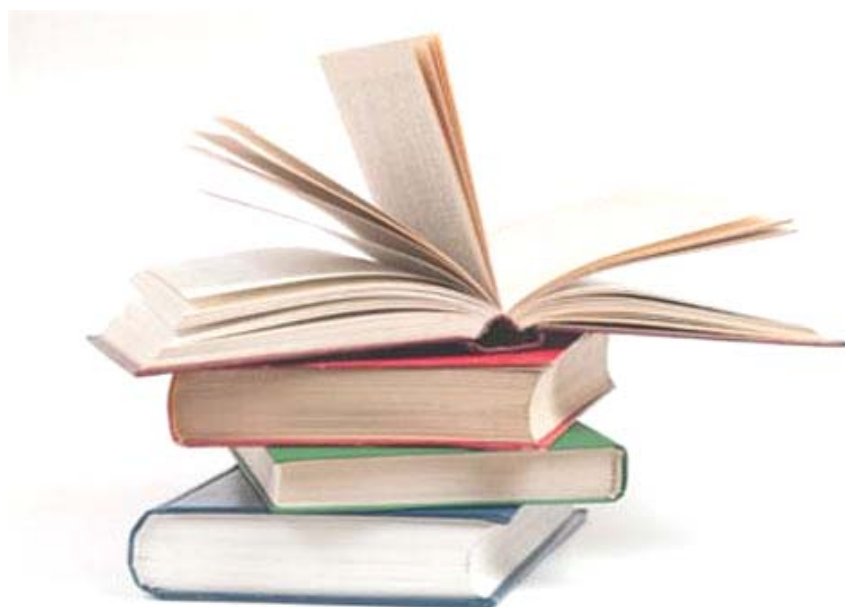




NIDTEP

National Institute For Development Of Teachers,
Faculty Staff And Educational Personnel

รายงานผล
การพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัย
ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



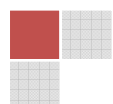
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

คำนำ

การพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นโครงการตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปี ๒๕๕๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์ที่ ๙ การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๗ ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ การดำเนินงานเป็นการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา สืบค้นและเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลงานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖ โดยองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรในเครือข่ายได้รับข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาวัตกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำไปใช้จัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการ แนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ขอขอบคุณแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้เผยแพร่ผลงานวิจัยที่ทำให้คณะกรรมการสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และประมวลผลได้ทั้งในส่วนของข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ข้อมูลจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ และขอขอบคุณ ดร.บัณฑิตย ศรีพุทธางกูร ดร.กุลชลี จงเจริญ ดร.นลินภัทร์ ปรวัฒน์ปรียกัร ดร.นวลพรรณ วรณสุธี ดร.ผกามาศ บุญเผือก ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสันนิษฐานข้อมูลและเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเหมาะสมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาประเทศต่อไป

กลุ่มวิจัยและพัฒนา
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
ธันวาคม ๒๕๕๗



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒) วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลงานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการศึกษา ๖ ขั้นตอน ดังนี้ คือ ๑) ขั้นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนารอบแนวคิดในการศึกษา ๒) ขั้นการกำหนดประเด็นหรือกรอบในการศึกษาเพื่อศึกษาเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนด ประกอบด้วยหัวข้อที่ใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ๔ ด้าน คือ ๑. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ๒. การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ๓. การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ๔. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ๓) ขั้นตอนการสืบค้นและคัดเลือกรายงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการดำเนินงานได้รายงานวิจัยที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ จำนวน ๕๕ เรื่อง ๔) ขั้นการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยอย่างละเอียด เพื่อสรุปสาระ รายละเอียดในแต่ละประเด็นตามแบบบันทึก พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละประเด็นก่อนนำมาสังเคราะห์ ๕) ขั้นวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้อง และ ๖) ขั้นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย การเรียบเรียงและการจัดพิมพ์รายงานเพื่อนำเสนอผลการสังเคราะห์

สรุปผลการศึกษา

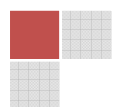
ผลการศึกษาสรุปได้เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยายจำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย และส่วนที่ ๒ ผลสรุปการสังเคราะห์ดำเนินการด้วยการวิเคราะห์และตีความจากผลการวิจัยในแต่ละเรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยายจำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย พบว่า

จำแนกตามสถาบันที่ผลิตและปีที่พิมพ์ งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและมหาวิทยาลัยศิลปากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๖ ส่วนใหญ่พิมพ์ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๘ งานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๓๖

จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาพบว่า เนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด โดยการศึกษาค้นคว้าอิสระ คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗ และวิทยานิพนธ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๘ สำหรับดุษฎีนิพนธ์มีเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๕

จำแนกตามประเภทงานวิจัยพบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระประเภทเชิงปริมาณ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๓ วิทยานิพนธ์ประเภทเชิงปริมาณ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๓๖ และดุษฎีนิพนธ์ประเภทเชิงคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๕ จำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า ใช้วิธีเชิงสำรวจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐ การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่ใช้วิธีเชิงสำรวจ วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ใช้วิธีเชิงสำรวจและวิธีสหสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนดุษฎีนิพนธ์ส่วนใหญ่ใช้วิธี R&D คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

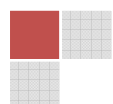


จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีเชิงสำรวจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๓ จำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระใช้กลุ่มที่ศึกษาจากประชากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๙ วิทยานิพนธ์ใช้กลุ่มที่ศึกษาจากประชากร คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ ดุษฎีนิพนธ์ใช้กลุ่มที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๙ จำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น ๓ ตัว คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๖ และจำนวนตัวแปรตาม ๕ ตัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๓ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ศึกษาตัวแปรมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๔ วิทยานิพนธ์ที่ศึกษาตัวแปรมากที่สุดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงาน/การบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๕ ดุษฎีนิพนธ์มีตัวแปรที่ศึกษามากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๕

จำแนกตามลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล พบว่า ใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถามมากที่สุด การศึกษาค้นคว้าอิสระ คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๓ วิทยานิพนธ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๐ ดุษฎีนิพนธ์ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๐ ลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจำแนกตามตัวบ่งชี้คุณภาพ พบว่า ใช้วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ ความตรง และความเที่ยงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๘

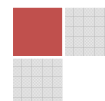
การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามลักษณะสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนามากที่สุด การศึกษาค้นคว้าอิสระ คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๓ วิทยานิพนธ์ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๗ ดุษฎีนิพนธ์ คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๐ จำแนกตามข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) พบว่า ส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบด้านการบริหารจัดการมากที่สุด การศึกษาค้นคว้าอิสระ คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐ วิทยานิพนธ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๖ และดุษฎีนิพนธ์ คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙

ตอนที่ ๒ ผลสรุปการสังเคราะห์ดำเนินการด้วยการวิเคราะห์และตีความจากผลการวิจัยในแต่ละเรื่อง และนำมาสังเคราะห์ในขอบข่ายที่กำหนด ผลการวิจัย พบว่า มีองค์ความรู้ต่าง ๆ ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ ต้องเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีความเป็นผู้นำ ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและจัดทำแผนการบริหารที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถเรื่องหลักสูตรและการนิเทศโดยสามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบได้ มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวได้เหมาะสม บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อัตนศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิด และแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาและการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะด้านสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี



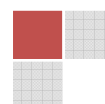
สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญตาราง	จ
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
ระยะเวลาดำเนินการ.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
นิยามศัพท์.....	7
ขอบเขตการศึกษา.....	8
ข้อจำกัดของการสังเคราะห์.....	8
เครื่องมือที่ใช้.....	9
ขั้นตอนการดำเนินการ.....	9
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	10
กรอบการสังเคราะห์องค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงาน.....	11
ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	11
งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์.....	12
การศึกษาและวิเคราะห์งานวิจัย.....	18
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัย.....	23
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัย.....	23
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์รายละเอียด/คุณลักษณะของงานวิจัย.....	24
ส่วนที่ 4 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา.....	35
1. การสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 (Round 1) ตามประเด็นหลัก (Theme).....	36
2. การสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 (Round 2) โดยนำผลการดำเนินการในรอบที่ 1 มาสังเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง.....	57
ส่วนที่ 5 บทสรุป.....	63
เอกสารอ้างอิง.....	68
รายชื่อผู้จัดทำ	69



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	รายชื่อเอกสารรายงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์.....	13
3.1	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกสถาบันที่ผลิตและปีที่พิมพ์.....	23
3.2	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มของงานวิจัย.....	24
3.3	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษา.....	24
3.4	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยแต่ละกลุ่มงานวิจัยจำแนกตามประเภทงานวิจัย.....	25
3.5	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย.....	26
3.6	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย.....	26
3.7	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธีจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย.....	27
3.8	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและลักษณะการออกแบบงานวิจัย.....	27
3.9	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยแต่ละกลุ่มงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มที่ศึกษาและในกรณีที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือก/กลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.10	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น.....	29
3.11	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรตาม.....	29
3.12	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	30
3.13	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล.....	32
3.14	จำนวนและร้อยละของลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจำแนกตามวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	32
3.15	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
3.16	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย).....	34
4.1	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	36
4.2	การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา.....	46
4.3	การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	48
4.4	การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	50
4.5	การสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 (Round 2) โดยนำผลการดำเนินการในรอบที่ 1 มาสังเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นภาพรวมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา..	57



