบป้อนความรู้กันเช่นเดิมถ้อยที่ ถ้อยอาศัยฉันทครูกับศิษย์ในลักษณะเดิมๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ความสามารถที่จะคิดอย่างมีคุณภาพก็ ไม่พัฒนาเท่าที่ควร เมื่อนักศึกษามัธยมศึกษาคิดไม่เป็น ไม่ชอบคิด การสำรวจค้นหาปัญหาวิจัยก็จะ เป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ส่วนใหญ่ก็จะลงเอยด้วยการขอให้อาจารย์ช่วยบอกหรือลอกเลียนจาก งานที่ผู้อื่นเคยทำเอาไว้แล้ว

3. เจตคติต่อการวิจัย รายวิชาที่นักศึกษามัธยมศึกษาส่วนใหญ่กลัวก็คือ สถิติและวิจัย ทั้งที่โดยแก่นแท้แล้ววิชานี้ไม่มีอะไรยากไปกว่าความพยายามที่จะตอบปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล และให้ได้คำตอบที่ตรงจุดถูกต้องมากที่สุด ความกลัวก่อให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ คือ นักศึกษา มัธยมศึกษาเป็นจำนวนไม่น้อยมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานวิจัย เป็นผลให้พยายามหลีกเลี่ยงไม่อ่านเอกสาร หรือตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยเฉพาะวรรณคดีวิจัยหรืองานวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ทำไว้แล้ว ดังนั้นพื้นฐานความคิดที่จะนำไปสู่หัวข้อปัญหาวิจัยจึงไม่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าวิทยานิพนธ์ของ นักศึกษามัธยมศึกษาเหล่านี้ส่วนมากจะค่อนข้างอ่อน เพราะนักศึกษามัธยมศึกษาต้องทำด้วยความจำใจ ไม่มีความกระตือรือร้น รวมทั้งขาดพื้นฐานความรู้ และความคิดริเริ่มที่เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับงานวิจัยโดยสิ้นเชิง

การนำเสนอความคิดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย

เมื่อตัดสินใจในเรื่องของปัญหาวิจัยแล้วนักศึกษามัธยมศึกษาจะต้องจัดทำโครงการวิจัยที่ เรียกกันว่าเค้าโครงละเอียดของวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญอยู่ 3 ส่วนคือ ปัญหาวิจัย จุดมุ่งหมาย ของการวิจัย และวิธีการตอบปัญหาวิจัย ในแต่ละสาระสำคัญนี้จะมีรายละเอียดปลีกย่อย เพื่อแสดงผล ให้เห็นความสำคัญของเรื่องที่จะทำเป้าหมายของการวิจัยตลอดจนวิธีดำเนินการโดยละเอียดเพื่อที่ จะให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ตรงจุด และถูกต้องมากที่สุด การจัดทำเค้าโครงละเอียดดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่นักศึกษามัธยมศึกษาจะทำงานร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา และเมื่อทำเสร็จแล้วก็นำเสนอ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เพื่อช่วยกันปรับปรุงแก้ไขอีกชั้นหนึ่ง ปัญหาสำคัญที่ควร จะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขมี ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักศึกษามัธยมศึกษา ในการจัดทำโครงร่างการวิจัยหรือเรียกกัน ว่าเป็นพิมพ์เขียวของการวิจัยนี้ นักศึกษามัธยมศึกษาส่วนมากไม่สามารถเสนอความคิดให้ชัดเจนได้ ว่า ต้องการทำอะไร มีจุดมุ่งหมายที่จะตอบคำถามอะไร และมีวิธีการที่เหมาะสมที่จะช่วยให้ สามารถตอบปัญหาวิจัยได้ถูกต้องมากที่สุดอย่างไร หรืออีกนัยหนึ่งไม่สามารถจะอธิบาย อะไร ทำไม อย่างไร ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ สาเหตุสำคัญของปัญหานี้เนื่องมาจากนักศึกษามัธยมศึกษาไม่เข้าใจปัญหา