ส่วนที่ 1

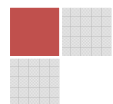
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กระบวนการที่เป็นระบบในการรวบรวม จัดเก็บ สร้าง เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ขององค์กร การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำความรู้ถ่ายทอดออกมาและนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบงาน พัฒนาคนและพัฒนาองค์การสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการจัดการความรู้ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์พัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และตอบสนองยุทธศาสตร์ดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ให้กับคณะทำงาน บุคลากรของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีและกระบวนการที่เอื้อต่อการจัดการความรู้เพื่อจัดการข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ให้เป็นระบบ สามารถสืบค้นได้สะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการใช้งาน มีการวัดและประเมินผลความรู้ ทักษะ และความสามารถของทีมงานจัดการความรู้ มีการบริหารจัดการเพื่อให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นได้ตามแผนที่วางไว้ และมีช่องทางที่หลากหลายสำหรับการถ่ายทอดความรู้

การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและแก้ปัญหาการดำเนินงานในทุกสาขา และเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเป็นเครื่องชี้นำสังคม ผู้ได้รับการศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเทียบเท่านานาชาติ การวิจัยทางการศึกษาจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำมาซึ่งข้อค้นพบใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งหากได้มีการนำผลการวิจัยที่ค้นพบมาใช้ จะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาเป็นอย่างมาก

ปัจจุบัน นักวิจัยทางการศึกษาได้มีผลงานวิจัยทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก จึงได้มีการสังเคราะห์ข้อความรู้จากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกันทั้งที่เป็นข้อความรู้ที่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกันมาสังเคราะห์อย่างมีระบบและนำมาบรรยายสรุปรวมกันให้เป็นเรื่องเดียวกันจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ จึงอาจกล่าวได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัย เป็นวิธีการศึกษาตามระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์โดยการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ หลายเรื่องมาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและนำเสนอข้อสรุปอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่ต้องการให้ได้คำตอบที่เป็นข้อยุติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย 2542) การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษาถือว่าเป็นงานวิจัย การสังเคราะห์งานวิจัยจึงเป็นประโยชน์ต่อการสรุปรวมรายงานการวิจัย รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนข้อค้นพบ หลักการ ทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว ก่อนที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติม เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนการศึกษาและเพื่อনাข้อบกพร่องของงานวิจัยที่มีอยู่แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ



ผลงานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นจำนวนมากและกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไม่เคยมีการนำผลงานวิจัยเหล่านี้มาสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งควรจะมีการสังเคราะห์งานวิจัยเหล่านี้ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวิจัยและพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มวิจัยและพัฒนา จึงดำเนินการ “โครงการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา” ขึ้น เพื่อยกระดับความสามารถในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยและพัฒนา โดยจัดให้มีการวิเคราะห์ถึงคุณลักษณะของงานวิจัยและดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยในด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของงานวิจัยที่ควรจะเป็นในอนาคต ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ และข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งสามารถเผยแพร่ผลการสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวให้ผู้สนใจ นำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการต่อยอดความรู้ด้านการวิจัยและเป็นสารสนเทศในการค้นคว้างานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลงานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556

ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนกันยายน 2557

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

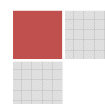
1. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรในเครือข่ายได้รับข้อมูลสารสนเทศขององค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. สามารถนำไปใช้จัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการ แนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดหลักการการสังเคราะห์งานวิจัย

ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

นักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญกับการสังเคราะห์งานวิจัยและพยายามพัฒนาวิธีการวิเคราะห์งานวิจัยให้เป็นระบบ มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้เพื่อให้ได้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีคุณค่า ซึ่งได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยไว้ ดังนี้



อุทุมพร จามรมาน (2531) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย โดยสรุปว่า เป็นการนำส่วนย่อยมาประกอบเข้าด้วยกันจนเกิดสิ่งใหม่ขึ้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยไว้ว่า เป็นระเบียบวิธีการศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาในเรื่องเดียวกันหลายเรื่อง มาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาให้ได้เป็นข้อสรุปของผลการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการสังเคราะห์

ธารินี พลเยี่ยม (2547) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยไว้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัยหมายถึง การรวบรวมงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง มาศึกษา วิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ หรือวิธีการเชิงคุณภาพ และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ และเป็นคำตอบของปัญหาวิจัยที่ต้องการ

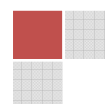
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยว่า เป็นการศึกษารายงานการวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยและสรุปความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างระหว่างการวิจัยแต่ละเรื่อง รวมทั้งการอธิบายถึงสาเหตุที่มาของความแตกต่างเหล่านั้น ให้ได้องค์ความรู้ที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

Cooper & Hedges (1994) ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย (research synthesis) หรือ การบูรณาการงานวิจัย (research integration) ไว้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะค้นหาความสอดคล้องและพิจารณาความเปลี่ยนแปลงหรือความแตกต่างของผลการศึกษาในการศึกษาที่คล้ายกัน จุดประสงค์ของการสังเคราะห์การวิจัย คือ พยายามที่จะบูรณาการงานวิจัยให้สามารถที่จะสรุปอ้างอิงได้

สรุปได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การนำผลงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาใดปัญหาหนึ่ง มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลผลอย่างมีระบบและนำมาบรรยายสรุปรวมกันให้เป็นประเด็นเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปอย่างชัดเจนเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

ความจำเป็นที่ต้องมีการสังเคราะห์งานวิจัย

กิจกรรมหนึ่งที่นักวิชาการและนักวิจัยจำเป็นต้องทำคือ การบูรณาการข้อความรู้ที่เกิดขึ้นในงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้รู้ชัดถึงสถานะปัจจุบันของข้อค้นพบอันจะเป็นประโยชน์ของข้อความรู้ในศาสตร์นั้น ๆ (อุทุมพร จามรมาน 2527) ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัยมีเพิ่มมากขึ้นเพราะปัจจุบันรายงานการวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างมากมายหลากหลายและรวดเร็ว งานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัญหาเดียวกันโดยใช้รูปแบบวิธีวิจัยคล้ายกันแต่ใช้กลุ่มตัวอย่างต่างกัน ผลการวิจัยมีทั้งสอดคล้องกันและขัดแย้งกันเป็นผลทำให้ผู้ต้องการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยเกิดความสับสนและไม่สามารถหาข้อสรุปได้ ด้วยเหตุนี้ มีนักวิจัยหลายท่านที่ให้ความสำคัญกับการสังเคราะห์งานวิจัยและพยายามพัฒนาวิธีการวิเคราะห์งานวิจัยให้เป็นระบบ มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้เพื่อให้ได้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยสืบเนื่องและการนำผลการวิจัยไปสร้างความเจริญให้กับสังคมได้อย่างแท้จริง



ลักษณะสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยมีขอบเขตการดำเนินงานครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

1. การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและหลักการของศาสตร์
2. การสังเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัย
3. การสังเคราะห์ข้อค้นพบจากผลงานวิจัย

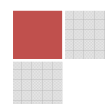
นอกจากนี้ Glass & others (1981) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัยจะมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การนำแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของศาสตร์ที่หลากหลายในหัวข้อเรื่องเดียวกันมาทำการสรุปให้เห็นเป็นแนวคิด ทฤษฎีตัวแบบใหม่ขึ้นมา
2. การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นการสังเคราะห์มาจากผลงานวิจัยตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไปในหัวข้อเรื่องเดียวกัน
3. การสังเคราะห์งานวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อหาข้อสรุปรวมจากผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือเป็นการตกผลึกความคิดที่ได้มาจากผลงานวิจัยหลายชิ้น เพื่อให้ได้ข้อสรุปรวมในหัวข้อเรื่องที่ศึกษา
4. เป็นการมุ่งหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะทั่วไป (Generalization) ในหัวข้อที่ศึกษา โดยใช้เหตุผลเชิงอุปมาน (Induction Reasoning) เป็นวิธีการศึกษาที่ใช้วิธีการนำข้อค้นพบที่ได้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก มาหาเป็นข้อสรุปทั่วไป
5. เป็นการค้นหาความเป็นจริงของปรากฏการณ์ร่วมโดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ที่ได้มาจากการสังเกตปรากฏการณ์หรือข้อค้นพบจากงานวิจัยชิ้นต่าง ๆ มีการนำมาใช้เหตุผลเชิงอุปมาน รวมถึงอาจมีการนำข้อสรุปรวมหรือข้อสรุปทั่วไปหรือต้นแบบใหม่ไปทดลองหรือทดสอบเพื่อหาความจริงต่อไป

ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย อูทุมพร จามรมาน (2531) และ นางลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2541) ได้กล่าวถึงประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัยโดยจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative synthesis) คือ การสังเคราะห์เนื้อหาสาระเฉพาะส่วนที่เป็นข้อค้นพบของรายงานการวิจัย โดยใช้วิธีการสังเคราะห์ด้วยวิธีการบรรยาย จะได้บทสรุปรวมข้อค้นพบของรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยอาจยังคงสาระของงานวิจัยแต่ละเรื่องไว้ด้วย หรืออาจจะนำเสนอบทสรุปรวมลักษณะภาพรวมโดยไม่คงสาระของงานวิจัยแต่ละเรื่องก็ได้
2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) คือ การใช้ระเบียบวิธีทางสถิติ เป็นการนำเสนอข้อค้นพบจากงานวิจัยทุกเรื่องในหน่วยมาตรฐานเดียวกัน และบูรณาการข้อค้นพบของรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด พร้อมทั้งแสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะงานวิจัย การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (analysis of analysis) หรือวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (integrative analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (research of research) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis)



ขั้นตอนของการสังเคราะห์งานวิจัย

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดหัวข้อปัญหา การสังเคราะห์งานวิจัยเริ่มจากกำหนดปัญหาการวิจัยซึ่งต้องเป็นปัญหาที่มีการวิจัยอย่างน้อย 2 ราย เนื่องจากปัญหาการวิจัยนั้นมีคุณค่าน่าสนใจและเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบแน่ชัด มักเป็นปัญหาที่นักวิจัยสนใจและทำการวิจัยเป็นจำนวนมาก ปัญหาดังกล่าวจึงเหมาะสมต่อการสังเคราะห์งานวิจัย

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อกำหนดปัญหา ผู้สังเคราะห์ต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจนโดยศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัญหาให้ชัดเจนเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแบบแผนและสมมติฐานการวิจัย

ขั้นที่ 3 การเสาะค้น คัดเลือกและรวบรวมงานวิจัย ในการคัดเลือกงานวิจัย ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องค้นคว้าและเสาะหางานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดไว้ การคัดเลือกงานวิจัยนั้นผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องศึกษา ตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียด ต้องสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยและคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพดี มีความเที่ยงตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ ส่วนการรวบรวมผลของการวิจัยเมื่อคัดเลือกงานวิจัยแล้วก็รวบรวมรายละเอียดและผลการวิจัยของงานวิจัยโดยใช้การจดบันทึกถ่ายเอกสารหรือกรอกแบบฟอร์ม

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลที่ประกอบด้วยผลการวิจัย รายละเอียด ลักษณะและวิธีการจากงานวิจัยทั้งหมดเพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุปจากนั้นจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย

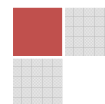
ขั้นที่ 5 การเสนอรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย ผู้สังเคราะห์จะต้องสรุปประเด็นหลักของผลการวิจัยแต่ละเรื่องและบรรยายให้เห็นความสัมพันธ์และความขัดแย้งระหว่างผลการวิจัยเหล่านั้น ทั้งนี้ ผู้สังเคราะห์ต้องสรุปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงและไม่ผนวกความคิดเห็นของตนเองในการสังเคราะห์ วิธีการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะของผลการวิจัยนี้เป็นวิธีการที่ใช้กับงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ

นอกจากนี้ Cooper & Lindsay (1997) ได้เสนอขั้นตอนของการสังเคราะห์งานวิจัยไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการกำหนดหัวข้อปัญหา มีส่วนสำคัญอยู่ที่การนิยามปัญหาของแต่ละคน เช่น มี 2 คนนิยามคำว่า “การบ้าน” แตกต่างกัน คนแรกให้คำนิยามว่าการบ้าน คือ งานที่นักเรียนฝึกหัดในสิ่งที่พวกเขาเรียนรู้ในชั้นเรียน ในขณะที่อีกคนให้คำนิยามรวมถึงการเข้าไปชมพิพิธภัณฑ์หรือดูรายการโทรทัศน์ ดังนั้นผู้ที่นำข้อมูลเกี่ยวกับการบ้านได้หลายประเด็นมากกว่า ก็คือผู้ที่ให้นิยามไว้กว้างกว่านั่นเอง

ขั้นที่ 2 ขั้นการเสาะค้นงานวิจัย การระบุประชากรสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยนั้นต้องให้ครอบคลุมเป้าหมาย 2 ประการที่ต้องการ คือ เป้าหมายแรกต้องการข้อค้นพบที่ตอบสนองผลการวิจัยที่ผ่านมาทั้งหมดในปัญหาที่ศึกษา เป้าหมายที่สองต้องการให้การศึกษาที่รวบรวมมาจะอ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษาได้ โดยจะใช้งานวิจัยที่เป็นแหล่งปฐมภูมิ หรืออาจจะหาได้จากแหล่งอื่น เช่น เครือข่ายวารสาร (journal network) ฐานข้อมูลอ้างอิง (reference databases) และการติดต่อระหว่างบุคคล (personal communication)

ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินข้อมูล หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมงานวิจัยมาแล้ว ต้องสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพของงานวิจัยแต่ละเล่มว่ามีองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปัญหาที่จะสังเคราะห์หรือไม่ ความแตกต่างเกิดจากความแตกต่างของเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของงานวิจัย บางคนเชื่อว่างานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นหลักฐานที่ดีที่สุดที่หาได้ ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการนำเรื่องการตีพิมพ์ได้ให้เหตุผลว่า



การวิจัยที่ตีพิมพ์และไม่ได้ตีพิมพ์อาจให้ผลคล้าย ๆ กันมีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกันมีคุณภาพที่สอดคล้องกัน บางครั้งงานวิจัยที่ไม่ได้ตีพิมพ์อาจมีคุณภาพมากกว่าก็ได้

ขั้นที่ 4 ขั้นการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้สังเคราะห์จะต้องตัดสินใจว่าจะใช้การวิเคราะห์ อภิमानหรือไม่ กฎการสรุปที่ใช้ในการสังเคราะห์ ถ้าเป็นการสังเคราะห์ที่ไม่ใช่เชิงปริมาณนั้นยากที่จะประเมิน ค่าความเหมาะสมของกฎได้เพราะมักจะไม่ค่อยมีความชัดเจน

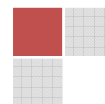
ขั้นที่ 5 ขั้นการนำเสนอข้อมูล เป็นผลผลิตสำคัญเป็นแหล่งสะสมความรู้ สิ่งที่ทำให้ความเชื่อถือได้ของ รายงานไม่ดีเท่าที่ควร นั่นคือ การละเว้นรายละเอียดเกี่ยวกับว่าจัดระบบการสังเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ผู้อื่น สามารถทำซ้ำในข้อสรุปได้ และการละเว้นหลักฐานที่ผู้อื่นพบว่าสำคัญ การสังเคราะห์จะล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ถ้าไม่พูดถึงตัวแปรและความสัมพันธ์ที่สำคัญในเรื่องนั้น

จากขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ในการสังเคราะห์งานวิจัยจะต้องมีการกำหนด หัวข้อปัญหาในการที่จะสังเคราะห์ เสาะค้นหางานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะรวม ขั้นการประเมินคุณภาพของงานวิจัยที่เสาะค้นมาด้วยก็ได้ เมื่อได้งานวิจัยมาจึงทำการวิเคราะห์ แปล ความหมายข้อมูลเพื่อสังเคราะห์การวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่นักสังเคราะห์พิจารณาว่า จะใช้ การวิเคราะห์แบบใด จะใช้การวิเคราะห์อภิमानหรือไม่ ขั้นตอนสุดท้ายคือขั้นการนำเสนอข้อมูลรายงาน ผลการสังเคราะห์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย โดยใช้การวิเคราะห์อภิमानในกรณีที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและใช้การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณา อภิमानร่วมกับการวิเคราะห์เมทริกซ์ผลกระทบไขว้ในกรณีที่เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ มีการศึกษาเอกสารรวม 68 รายการ กรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงสาเหตุ 6 ปัจจัยหลัก และปัจจัยเชิงผล คือ คุณภาพการศึกษารวม 5 ด้าน ปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษา คัดเลือกงานวิจัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพงานวิจัย ได้งานวิจัยเชิงปริมาณ 180 เล่ม และงานวิจัยเชิงคุณภาพ 8 เล่ม สร้างเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูล 4 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพสอดคล้องระหว่างผู้วิจัย 22 คน วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติภาคบรรยาย และการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์อภิमान ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพล ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 1,589 ค่า 2) การศึกษาวิเคราะห์ ความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างงานวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น 3) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าขนาดอิทธิพล และ 4) การศึกษาวิเคราะห์ อิทธิพลโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาไทย ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เชิงเส้น ผลสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นสาเหตุหลัก 6 ปัจจัย คือ ลักษณะของผู้บริหาร ลักษณะของครู/อาจารย์ ลักษณะของ ผู้เรียน กระบวนการของผู้บริหาร กระบวนการของครู/อาจารย์ กระบวนการของผู้เรียน และคุณภาพ การศึกษารวม 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู/อาจารย์ คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพสถานศึกษา คุณภาพชุมชน

สมุทรา ชำนาญ (2554) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในระหว่าง ปี พ.ศ. 2541-2550 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อภิमान ใช้งานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ 70 คะแนนขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินงานวิจัยและแบบสรุปรายละเอียด สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ร้อยละ และค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การตั้งใจ และการใช้บาร์มี พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตั้งใจอยู่ในระดับสูงสุด ด้านการใช้บาร์มี การสร้างสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิผลขององค์การและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพทุกองค์ประกอบ

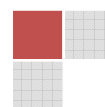
ศศิกายุจน์ ทวีสุวรรณและคณะ (2555) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า 1) คุณลักษณะของงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการศึกษาปีที่พิมพ์เผยแพร่มากที่สุดคือ ปี พ.ศ. 2544 แขนงวิชาที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุดคือ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมที่เป็นองค์กรชุมชนมากที่สุด ส่วนใหญ่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามและ 2) ผลการสังเคราะห์เชิงคุณภาพของงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะ/ขั้นตอนวิธีการการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของผู้มีส่วนร่วม 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมทางการศึกษาของผู้ปกครองและครู (2) การมีส่วนร่วมทางการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา (3) การมีส่วนร่วมทางการศึกษาของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล (อ.บ.ต.) (4) การมีส่วนร่วมทางการศึกษาขององค์กรศาสนาและสถานประกอบการผู้นำองค์กรศาสนาสถานประกอบการระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและ (5) การมีส่วนร่วมทางการศึกษาของชุมชนผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมและรายด้านสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556) ได้ทำการสังเคราะห์การวิจัยเพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการสังเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตีความและสรุปตามผลการสังเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกข้อมูล วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้วิจัย สภาพผลงานวิจัย และใช้สถิติพื้นฐานร้อยละ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล มี 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ต้องเป็นผู้บริหารที่กว้างไกล มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารและใช้กระบวนการบริหารที่ดี 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ การสร้างทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมการบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ 3) ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดี และ 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ดึงผู้ปกครองมามีส่วนร่วม