วิจัยอย่างถ่องแท้ เมื่อไม่เข้าใจปัญหาอันเป็นจุดเริ่มต้นการตั้งคำถามวิจัย การแสดงวิธีการตอบคำถามวิจัยต่างๆ ก็ผิดพลาดคลาดเคลื่อนตามกันไปหมด ความไม่รู้จริงเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำ รวมทั้งความอ่อนด้อยในเชิงความคิดอย่างมีคุณภาพดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่สามารถจะบูรณาการความคิดเกี่ยวกับปัญหาวิจัย จุดมุ่งหมาย และวิธีการต่อปัญหาวิจัยมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน และสื่อความหมายที่ชัดเจนไปยังผู้อื่นได้

มีข้อน่าสังเกตที่เป็นเรื่องปลีกย่อยเกี่ยวกับวิธีการตอบปัญหาวิจัยอยู่อย่างหนึ่งคือนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาบางคนคิดว่าสถิติเป็นหัวใจของงานวิจัย ดังนั้นพยายามเสาะหาวิธีการทางสถิติชั้นสูงมาใช้เพื่อว่าวิทยานิพนธ์จะขลัง และน่าเกรงขามมากขึ้น ความคิดเช่นนี้เป็นความหลงผิดอย่างมาก เพราะสถิติมีความสำคัญในขอบเขตที่เป็นเครื่องมือของการวิจัย ช่วยให้ทราบว่าการตอบปัญหาวิจัยที่ได้มานั้นมีความผิดพลาดมากน้อยเพียงใด การใช้สถิติสูงๆ นอกจากจะไม่เพิ่มความขลังแล้วยังอาจทำให้งานวิจัยลดคุณค่าลงอย่างน่าเสียดาย ถ้าสถิติที่ใช้ไม่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและปัญหาวิจัย

การนำเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีประเด็นปัญหาที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. ความสามารถในการสื่อความหมาย หลักเกณฑ์สำคัญของการเขียนรายงานเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยก็คือ บอกให้ผู้อ่านทราบว่าผู้วิจัยทำอะไร ทำเพื่ออะไร ทำอย่างไร และได้ผลอย่างไรการเขียนก็ควรจะใช้ภาษาเรียบง่าย ตรงไปตรงมา มุ่งเน้นให้ผู้อ่านมีความเข้าใจเป็นสำคัญ แต่ปัญหาที่พบบ่อยเป็นประจำก็คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเขียนไม่รู้เรื่อง ไม่สามารถสื่อความหมายที่ต้องการได้ การที่เป็นเช่นนี้เข้าใจว่าเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ ประการแรก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีทักษะและความสามารถในการด้านภาษาเขียนอยู่บนเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ไม่สามารถเขียนสื่อความหมายให้มีความต่อเนื่องเป็นเรื่องราวเดียวกันได้ดี ขาดความสัมพันธ์กันในเรื่องเหตุและผลทั้งระหว่างประโยคกับประโยคและข้อความกับข้อความแต่ละตอน รวมทั้งความคงเส้นคงวาเกี่ยวกับรูปแบบการเขียน และคำที่ใช้อีกด้วย สาเหตุประการที่สอง และมีความสำคัญอย่างยิ่งก็คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่ได้รับการฝึกฝนให้รู้จักคิดอย่างเป็นระบบและมีทิศทางดังได้กล่าวมาแล้ว จึงทำให้การแสดงออกความคิดต่างๆ วกวน ไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถสื่อความหมายได้ดีเท่าที่ควร

2. ความสามารถในการแปลผลให้เป็นที่เข้าใจได้ง่าย ผลงานวิจัยเชิงปริมาณส่วนใหญ่มักจะออกมาเป็นตัวเลข ผู้วิจัยจะต้องแปลความหมายเป็นภาษาเขียนเพื่อบอกให้ผู้อ่านทราบว่าหมายความว่าอย่างไรแต่แทบจะกล่าวได้ว่านักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่สามารถแปลผลในเชิงคุณภาพได้เนื่องจากขาดความรู้ในด้านสถิติ และการแปลผล นอกจากนี้ยังอาจจะเนื่องมาจากตัวนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเองที่ไม่เข้าใจตัวเลขเหล่านั้นอย่างชัดเจน จึงทำให้แปลความหมายออกมาไม่เข้าใจ

ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และศิริสุข (2544 : 27-28 อ้างถึงใน การตีพิมพ์, 2541 : 49) ได้กล่าวให้ทราบถึงสถานภาพของการทำวิจัย สภาพปัญหาของการทำวิจัย และปัญหาของการเลือกใช้สถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

สถานภาพของการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้ คืองานวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรที่สนใจ รองลงมาได้แก่ การวิจัยที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากร มีเพียงส่วนน้อยที่มุ่งแสวงหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร หรือมุ่งพัฒนาทฤษฎี งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ รองลงมาได้แก่ การวิจัยเอกสาร มีเพียงส่วนน้อยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง หรือกึ่งทดลอง งานวิจัยส่วนใหญ่มีการระบุสมมติฐานของการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่ขาดความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมักขาดเหตุผลหรือการสนับสนุนจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือประเภทเดียว ได้แก่ แบบสอบถามมีตัวแปรตาม 1 ตัว ซึ่งวัดในระดับมาตราช่วงหรืออันตรภาค ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น ส่วนใหญ่ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และแบบแบ่งชั้น สถิติเชิงบรรยายส่วนใหญ่ที่ใช้ได้แก่ สัดส่วนหรือร้อยละ รองลงมาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สถิติเชิงสรุปอ้างอิงส่วนใหญ่ที่ใช้ ได้แก่ χ^2 -test, t-test และการวิเคราะห์สมการถดถอย

สภาพปัญหาของการวิจัยและปัญหาของการเลือกใช้สถิติ จากการวิเคราะห์งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ให้ผู้วิจัยพบปัญหาของการวิจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยส่วนรวมหลายประการด้วยกันตั้งแต่การกำหนดประเด็นของการวิจัย ตัวแปร แบบการวิจัย เครื่องมือ กลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ ตลอดจนการสรุปผลการวิจัย การวิจัยส่วนใหญ่มีจุดอ่อนไม่มากนักน้อย ผู้วิจัยจึงขอเสนอสภาพปัญหาของงานวิจัยและปัญหาของการเลือกใช้สถิติที่พบโดยส่วนรวม ซึ่งสามารถจัดกลุ่มลักษณะของปัญหาที่พบโดยทั่วไปดังนี้

ประเด็นของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่สอดคล้องกับชื่อเรื่องเช่นชื่อเรื่องเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่วัตถุประสงค์ของการวิจัยเน้นที่การศึกษาความคิดเห็นและทัศนคติต่อการยอมรับผลการประเมิน เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ตามชื่อเรื่องของการวิจัย

จะเห็นได้ว่านักศึกษาบัณฑิตศึกษาแต่ละคน ประสบปัญหาในการทำวิจัยที่แตกต่างกัน เมื่อเราสามารถรวบรวมปัญหา และค้นพบสาเหตุของปัญหาในการทำวิจัยได้ ก็จะสามารถหาวิธีหรือแนวทางในการแก้ปัญหาได้ในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จาริณี จันทรศรี (2543) ได้จัดทำการศึกษาเรื่อง การศึกษากลวิธีสร้างแรงจูงใจในชั้นเรียน ของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลวิธีสร้างแรงจูงใจในชั้นเรียนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งประกอบด้วยกลวิธี 5 ด้าน ได้แก่ กลวิธีในการสร้างความสนใจกลวิธีในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบทเรียนกับผู้เรียน กลวิธีในการสร้างความมั่นใจในตนเองของผู้เรียน และกลวิธีในการกระตุ้นให้ผู้เรียน เรียนรู้วัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และศึกษากลวิธีสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมการใช้กลวิธีสร้างแรงจูงใจในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในแต่ละระดับชั้นและรวมทุกระดับชั้นที่เกิดขึ้นมากที่สุดคือกลวิธีในการสร้างความสนใจรองลงมาคือกลวิธีในการสร้างความพึงพอใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน กลวิธีในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบทเรียนกับผู้เรียน กลวิธีในการกระตุ้นให้ผู้เรียน เรียนรู้วัฒนธรรมของเจ้าของภาษาและกลวิธีในการสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่ผู้เรียน การใช้กลวิธีสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เกิดขึ้นมากที่สุด คือ การตกแต่งห้องเรียนด้วยสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษรองลงมาคือการให้ผู้เรียนจัดป้ายนิทรรศการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา การจัดมุมหนังสือ และเอกสารอื่นๆ ไว้ให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาภาษาอังกฤษ และการจัดการแสดงผลงานของผู้เรียน ตามลำดับทั้งนี้ ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 มีพฤติกรรมการใช้กลวิธีสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 ตามลำดับ