นิยามศัพท์

1. งานวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2552 ถึง 2556

2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) หมายถึง บทนิพนธ์ กรณีศึกษา สิ่งประดิษฐ์หรือการวิเคราะห์พัฒนาระบบงานที่ใช้วิธีการวิจัย ซึ่งนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาได้ใช้กระบวนการในการศึกษาค้นคว้าซึ่งมีเนื้อหาสาระที่แสดงถึงความคิดริเริ่มของนักศึกษา และได้เรียบเรียงจากหัวข้อที่ได้รับอนุมัติมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบจนเสร็จสมบูรณ์ เพื่อขออนุมัติปริญญาระดับมหาบัณฑิตและประกาศนียบัตรบัณฑิต



3. วิทยานิพนธ์ (Thesis) หมายถึง บทนิพนธ์ที่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแสดงความคิดริเริ่มในการประมวลความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยเรียบเรียงจากหัวข้อที่ได้รับอนุมัติ ให้ทำวิจัยจนได้ผลครบถ้วนตามกระบวนการ แล้วนำมาวิเคราะห์และเรียบเรียงอย่างเป็นระบบจนเสร็จสมบูรณ์ เพื่อขออนุมัติปริญญาในระดับมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์เป็นผลงานทางวิชาการที่มีเนื้อหาสาระที่แสดงความคิดริเริ่ม ของนักศึกษาโดยมีปริมาณ คุณภาพและเนื้อหาสาระสูงกว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระ

4. ดุษฎีนิพนธ์ (Dissertation) หมายถึง วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก กระบวนการเขียนดุษฎีนิพนธ์ จะคล้ายกับวิทยานิพนธ์ แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่ขอบเขตและความซับซ้อนของงาน

5. การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การพิจารณาข้อสรุปโดยรวมจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ศึกษา ปัญหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งที่เป็นข้อความรู้ที่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกันมาบรรยายสรุปรวมกันให้เป็น เรื่องเดียวกันจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่และเป็นข้อสรุปของปัญหานั้น ๆ อย่างชัดเจน

6. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย หมายถึงคุณลักษณะของการศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ หรือดุษฎีนิพนธ์ที่มีองค์ประกอบสำคัญที่บ่งถึงคุณภาพงานวิจัย ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยองค์ความรู้/นวัตกรรมของงานวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) วิธีเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เป็นวิธีเลือกตัวอย่างโดยอาศัยเหตุผล ของผู้ศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยที่ไม่ได้ให้สมาชิกทุกหน่วยมีโอกาส ถูกเลือกเท่า ๆ กัน (พรรรณี สীগิจวัฒน์ 2553)

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยดำเนินการด้วยการคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพและ ตรงตามเกณฑ์ ดังนี้

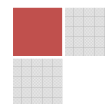
1) เป็นรายงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยถูกต้องตามหลักวิชาการ ประกอบด้วย รายละเอียดของ วัตถุประสงค์ กระบวนการวิจัยตามหลักวิธีการ นิยามศัพท์ การพัฒนาเครื่องมือที่ชัดเจน มีข้อสรุปที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การวิจัย

2) เป็นรายงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับรูปแบบปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ

ผลการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้รายงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา (การศึกษาค้นคว้าอิสระ/ วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์) สาขาการบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งได้มีการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ในโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS) หรือ ฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสามารถดาวน์โหลดเอกสารรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (Full Text) รวมทั้งที่เป็นเอกสารปรากฏอยู่ในห้องสมุดของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 ที่เป็นไปตามเกณฑ์และสามารถนำมาสังเคราะห์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 เรื่อง

ข้อจำกัดของการสังเคราะห์

งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีเฉพาะงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของ การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ รวมทั้งดุษฎีนิพนธ์ และเนื่องจากหัวข้องานวิจัยที่ศึกษามีความหลากหลาย และกระจัดกระจาย เป็นรายงานวิจัยที่เผยแพร่อยู่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูล ได้ในช่วงเวลาที่ดำเนินการศึกษาตามโครงการ จึงใช้วิธีเลือกเฉพาะผลงานที่อยู่ภายใต้กรอบของการศึกษา



มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกัน จากความหลากหลายของงานวิจัยดังกล่าว มีผลทำให้การเขียนรายงานผลการสังเคราะห์ในแต่ละประเด็นของกรอบของการศึกษามีความแตกต่างกัน ตามลักษณะของเนื้อหาของผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จากข้อจำกัดนี้ หากผู้ที่สนใจจะนำผลการสังเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ก็จะสามารถทำได้ในระดับหนึ่ง และต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเป็นแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
2. นิยามตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนด้วยนิยามเชิงปฏิบัติการ
3. สร้างแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย งานวิจัยทั้ง 6 แขนงวิชาเพื่อบันทึกผลตามตัวแปรที่กำหนดประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ปีที่พิมพ์ กลุ่มของงานวิจัย และแขนงที่ทำวิจัย ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ได้แก่ ประเภทการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและปลายเปิด

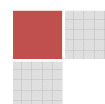
ตอนที่ 3 ผลการวิจัยองค์ความรู้ / นวัตกรรมของงานวิจัยได้แก่ การพิสูจน์สมมติฐานการสรุปผลการวิจัยข้อค้นพบจากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและปลายเปิด

4. การทดสอบเครื่องมือ โดยให้นักวิจัย 3 คนทดลองกรอกข้อมูลวิทยานิพนธ์คนละ 1 เล่ม เพื่อดูว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนการดำเนินการ

การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนการสังเคราะห์ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนารอบแนวคิดในการศึกษา
2. ขั้นการกำหนดประเด็นหรือกรอบในการศึกษาเพื่อศึกษาเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนด การศึกษาครั้งนี้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยหัวข้อที่ใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 4 ด้าน คือ
 - 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3) การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4) การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา



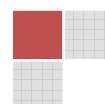
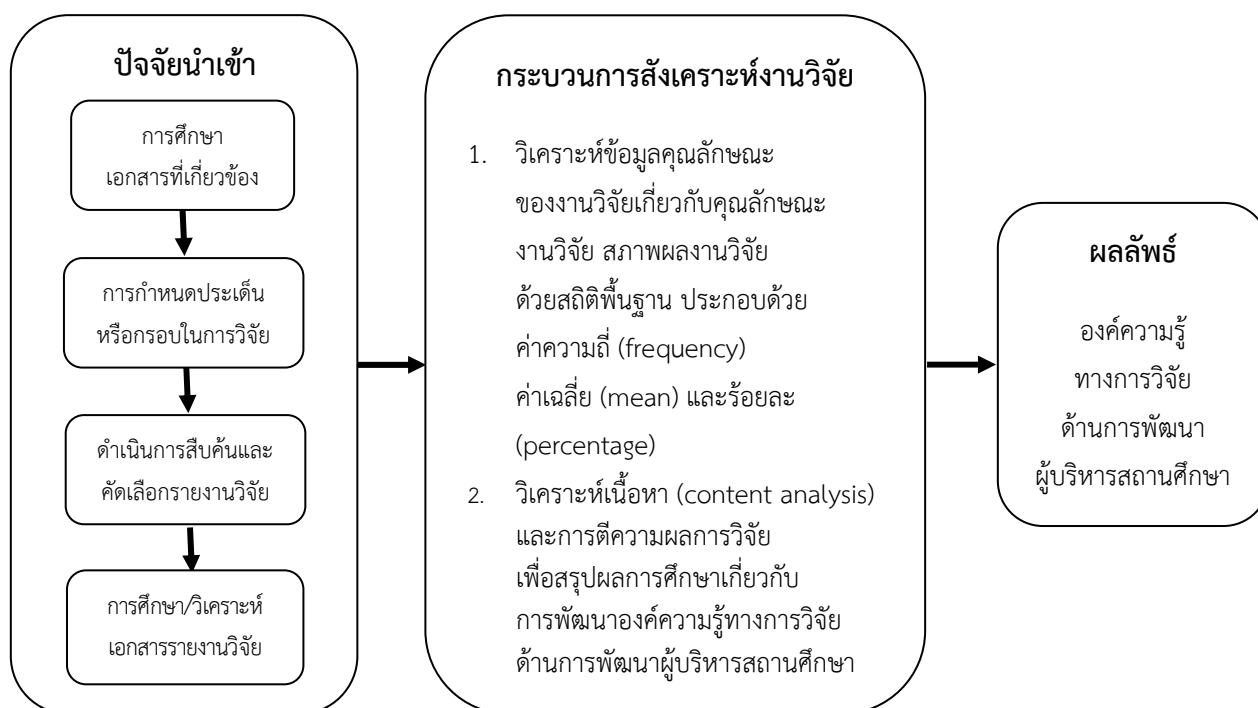
3. ขั้นตอนการสืบค้นและคัดเลือกรายงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการดำเนินงานได้รายงานวิจัยที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ จำนวน 55 เรื่อง
4. ขั้นการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยอย่างละเอียด เพื่อสรุปสาระ รายละเอียดในแต่ละประเด็นตามแบบบันทึก พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละประเด็นก่อนนำมาสังเคราะห์
5. ขั้นวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการตีความและสกัดสาระเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้อง
6. ขั้นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย การเรียบเรียงและการจัดพิมพ์รายงานเพื่อนำเสนอผลการสังเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะงานวิจัย สภาพผลงานวิจัย วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการตีความผลการวิจัย เพื่อสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง

กรอบการสังเคราะห์องค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนการสังเคราะห์ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนารอบแนวคิดในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการกำหนดประเด็นหรือกรอบในการศึกษาเพื่อทำการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนด การศึกษาครั้งนี้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยหัวข้อที่ใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์เอกสารรายงานวิจัย ทั้งหมด 4 ขอบข่าย คือ

- 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การบริหารหรือจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) การศึกษาภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นดำเนินการสืบค้นและคัดเลือกเอกสารรายงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เทคนิคการสืบค้นงานวิจัย ซึ่งหมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ใช้ประกอบในการสร้างประโยคการค้นหาเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด เทคนิคในการค้นหา สามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ แบบค้นหาพื้นฐานหรืออย่างง่าย (Basic Search) และการค้นหาแบบซับซ้อนหรือขั้นสูง (Advanced Search) เทคนิคการสืบค้นงานวิจัย มี 3 วิธี ได้แก่

วิธีที่ 1 สืบค้นจาก Google สำหรับการค้นหาเอกสารรายงานวิจัย แบบ Full Text

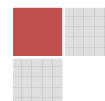
วิธีที่ 2 สืบค้นจาก Google Scholar สำหรับการค้นหาเอกสารรายงานวิจัยและบทความทางวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

วิธีที่ 3 สืบค้นจากห้องสมุดของหน่วยงานและสถาบันการศึกษา เมื่อไม่สามารถสืบค้นเอกสารรายงานวิจัยจาก Google ได้

การสืบค้นเอกสารรายงานวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์การสืบค้น เพื่อค้นหาเอกสารรายงานวิจัย แบบ Full Text หรือบทความทางวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยผู้สืบค้นจะต้องทราบว่า ตนเองต้องการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดและต้องมีข้อมูลประกอบการค้นหา เช่น ชื่อผู้แต่ง ชื่อเอกสารรายงานวิจัย หากไม่รู้ชื่อผู้แต่งหรือชื่อเอกสารรายงานวิจัย ควรกำหนดคำค้นสำหรับการค้นหา เช่น “การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา” เป็นต้น

2. กำหนดขอบเขตของแหล่งข้อมูลที่จะใช้ค้นหา เช่น ถ้าต้องการค้นหาทรัพยากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งต้องการหาตัวเล่มในห้องสมุด ควรจะใช้ฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยรามคำแหงหรือต้องการค้นหาจากฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ต เช่น ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย Online (<http://www.thaithesis.org>) เป็นต้น



เว็บไซต์เกี่ยวกับการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) <http://www.nrct.net> เป็นองค์กรกลางเกี่ยวกับการวิจัยของประเทศไทย เผยแพร่ข้อมูล ความรู้การวิจัยของวิทยานิพนธ์ของประเทศไทย แหล่งเงินทุน งานวิจัยที่ได้รับรางวัล ระเบียบ ข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยและการขออนุญาตทุนอุดหนุนการวิจัยของ วช.

2. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) <http://www.trt.or.th> เป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุนงานวิจัย เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยที่ได้รับทุน บทความทางวิชาการ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานวิจัย และฐานความรู้การวิจัยต่าง ๆ

3. ศูนย์บริการสารสนเทศทางเทคโนโลยี (ศสท.) <http://research.mol.go.th> เป็นหน่วยงานที่ให้บริการสารสนเทศ และแหล่งความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4. ฐานข้อมูลงานวิจัยอื่น ๆ เช่น

- ฐานข้อมูลวิจัยของประเทศไทย <http://www.thairesearch.in.th>
- Thai Thesis Database <http://www.thesis.tiac.or.th>
- วิชาการดอทคอม <http://www.vcharkarn.com>

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยอย่างละเอียด เพื่อสรุปสาระ รายละเอียดในแต่ละประเด็นตามแบบบันทึก พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละประเด็นก่อนนำมาสังเคราะห์

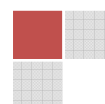
ขั้นตอนที่ 5 ขั้นวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการตีความและสกัดสาระเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย การเรียบเรียงและการจัดพิมพ์รายงานเพื่อนำเสนอผลการสังเคราะห์

งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

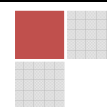
ผลการดำเนินงานได้เอกสารรายงานวิจัยที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ เป็นเอกสารรายงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้มีการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ในโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS) หรือฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ (Full Text) รวมทั้งที่เป็นเอกสารปรากฏอยู่ในห้องสมุดของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ และดุซงึนินพนธ์ ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 รวมทั้งสิ้น จำนวน 55 เรื่อง โดยสรุปเอกสารรายงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

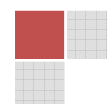


ตารางที่ 2.1 รายชื่อเอกสารรายงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

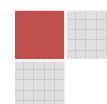
ลำดับ ที่	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปีที่ พิมพ์	กลุ่มของ งานวิจัย	มหาวิทยาลัย
<p>ขอบข่าย: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา/ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ/การใช้อำนาจ/ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน)</p>					
1.	ประไพ อุดมผล	การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2	2554	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
2.	ดุจดาว จิตใส	การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	2554	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
3.	อวยชัย จาตุรพันธ์	ใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศ องค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร	2554	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
4.	เจติยา ดากระบุตร	อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	2554	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
5.	สุพร รัชชัย	การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2	2554	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
6.	ภัทรานิษฐ์ สุทธิแสงจันทร์	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	2554	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
7.	เฉลิมขวัญ ถื่อความสัตย์	การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	2555	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
8.	หรรษลักษณ์ รัตนปราโมทย์	การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง	2554	วิทยานิพนธ์	นเรศวร
9.	ธนวันต์ จุ้ยศิริ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อ คุณภาพมาตรฐานโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของ บุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร	2554	การศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเอง	นเรศวร



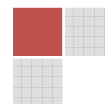
ลำดับ ที่	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปีที่ พิมพ์	กลุ่มของ งานวิจัย	มหาวิทยาลัย
10.	ธัญญา ชันธรักษ์	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี	2554	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมมาธิราช
11.	ประจักษ์ รักษ์ดี	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่	2552	การศึกษา ค้นคว้าอิสระ	เกษตรศาสตร์
12.	ผ่องฉวี ศรีวิเศษ	บทบาทในการพัฒนาการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเหนือคลอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยะปี	2553	การศึกษา ค้นคว้าอิสระ	เกษตรศาสตร์
13.	เขาวลิต ชนะศิลป์	การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง พังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พังงา	2553	การศึกษา ค้นคว้าอิสระ	เกษตรศาสตร์
14.	สังวาลย์ เขียว	แนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในการส่งเสริม นิสัยรักการอ่านของนักเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	2554	วิทยานิพนธ์	เชียงใหม่
15.	บรรจง คำหล้า	การบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5	2555	วิทยานิพนธ์	เชียงใหม่
16.	อัศนีย์ สุพรรณนนท์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยาย โอกาส อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2	2553	วิทยานิพนธ์	ราชภัฏเชียงราย
17.	เจริญศักดิ์ คำพุ่ม	พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2	2553	วิทยานิพนธ์	ราชภัฏเชียงราย
18.	ฮานันย์ นาวินพัฒนรัตน์	คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1,2 และ 3	2554	วิทยานิพนธ์	สงขลานครินทร์
19.	น้ำทิพย์ บุญยะวัน	ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปัตตานี เขต 1	2554	วิทยานิพนธ์	สงขลานครินทร์



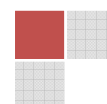
ลำดับ ที่	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปีที่ พิมพ์	กลุ่มของ งานวิจัย	มหาวิทยาลัย
20.	สิริถาวร ดิศรพงศ์	พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1	2554	วิทยานิพนธ์	สงขลานครินทร์
21.	ประเสม จิตรเสน	ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3	2554	วิทยานิพนธ์	สงขลานครินทร์
22.	สุรียา วามุ	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของครู ตามทัศนะของครูในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี	2554	วิทยานิพนธ์	สงขลานครินทร์
23.	ธัญวรรณ์ เลิศพันธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	2555	วิทยานิพนธ์	บูรพา
24.	วิราวรรณ ชูจันทร์	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสามารถของตนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช	2552	วิทยานิพนธ์	รามคำแหง
25.	ไบบุญ ชาติบุญนิยม	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	2555	วิทยานิพนธ์	รามคำแหง
ขอบข่าย: การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา					
26.	นุตประวีณ์ เบนัด	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร	2555	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
27.	พัชราภรณ์ กุลบุตร	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1	2555	วิทยานิพนธ์	เชียงใหม่
28.	รัตนภรณ์ ดาว กระจ่าง	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	2556	วิทยานิพนธ์	บูรพา
29.	จิตทามาศ เชื้อโฮม	วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	2553	วิทยานิพนธ์	รามคำแหง



ลำดับ ที่	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปีที่ พิมพ์	กลุ่มของ งานวิจัย	มหาวิทยาลัย
30.	มนูญ อุตรินทร์	พฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1	2555	วิทยานิพนธ์	รามคำแหง
ขอบข่าย: การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา					
31.	ดำรงค์ ศรีอร่าม	การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	2553	ดุष्ฎินิพนธ์	จุฬาลงกรณ์
32.	กมลทิพย์ ทองคำแห่ง	กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	2554	ดุष्ฎินิพนธ์	จุฬาลงกรณ์
33.	ฉวีวรรณ บานน้ำเค็ม	ภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	2552	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมมาธิราช
34.	แสงเดือน กมลมาลย์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี	2552	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมมาธิราช
35.	ลัดดา รอดไสว	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขต 1	2554	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมมาธิราช
36.	ธีราพร ชัยนการ	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	2556	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมมาธิราช
37.	จตุรงค์ ณะสีลังกูร	ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้อำนวยการ โรงเรียน:การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก	2554	ดุष्ฎินิพนธ์	ขอนแก่น
38.	กรชูลี สาครวิชานนท์	การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1	2553	การศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเอง	นเรศวร
39.	สุขุมาลย์ อินทเสวก	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา ตำบลบ่อสุพรรณ จังหวัด สุพรรณบุรี ตามทัศนะของครูผู้สอน	2522	การศึกษา ค้นคว้าอิสระ	เกษตรศาสตร์
40.	วันเพ็ญ รัตนอนันต์	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2	2555	วิทยานิพนธ์	บูรพา