จอห์นเนส (Johnness, Potgietes Mathinus, 1992 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 136) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในโรงเรียน พบว่า กลยุทธ์ในการบริหารจัดการนั้นเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร การนำกลยุทธ์มาใช้วางแผนในอนาคต คือ การใช้ทักษะการบริหารจัดการในอนาคต เพื่อจะใช้กลยุทธ์มาวางนโยบายและเป้าหมายบริหารงานให้ประสานและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

โจฮันนา (Johonna, Anna Magaretha, 1993 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 136) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารศึกษาของหัวหน้าฝ่ายการเงินและงบประมาณ ค้นพบว่า การทำงานของหัวหน้าฝ่ายการเงินนั้น นอกจากจะบริหารจัดการงานในหน้าที่แล้ว จะต้องใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานอื่นประกอบไปด้วย โดยการสร้างความสัมพันธ์กับฝ่ายการเมือง การเข้าร่วมกับชุมชน

ให้การสนับสนุนแก่ชุมชนในสังคมนั้น เพื่อเป็นทั้งยุทธศาสตร์และศิลป์ ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้แล้วจะไม่บรรลุสู่ความสำเร็จงานบริหารนั้นได้

ทวีชัย บุญเดิม (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สำหรับพุทธศักราช 2550 ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันที่เป็นที่พึ่งหลักทางวิชาการแก่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประเทศกลุ่มแม่น้ำโขง มีการบริหารที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ให้บริการวิชาการอย่างหลากหลาย เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน โดยอาศัยเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดเพื่อให้บรรลุตามทิศทางการนี้คือ การนำมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ

นิยุทธิ์ กรุงวงศ์ (2543 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 134) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การจัดการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตในประเทศไทย การศึกษาค้นพบว่า ยุทธศาสตร์การจัดการหลักสูตร M.B.A. ในประเทศไทย ควรจะใช้กลยุทธ์ระดับองค์กรแบบรักษาเสถียรภาพการแข่งขัน โดยการเพิ่มจำนวนนักศึกษา และมีการใช้อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกร่วมกันอย่างเต็มที่ ควรใช้กลยุทธ์เชิงรุก ควรเพิ่มรายได้ เช่น จัดสัมมนาเชิงวิชาการ การฝึกอบรม การปรึกษาทางธุรกิจ ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญทางธุรกิจให้มากขึ้น ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐควรพัฒนาอาจารย์ คณาจารย์ประจำ และเน้นคุณภาพของมหาบัณฑิต ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชนควรเน้นการตลาดเชิงรุก โดยใช้กลยุทธ์สถานที่ตั้งเป็นหลัก เน้นการบริการของเจ้าหน้าที่แก่นักศึกษา และพัฒนาอาจารย์ประจำ

พรรณี แผลงจันทิก (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน โดยศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน โดยศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ด้านหลักสูตรเนื้อหาวิชา อาจารย์ผู้สอน กิจกรรมการเรียนการสอน ปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน และศึกษาตัวแปรบางประการกับความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสนมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอาจารย์ผู้สอนนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักสูตรเนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอน และด้านการประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ดังแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วิชาเอก อายุ ประสบการณ์การทำงาน เกรดเฉลี่ยสะสม และรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน รองลงมาได้แก่ เพศ เกรดเฉลี่ยสะสม วิชาเอก สถานภาพสมรส