ลำดับ ที่	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปีที่ พิมพ์	กลุ่มของ งานวิจัย	มหาวิทยาลัย
41.	นิกร บุญมาก	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2	2555	วิทยานิพนธ์	บูรพา
ขอบข่าย: การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา					
42.	เตือนใจ ดลประสิทธิ์	การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	2552	ดุष्ฎินิพนธ์	จุฬาลงกรณ์
43.	ภัทรกัญย์ พิมเสนศรี	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายะลา	2552	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมาธิราช
44.	เต็มศิริ บุญชูช่วย	สมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	2552	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมาธิราช
45.	เฉลิมพร ราศรีชัย	สมรรถนะในการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย	2553	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมาธิราช
46.	ธัญมน ผลพุด	สมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต	2553	วิทยานิพนธ์	สุโขทัยธรรมาธิราช
47.	อนันต์ นามทองตัน	การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารการ จัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	2553	ดุष्ฎินิพนธ์	นเรศวร
48.	วิมาน วรรณคำ	การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	2553	ดุष्ฎินิพนธ์	ราชภัฏนครราชสีมา
49.	เขมนิจ ปรีเปรม	สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการ บริหารระบบสารสนเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครปฐม เขต 1	2554	วิทยานิพนธ์	ศิลปากร
50.	พิชชาวดี ฤาชา	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในเขตอำเภอนิคมน้ำพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชระยอง เขต 1	2555	วิทยานิพนธ์	บูรพา
51.	จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	2555	วิทยานิพนธ์	เชียงใหม่



ลำดับ ที่	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปีที่ พิมพ์	กลุ่มของ งานวิจัย	มหาวิทยาลัย
52.	พรกนก กาศิtib	ความต้องการพัฒนาความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5	2555	การค้นคว้า อิสระ	เชียงใหม่
53.	บุญสืบ เทียมหยิน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	2553	วิทยานิพนธ์	ศรีนครินทรวิโรฒ
54.	เจตนิพัทธ์ บุญเทศ	การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	2554	วิทยานิพนธ์	ศรีนครินทรวิโรฒ
55.	วาสนา มะณีเรือง	ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร 2	2552	วิทยานิพนธ์	รามคำแหง

การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัย

การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยอย่างละเอียด เพื่อสรุปสาระ รายละเอียดในแต่ละประเด็นตามแบบบันทึก พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละประเด็นก่อนนำมาสังเคราะห์ตัวอย่างการวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ตัวอย่างการวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ชื่อผู้วิจัย ชาวลิต ชนะศิลป์

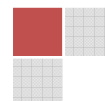
1.2 ชื่อเรื่อง การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอเมืองพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา

1.3 ปีที่พิมพ์ 2553

1.4 กลุ่มของงานวิจัย ✓ (1) การศึกษาค้นคว้าอิสระ (1) วิทยานิพนธ์ (2) ดุษฎีนิพนธ์

1.5 สถาบันที่ผลิต

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> (1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | <input type="radio"/> (2) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| <input type="radio"/> (3) มหาวิทยาลัยศิลปากร | <input type="radio"/> (4) มหาวิทยาลัยราชภัฏ |
| <input type="radio"/> (5) มหาวิทยาลัยรามคำแหง | <input type="radio"/> (6) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| ✓ (7) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | <input type="radio"/> (8) มหาวิทยาลัยบูรพา |
| <input type="radio"/> (9) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | <input type="radio"/> (10) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| <input type="radio"/> (11) มหาวิทยาลัยขอนแก่น | <input type="radio"/> (12) มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| <input type="radio"/> (13) อื่น ๆ | |



ตอนที่ 2 รายละเอียด/คุณลักษณะของงานวิจัย

- 2.1 เนื้อหาสาระ / ประเด็นที่ศึกษา 1) การดำเนินงานในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2) เปรียบเทียบการดำเนินงานการดำเนินงานในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.2 ประเภทงานวิจัย (1) เชิงปริมาณ (2) เชิงคุณภาพ (3) เชิงผสมวิธี

ในกรณีที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ งานวิจัยนี้มีลักษณะ:-

- (1) เชิงสำรวจ (2) สหสัมพันธ์ (3) เชิงทดลอง
 (4) เชิงการประเมิน (5) วิจัยและพัฒนา (R&D)
 (6) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) (7) สังเคราะห์
 (8) อื่นๆ (โปรดระบุ)

- 2.3 กลุ่มที่ศึกษา

- (1) ศึกษาจากประชากร (2) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง

ในกรณีที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือก/สุ่มกลุ่มตัวอย่าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(1) สุ่ม :

- (1) ง่าย (2) ง่ายมีระบบ (3) แบบแบ่งชั้น
 (4) แบบกลุ่ม (5) แบบหลายขั้นตอน
 (6) อื่นๆ (โปรดระบุ)

(2) เลือก/ไม่สุ่ม:

- (1) แบบเจาะจง (2) อาสาสมัคร (3) ตามสะดวก
 (4) อื่นๆ (โปรดระบุ)

- 2.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- (1) ตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น/ตัวแปรทำนาย มี.....5.....ตัว ได้แก่

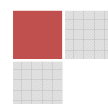
- (1) ตัวแปรที่ 1 เพศ
 (2) ตัวแปรที่ 2 อายุ
 (3) ตัวแปรที่ 3 วุฒิการศึกษา
 (4) ตัวแปรที่ 4 ประสบการณ์ในการบริหาร
 (5) ตัวแปรที่ 5 ขนาดของโรงเรียน

- (2) ตัวแปรตาม/ตัวแปรเกณฑ์ มี.....4.....ตัว ได้แก่

- (1) ตัวแปรที่ 1 งานด้านวิชาการ
 (2) ตัวแปรที่ 2 งานงบประมาณ
 (3) ตัวแปรที่ 3 งานบุคลากร
 (3) ตัวแปรที่ 4 งานบริหารงานทั่วไป

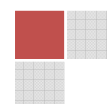
- (3) ตัวแปรควบคุมมี คือ

- (4) ตัวแปรที่ศึกษา คือ



2.5 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลมี.....1.....ชุด มีรายละเอียด ดังนี้

ประเภทของ เครื่องมือ/ นวัตกรรม	ลักษณะของเครื่องมือ (วัตถุประสงค์)	วิธีการการหาคุณภาพของเครื่องมือ				
		ความเที่ยงตรง Validity	ความเชื่อมั่น Reliability	ความ ยากง่าย Difficulty	ค่าอำนาจ จำแนก Discrimin ation	อื่น ๆ
แบบทดสอบ	<input type="radio"/> เลือกตอบ					
	<input type="radio"/> อัตนัย					
	<input type="radio"/> เติมคำ / ตอบสั้น					
	<input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....					
✓ แบบสอบถาม	✓ ตรวจสอบรายการ	✓	✓			
	✓ มาตรฐานค่า	ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและ ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุง แก้ไข			-	
	<input type="radio"/> ปลายเปิด					
	<input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....					
แบบสัมภาษณ์ (แนวการ สัมภาษณ์)	<input type="radio"/> แบบมีโครงสร้าง					
	<input type="radio"/> แบบไม่มีโครงสร้าง					
	<input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....					
แบบสังเกต	<input type="radio"/> ตรวจสอบรายการ					
	<input type="radio"/> มาตรฐานค่า					
	<input type="radio"/> ปลายเปิด					
	<input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....					
แบบประเมิน ภาคปฏิบัติ	<input type="radio"/> ตรวจสอบรายการ					
	<input type="radio"/> มาตรฐานค่า (ไม่มี rubric)					
	<input type="radio"/> มาตรฐานค่า (มี rubric)					
	<input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....					



2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

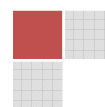
- ✓ (1) สถิติพรรณนา : ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (X)
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

- (2) สถิติอ้างอิง: ○ (1) t-test ○ (2) ANOVA/ANCOVA (one-way)
○ (3) ANOVA /ANCOVA (two-way)
○ (4) MANOVA ○ (5) Simple Corr/regression
○ (6) Multiple Corr/regression) ○ (7) Chi-square
○ (8) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
○ (3) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

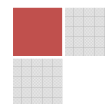
ตอนที่3 ผลการวิจัยองค์ความรู้/นวัตกรรมของงานวิจัย

3.3 ข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป / สังเคราะห์จากผลการวิจัย)

ผลการวิจัย	ข้อค้นพบ/องค์ความรู้/นวัตกรรม				
	ด้านการบริหารจัดการ	ด้านการพัฒนาการศึกษา	ด้านการเรียนการสอน	ด้านสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	ด้านอื่น ๆ
1) การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พังงา มีระดับการบริหารจัดการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ช่วงที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารช่วงการปฏิรูปการศึกษา	ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่รับผิดชอบควรมีการนิเทศติดตามการบริหารจัดการของผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพต่อไป	-	ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนควรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่นโดยส่งเสริมให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น มีการประเมินการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	สื่อและเทคโนโลยีควรจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก	-
2) การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ๓ 2.1) ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-



ผลการวิจัย	ข้อค้นพบ/องค์ความรู้/นวัตกรรม				
	ด้านการบริหารจัดการ	ด้านการพัฒนาการศึกษา	ด้านการเรียนการสอน	ด้านสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	ด้านอื่น ๆ
<p>แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01</p> <p>ด้านการบริหารงานทั่วไป</p> <p>แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>2.2) <u>ประสบการณ์</u></p> <p><u>การดำรงตำแหน่ง</u></p> <p><u>แตกต่างกัน มีระดับ</u></p> <p><u>การบริหารจัดการ</u></p> <p><u>โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน</u></p> <p><u>โดยภาพรวมและรายด้าน</u></p> <p><u>ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตาม</u></p> <p><u>สมมติฐานที่ตั้งไว้</u></p>					



ส่วนที่ 3

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัย

การวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ และดุษฎีนิพนธ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 จำนวน 55 เรื่อง ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะของงานวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัยด้านองค์ความรู้/นวัตกรรมของงานวิจัย

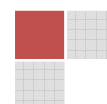
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของการศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ และดุษฎีนิพนธ์ จำนวน 55 เรื่อง สรุปผลได้ดังนี้

1.1 งานวิจัยจำแนกตามสถาบันที่ผลิตและปีที่พิมพ์

ตารางที่ 3.1 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกสถาบันที่ผลิตและปีที่พิมพ์

สถาบันที่ผลิต	ปีที่พิมพ์					รวม	ร้อยละ
	2552	2553	2554	2555	2556		
1. จุฬาลงกรณ์	1	1	1	-	-	3	5.45
2. เกษตรศาสตร์	2	2	-	-	-	4	7.27
3. รามคำแหง	2	1	-	2	-	5	9.09
4. ศรีนครินทรวิโรฒ	-	1	1	-	-	2	3.64
5. สุโขทัยธรรมมาธิราช	3	2	3	-	1	9	16.36
6. ศิลปากร	-	-	7	2	-	9	16.36
7. เชียงใหม่	-	-	1	4	-	5	9.09
8. ขอนแก่น	-	-	1	-	-	1	1.82
9. นเรศวร	-	2	2	-	-	4	7.27
10. บุรพา	-	-	-	4	1	5	9.09
11. สงขลานครินทร์	-	-	5	-	-	5	9.09
12. ราชภัฏ	-	3	-	-	-	3	5.45
รวม	8	12	21	12	2	55	100
ร้อยละ	14.55	21.82	38.18	21.82	3.64	100	



จากตารางที่ 3.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามสถาบันที่ผลิตและปีที่พิมพ์พบว่า งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวนมากที่สุด คือ 9 เรื่อง (ร้อยละ 16.36) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.09)

งานวิจัยส่วนใหญ่พิมพ์ในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 21 เรื่อง (ร้อยละ 38.18) และปีที่มีงานวิจัยน้อยที่สุดคือปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 3.64)

1.2 งานวิจัยจำแนกตามกลุ่มของงานวิจัย

ตารางที่ 3.2 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มของงานวิจัย

กลุ่มของงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	7	12.73
วิทยานิพนธ์	42	76.36
ดุชฎินิพนธ์	6	10.91
รวม	55	100

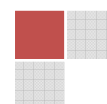
จากตารางที่ 3.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มของงานวิจัยพบว่า งานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์มีจำนวนมากที่สุด คือ 42 เรื่อง (ร้อยละ 76.36) การศึกษาค้นคว้าอิสระ มีจำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 12.73) และดุชฎินิพนธ์ มีจำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 10.91) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์รายละเอียด/คุณลักษณะของงานวิจัย

2.1 งานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษา

ตารางที่ 3.3 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษา

ประเภทงานวิจัย	เนื้อหาสาระ / ประเด็นที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	- คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4	7.27
	- การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	2	3.64
	- การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.82
วิทยานิพนธ์	- คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	21	38.18
	- การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	5	9.09



ประเภทงานวิจัย	เนื้อหาสาระ / ประเด็นที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
	- การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	6	10.91
	- การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	10	18.18
ดุชนิพนธ์	- การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	3	5.45
	- การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	3	5.45
	รวม	55	100

จากตารางที่ 3.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาสาระงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาพบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระที่มีเนื้อหาสาระมากที่สุดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 7.27) รองลงมาเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 3.64) และการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 1.82)

วิทยานิพนธ์มีเนื้อหาสาระมากที่สุดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 21 เรื่อง (ร้อยละ 38.18) รองลงมาเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 10 เรื่อง (ร้อยละ 18.18) การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 10.91) และการบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.09)

ดุชนิพนธ์มีเนื้อหาสาระมากที่สุดเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 เรื่อง ซึ่งเท่ากับเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 5.45)

2.2 งานวิจัยจำแนกประเภทงานวิจัย

ตารางที่ 3.4 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยแต่ละกลุ่มงานวิจัยจำแนกตามประเภทงานวิจัย

งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา	ประเภทงานวิจัย			รวม	ร้อยละ
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงผสมวิธี		
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	7	-	-	7	12.73
วิทยานิพนธ์	42	-	-	42	76.36
ดุชนิพนธ์	1	3	2	6	10.91
รวม	50	3	2	55	100
ร้อยละ	90.91	5.45	3.64	100	

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

จากตารางที่ 3.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยจำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระที่เป็นประเภทเชิงปริมาณ มีจำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 12.73)

วิทยานิพนธ์ที่เป็นประเภทเชิงปริมาณ มีจำนวน 42 เรื่อง (ร้อยละ 76.36)

ดุชฎินิพนธ์ที่เป็นประเภทเชิงคุณภาพ มีจำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 5.45) รองลงมาเป็นประเภทเชิงผสมวิธี มีจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 3.64) และเชิงปริมาณ มีจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 1.82)

2.3 งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย

ตารางที่ 3.5 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย

งานวิจัย เชิงปริมาณ	การออกแบบการวิจัย					
	เชิงสำรวจ	สหสัมพันธ์	เชิงทดลอง	R&D	PAR	อื่นๆ (ระบุ)
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	7	-	-	-	-	-
วิทยานิพนธ์	30	12	-	-	-	-
ดุชฎินิพนธ์	-	-	-	1	-	-
รวม	37	12	0	1	0	0
ร้อยละ	74.00	24.00	0.00	2.00	0.00	0.00

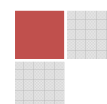
จากตารางที่ 3.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 74.00) รองลงมา เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีสหสัมพันธ์ (ร้อยละ 24.00) และ R&D (ร้อยละ 2.00)

เมื่อจำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจ สำหรับวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจและวิธีสหสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนดุชฎินิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธี R&D มากที่สุด

2.4 งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย

ตารางที่ 3.6 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย

งานวิจัย เชิงคุณภาพ	การออกแบบการวิจัย					
	เชิงสำรวจ	สหสัมพันธ์	เชิงทดลอง	R&D	PAR	อื่นๆ (ระบุ)
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	-	-	-	-	-	-
วิทยานิพนธ์	-	-	-	-	-	-
ดุชฎินิพนธ์	-	-	-	3	-	-
รวม	0	0	0	3	0	0
ร้อยละ	0.00	0.00	0.00	100	0.00	0.00



จากตารางที่ 3.6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย ทั้งหมดเป็นคุณนินทรีย์ที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธี R&D (ร้อยละ 100)

2.5 งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธีจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย

ตารางที่ 3.7 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธีจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย

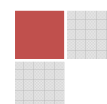
งานวิจัย เชิงผสมวิธี	การออกแบบการวิจัย					
	เชิงสำรวจ	สหสัมพันธ์	เชิงทดลอง	R&D	PAR	อื่นๆ (ระบุ)
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	-	-	-	-	-	-
วิทยานิพนธ์	-	-	-	-	-	-
คุณนินทรีย์	-	-	-	2	-	-
รวม	-	-	-	2	-	-
ร้อยละ	0.00	0.00	0.00	100	0.00	0.00

จากตารางที่ 3.7 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธีจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า ทั้งหมดเป็นคุณนินทรีย์ที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธี R&D (ร้อยละ 100)

2.6 งานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและลักษณะการออกแบบงานวิจัย

ตารางที่ 3.8 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและลักษณะการออกแบบงานวิจัย

เนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษา	การออกแบบการวิจัย					
	เชิงสำรวจ	สหสัมพันธ์	เชิงทดลอง	R&D	PAR	อื่นๆ (ระบุ)
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	17	8	-	-	-	-
การบริหาร/จัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	4	1	-	-	-	-
การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	6	2	-	3	-	-
การพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	10	1	-	3	-	-
รวม	37	12	0	6	0	0
ร้อยละ	67.27	21.82	0.00	10.91	0.00	0.00



จากตารางที่ 3.8 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และลักษณะการออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจมากที่สุด จำนวน 17 เรื่อง (ร้อยละ 30.91)

รองลงมาเป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและลักษณะการออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจ จำนวน 10 เรื่อง (ร้อยละ 18.18) และงานวิจัยที่เนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและลักษณะการออกแบบงานวิจัยโดยใช้วิธีสหสัมพันธ์ จำนวน 8 เรื่อง (ร้อยละ 14.55) ตามลำดับ

2.7 งานวิจัยจำแนกประเภทงานวิจัย

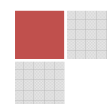
ตารางที่ 3.9 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยแต่ละกลุ่มงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มที่ศึกษาและในกรณีศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือก/กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มของงานวิจัย	กลุ่มที่ศึกษา											รวม	ร้อยละ
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง											
		สุ่ม							เลือก/ไม่สุ่ม				
		อย่างง่าย	อย่างมีระบบ	แบบแบ่งชั้น	แบบกลุ่ม	แบบหลายขั้นตอน	อื่นๆ	แบบเจาะจง	อาสาสมัคร	ตามสะดวก	อื่นๆ		
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	5	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	7	12.73
วิทยานิพนธ์	4	14	-	15	2	6	1	-	-	-	-	42	76.36
ดุชนิพนธ์	-	-	-	-	-	5	-	1	-	-	-	6	10.91
รวม	9	15	0	15	2	12	1	1	0	0	0	55	100
ร้อยละ	16.36	27.27	0.00	27.27	3.64	21.82	1.82	1.82	0.00	0.00	0.00	100	