รายได้ และประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้พบว่า เพศอายุ และเกรดเฉลี่ยเป็นตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.4145

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวความคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำในการใช้เทคนิคที่มุ่งเน้นคุณภาพ จัดทำทิศทางการพัฒนาสถาบันระยะ 15 ปี กำหนดทิศทางการให้สถาบันเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน มีอิสระมากขึ้น กำลังดำเนินการปฏิรูประบบงานบริหารวิชาการ มีความพร้อมต่อรูปแบบการบริหารใหม่ๆ ค่อนข้างสูง

แมทธิส (Dmuel Matthys, 1992 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 136) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโดยข้อมูลเครือข่ายได้เสนอแนะว่า การบริหารจัดการใช้เครือข่ายข้อมูลหรือเครือข่ายนั้น จะต้องศึกษาเครือข่ายที่มีในปัจจุบันนั้นว่า มีแหล่งใดอยู่แล้ว มีข้อมูลอะไร จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าเป็นข้อมูลประเภทใด ข้อมูลอะไร แล้วนำมาสังเคราะห์เข้าเป็นหมวดหมู่ จากนั้นจึงนำมาสร้างรูปแบบฐานข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ศุภวรรณ เล็กวิไล (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสอนอ่านอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยวิธีการเรียนภาษาโดยใช้หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยศึกษาพัฒนารูปแบบสอนอ่านอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยวิธีการเรียนภาษาโดยใช้หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านอย่างมีวิจารณญาณก่อนเรียน และหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง ศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างรูปแบบการสอนกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศึกษาพฤติกรรมการร่วมมือในการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนกลุ่มทดลองที่มีต่อการเรียนแบบร่วมมือและการนำกลวิธีการเรียนภาษาไปใช้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการด้วยกัน คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหากระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รูปแบบการสอนเน้นด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 รูปแบบการสอนกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันต่อความสามารถในการอ่านอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนกลุ่มทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการร่วมมือในการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 นักเรียนกลุ่มทดลองมีความเห็นว่า การเรียนแบบร่วมมือให้ประโยชน์มาก และนักเรียนส่วนใหญ่ชอบ และนำกลวิธีการเรียนภาษาไปใช้มากในด้านการจับใจความ นิ่งสมาธิ และการทำแผนภูมิสรุป

เสน่ห์ จัยโต (2541 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูง ค้นพบว่าที่มาของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 4 ประการ คือ การจัดเกลาทางสังคม การเลี้ยงดูของบิดามารดา และเป็นแบบอย่างที่ดีของลูก การศึกษาในระบบ คือ การมีครูอาจารย์ฝึกรอบมที่ติดต่อเนื่องมาประสบการณ์ในอาชีพ คือ ประสบการณ์ในการเรียน ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำเกี่ยวกับการบริหารองค์การ

สุนีย์ ช่างเจริญ (2527 อ้างถึงใน สุเมธ แสงนาทร, 2547 : 134) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์ ในทัศนะของนิสิตนักศึกษามหาบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนการสอนต้องให้อาจารย์ปรับปรุงตนเองและวิธีการสอนหลายประเด็นด้วยกัน ควรมีการประเมินอาจารย์และควรจะพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีสอนในระดับบัณฑิตศึกษา เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่มักมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่ตนจบการศึกษา แต่มักไม่ถนัดเรื่องวิธีสอน ถ้าได้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน จะทำให้การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามุ่งผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สุเมธ แสงนาทร (2547) ได้จัดทำกรวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย นำเสนอกลยุทธ์ และจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยตามแนวภารกิจอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยศึกษาวิเคราะห์ทิศทางของบัณฑิตวิทยาลัย การบริหารจัดการ หลักสูตรการพัฒนานุเคราะห์ การวิจัยของบัณฑิตศึกษา การบริการทางวิชาการ หลักสูตรนานาชาติ งานศิลปวัฒนธรรมการประกันคุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการแบบจำลอง จากนั้นมีการตรวจสอบโดยผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโดยตรงในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง และมีการประเมินโดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ การวิจัยพบว่ากลยุทธ์ด้านนโยบายบัณฑิตวิทยาลัยต้องร่วมมือกันเพื่อความแข็งแกร่งทางวิชาการของ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ด้านบริหารจัดการต้องใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งบุคลากร แหล่งข้อมูลทางวิชาการ และแหล่งฝึกประสบการณ์ ด้านหลักสูตรต้องพัฒนาหลักสูตร สาขาวิชาร่วมกัน ด้านพัฒนานุเคราะห์ต้องสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาปริญญาเอกเพื่อเพิ่มศักยภาพคณาจารย์ในกลุ่มร่วมกัน ด้านการวิจัยของบัณฑิตศึกษาให้นักศึกษابัณฑิตศึกษาทุกสาขาวิชาทำวิทยานิพนธ์ เพื่อสร้างนักวิชาการให้ท้องถิ่น ด้านบริหารทางวิชาการให้การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและบริการงานวิจัย ด้านหลักสูตรนานาชาติร่วมกันเปิดสอนหลักสูตรสังคมศาสตร์ภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เน้นกลุ่มประเทศสี่แยกอินโดจีน

ด้านงานศิลปวัฒนธรรมเน้นการส่งเสริมทุนวิจัยเพื่ออนุรักษ์งานศิลปวัฒนธรรมในภาคเหนือตอนล่าง ด้านการประกันคุณภาพเน้นกฎเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอาจารย์ และการประเมินผลอย่างจริงจัง ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการเน้นการสร้างผลงานวิจัยของนิสิตปัจจุบัน และสำเร็จไปแล้วให้เกิดผล นำไปสู่การพัฒนาสังคมได้อย่างแท้จริง

สัมพันธ์ เย็นสำราญ และคนอื่นๆ (2545) ได้ทำการศึกษา เรื่องการสำรวจสภาพและ ปัญหาการจัดการศึกษาชุดวิชาวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า 1) การลงทะเบียนชุดวิชาวิทยานิพนธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าข้อกำหนดในการลงทะเบียน ของมหาวิทยาลัยเหมาะสม ยกเว้นการกำหนดให้นักศึกษาลงทะเบียนชุดวิชาวิทยานิพนธ์ได้ ทั้งที่ยัง ศึกษาชุดวิชาปกติ ไม่ครบทุกชุดวิชาตามหลักสูตร 2) การจัดสัมมนาชุดวิชาวิทยานิพนธ์ ผู้ตอบ แบบสอบถามเห็นว่าวิธีการจัดสัมมนาที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นเหมาะสมทุกประการ 3) อาจารย์ที่ปรึกษา ชุดวิชาวิทยานิพนธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเหมาะสม ยกเว้นการกำหนดอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่านักศึกษาควรเป็นผู้เลือกมากกว่า มหาวิทยาลัยจัดให้และอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ไม่มีเวลาให้นักศึกษาได้ปรึกษาอย่างเต็มที่ 4) เอกสารและสื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเห็น ว่าเหมาะสม ยกเว้นรูปแบบการจัดพิมพ์ วิทยานิพนธ์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ายังไม่ถูกต้องชัดเจน และ ได้รับเอกสารล่าช้า 5) แหล่งค้นคว้าข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแหล่งค้นคว้าของมหาวิทยาลัยมีน้อย เอกสารมีน้อย และไม่ทันสมัย 6) การประเมินผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าข้อกำหนดใน การประเมินผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยเหมาะสม การจัดพิมพ์ชุดวิชาวิทยานิพนธ์ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยกับวิธีการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ ยกเว้นคู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์มีรายละเอียดไม่เพียงพอ

วรพรรณ อภิชัย (2535 อ้างถึงใน สุขเมธ แสงนาทร, 2547 : 135) ได้ศึกษาความคิดเห็น ของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการจัดหลักสูตรนานาชาติในสถาบันอุดมศึกษา 4 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีหลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาตรี 7 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 11 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร พบว่าความคิดเห็นของผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตรเห็นว่ามี ความเหมาะสม ระดับมาก ส่วนความคิดเห็นด้านปัญหา ได้แก่ ผู้สอนและผู้เรียนขาดความสามารถในการใช้ภาษา ต่างประเทศ เอกสารและตำราประกอบการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน มีข้อสรุปว่าหลักสูตรนานาชาติในอนาคต 10 ปีข้างหน้า ต้องใช้ภาษาสากลเน้นภาษาต่างประเทศ ควรเปิดสอนระดับปริญญาโทขึ้นไป และควรเน้นภาษาอังกฤษเป็นอันดับหนึ่ง

วิลาวัลย์ จารุอริยานนท์ (2542 อ้างถึงใน สุขเมธ แสงนาทร, 2547 : 135) ได้ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการจัดโดอะแกรมนานาชาติ ระดับบัณฑิตศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวง มหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2543-2552 พบว่า แนวคิดมุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ของนานาชาติ ด้านจุดมุ่งหมายมุ่งพัฒนาและยกระดับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาในไทยสู่

มาตรฐานสากลให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเทียบเคียงกับนานาชาติ เปิดสู่ความเป็นสากล และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกไร้พรมแดน เพื่อให้คนไทยมีบทบาทในนานาชาติ รวมทั้งลดอัตราคนไทยไปศึกษาในต่างประเทศ ด้านองค์ประกอบที่สำคัญ ผู้เรียนและผู้สอนหลักสูตรนานาชาติ มีมาตรฐานสากลใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอน เช่น ภาษาอังกฤษ กิจกรรมบรรยากาศ และการบริหารจัดการเป็นนานาชาติ ด้านการจัดการศึกษา พบว่า หลักสูตรมีการพัฒนาสม่ำเสมอ สนองความต้องการของผู้เรียน มีลักษณะสหวิทยาการ ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเองจากหลายแหล่ง โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้สอนต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขา ใช้ภาษาอังกฤษได้ดี มีวุฒิปรียญาเอกจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับ มีโลกทัศน์กว้าง มีความรู้เรื่องนานาชาติ การสอนมีหลายรูปแบบเน้นให้ผู้เรียนคิด การวัดผลมีหลายรูปแบบ

อมรพรรณ ชุ่มโชคชัยกุล และคนอื่นๆ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมระยะสั้นด้านการพิมพ์ของศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมระยะสั้นด้านการพิมพ์ของศูนย์ฝึกอบรมฯ โดยรวม พบว่า มีบริบทที่ดีเนื่องจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความชัดเจนเข้าใจง่าย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีปัจจัยเบื้องต้นที่ดีในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เนื้อหาการฝึกอบรม เครื่องจักร อุปกรณ์ วิทยากร สื่อการสอน และเอกสารประกอบการฝึกอบรม มีกระบวนการที่ดีโดยมีวิธีการฝึกอบรมที่ดี และมีผลผลิตที่ดีเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ จากการประเมินโครงการฝึกอบรมระยะสั้นด้านการพิมพ์ของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ คณะผู้วิจัยเห็นว่าควรจัดให้มีการวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนจัดโครงการฝึกอบรม และควรจัดให้มีการวิจัยเพื่อประเมินโครงการในลักษณะติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อาภรณ์ แสงรัสมิ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักต่อลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยศึกษาเปรียบเทียบวิธีการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก และวิธีการเรียนแบบปกติ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักมีคะแนนเฉลี่ยลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม หลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่คะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักไม่แตกต่างจากนักเรียนที่เรียนด้วยวิธีเรียน

แบบปกติ นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการประเมินโครงการค่ายวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา ภูมิศึกษา นักศึกษาเทียบโอนหน่วยกิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1. การวิเคราะห์ปัญหาเชิงพัฒนาโครงการค่ายวิทยานิพนธ์ 2. การระบุปัญหาเป้าของโครงการค่ายวิทยานิพนธ์ 3. การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ 4. การสร้างหน่วยระบบทำงานยุทธศาสตร์ 5. จัดทรัพยากรในบริบท ดังจะได้อธิบายรายละเอียดในบทต่อไป