จากตารางที่ 3.9 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยจำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระใช้กลุ่มที่ศึกษาจากประชากร มีจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.09) และศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบอย่างง่าย มีจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 1.82) เท่ากับสุ่มแบบหลายขั้นตอน มีจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 1.82)

วิทยานิพนธ์ใช้กลุ่มที่ศึกษาจากประชากร มีจำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 7.27) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นมากที่สุด มีจำนวน 15 เรื่อง (ร้อยละ 27.27) รองลงมาเป็นวิธีสุ่มอย่างง่าย มีจำนวน 14 เรื่อง (ร้อยละ 25.45) สุ่มแบบหลายขั้นตอน มีจำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 10.91) สุ่มแบบกลุ่ม มีจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 3.64) และน้อยที่สุดคือสุ่มแบบอื่น ๆ จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 1.82)

ดุชนิพนธ์ใช้กลุ่มที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนมากที่สุด มีจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.09) และศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเลือก/ไม่สุ่มแบบเจาะจง มีจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 1.82)



2.8 งานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.10 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น

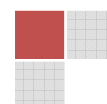
เนื้อหาสาระ/ ประเด็น ที่ศึกษา	ตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น												รวม	ร้อยละ
	1 ตัว	2 ตัว	3 ตัว	4 ตัว	5 ตัว	6 ตัว	7 ตัว	8 ตัว	9 ตัว	10 ตัว	11 ตัว	12 ตัว		
คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ฯ	2	2	9	2	2	1	1	-	1	2	1	2	25	45.45
การบริหาร จัดการความ ขัดแย้งฯ	-	-	2	1	1	-	-	-	-	1	-	-	5	9.09
การศึกษา ภาวะผู้นำ	-	2	3	3	2	1	-	-	-	-	-	-	11	20.00
การพัฒนา สมรรถนะฯ	-	3	6	1	2	1	-	1	-	-	-	-	14	25.45
รวม	2	7	20	7	7	3	1	1	1	3	1	2	55	100
ร้อยละ	3.64	12.73	36.36	12.73	12.73	5.45	1.82	1.82	1.82	5.45	1.82	3.64	100	

จากตารางที่ 3.10 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และจำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น 3 ตัว จำนวน 9 เรื่อง (ร้อยละ 16.36)

รองลงมาเป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น 3 ตัว มีจำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 10.91)

ตารางที่ 3.11 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรตาม

เนื้อหาสาระ/ ประเด็น ที่ศึกษา	ตัวแปรตาม													รวม	ร้อยละ
	1 ตัว	2 ตัว	3 ตัว	4 ตัว	5 ตัว	6 ตัว	7 ตัว	8 ตัว	9 ตัว	10 ตัว	11 ตัว	12 ตัว	16 ตัว		
คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	-	-	-	6	5	1	4	2	3	2	-	1	1	25	45.45
การบริหาร จัดการความ ขัดแย้งฯ	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	1	-	5	9.09
การศึกษา ภาวะผู้นำ	-	-	2	5	1	-	1	-	-	2	-	-	-	11	20.00
การพัฒนา สมรรถนะฯ	1	1	-	3	6	-	-	1	-	2	-	-	-	14	25.45
รวม	1	1	3	14	15	1	5	3	3	6	0	2	1	55	100
ร้อยละ	1.82	1.82	5.45	25.45	27.27	1.82	9.09	5.45	5.45	10.91	0.00	3.64	1.82	100	

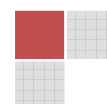


จากตารางที่ 3.11 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรตาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนตัวแปรตาม 4 ตัว และเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนตัวแปรตาม 5 ตัว มากที่สุดจำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 10.91)

รองลงมาเมื่อจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรตาม พบว่า งานวิจัยที่เนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนตัวแปรตาม 5 ตัวและเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนตัวแปร 4 ตัว มีจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.09)

ตารางที่ 3.12 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ประเภทงานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ	- ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.82
	- บทบาทการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	1	1.82
	- คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.82
	- สภาพการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.82
	- ภาวะผู้นำสถานศึกษา	2	3.64
	- คุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	1	1.82
2. วิทยานิพนธ์	- พฤติกรรมการบริหารงาน/การบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา	14	25.45
	- พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.82
	- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.82
	- การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	3	5.45
	- การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	2	3.64

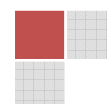


ประเภทงานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
	- การรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา	1	1.82
	- การบริหารจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	5	9.09
	- ภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	7	12.73
	- สมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา/สมรรถนะการบริหาร จัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา	8	14.55
3. ดุษฎีนิพนธ์	- ภาวะผู้นำสถานศึกษา/ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	3	5.45
	- สมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา/สมรรถนะการบริหาร จัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	3	5.45
	รวม	55	100

จากตารางที่ 3.12 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรของงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ศึกษาตัวแปรมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา มีจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 3.64) รองลงมาเป็นงานวิจัยที่มีตัวแปรเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 1.82)

วิทยานิพนธ์ที่ศึกษาตัวแปรมากที่สุดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน/การบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 14 เรื่อง (ร้อยละ 25.45) รองลงมาเป็นงานวิจัยที่มีตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 8 เรื่อง (ร้อยละ 14.55) และภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 12.73) ตามลำดับ

ดุษฎีนิพนธ์มีตัวแปรที่ศึกษามากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 5.45)



2.9 งานวิจัยวิธีจำแนกตามลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

ตารางที่ 3.13 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

งานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้							จำนวน	ร้อยละ
	แบบทดสอบ	แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์	แบบสังเกต	แบบประเมิน	แบบวิเคราะห์เอกสาร	แบบสนทนากลุ่ม		
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	-	7	-	-	-	-	-	7	9.33
วิทยานิพนธ์	-	42	-	-	1	-	-	43	57.33
ดุชฎินิพนธ์	1	6	3	3	5	3	4	25	33.33
รวม	1	55	3	3	6	3	4	75	100
ร้อยละ	1.33	73.33	4.00	4.00	8.00	4.00	5.33	100	

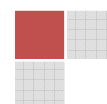
จากตารางที่ 3.13 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 9.33)

วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 56.00) รองลงมาเมื่อจำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่า วิทยานิพนธ์ที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบประเมิน (ร้อยละ 1.33)

ดุชฎินิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 8.00) รองลงมาเมื่อจำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่า ดุชฎินิพนธ์ที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบประเมิน (ร้อยละ 6.67) ดุชฎินิพนธ์ที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสนทนากลุ่ม (ร้อยละ 5.33) ดุชฎินิพนธ์ที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบวิเคราะห์เอกสาร (ร้อยละ 4.00) และดุชฎินิพนธ์ที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบทดสอบ (ร้อยละ 1.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 3.14 จำนวนและร้อยละของลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจำแนกตามวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้	ตัวบ่งชี้คุณภาพ					จำนวน	ร้อยละ
	ความตรง	ความเที่ยง	ความยากง่าย	อำนาจจำแนก	อื่น ๆ		
แบบทดสอบ	1	1	1	1	-	4	2.63
แบบสอบถาม	55	55	-	-	-	110	72.37
แบบสัมภาษณ์	3	3	-	-	-	6	3.95
แบบสังเกต	3	3	-	-	-	6	3.95
แบบประเมิน	6	6	-	-	-	12	7.89
แบบวิเคราะห์เอกสาร	3	3	-	-	-	6	3.95
แบบสนทนากลุ่ม	4	4	-	-	-	8	5.26
รวม	75	75	1	1	0	152	100
ร้อยละ	49.34	49.34	0.66	0.66	0.00	100	



จากตารางที่ 3.14 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจำแนกตามตัวบ่งชี้คุณภาพ พบว่า เครื่องมือประเภทแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ ความตรง และความเที่ยงมากที่สุด (ร้อยละ 36.18)

รองลงมาเมื่อจำแนกตามประเภทเครื่องมือ พบว่า แบบประเมิน ใช้วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ ความตรง และความเที่ยง (ร้อยละ 3.95) และแบบสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ ความตรง และความเที่ยง (ร้อยละ 2.63) ตามลำดับ

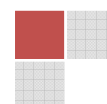
ตารางที่ 3.15 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัย	สถิติ/วิธีการที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล										จำนวน	ร้อยละ
	สถิติพรรณนา	สถิติอ้างอิง								การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา Content analysis		
		t-test	ANOVA/ANCOVA (one-way)	ANOVA/ANCOVA (two-way)	MANOVA	Simple Corr/regression	Multiple Corr/regression	Chi-square	อื่น ๆ ทดสอบ รายคู่ เชฟเฟ่เปรียบเทียบ พหุคูณ			
การศึกษา ค้นคว้า อิสระ	7	1	2	3	-	-	-	-	1	-	14	9.79
วิทยานิพนธ์	42	22	17	3	-	9	4	3	11	3	114	79.72
ดุษฎีนิพนธ์	6	2	-	-	-	-	-	1	1	5	15	10.49
รวม	55	25	19	6	0	9	4	4	13	8	143	100
ร้อยละ	38.46	17.48	13.29	4.20	0.00	6.29	2.80	2.80	9.09	5.59	100	

จากตารางที่ 3.15 การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามลักษณะสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนามากที่สุด (ร้อยละ 4.93) รองลงมาใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ANOVA/ANCOVA (two-way) (ร้อยละ 2.10) และใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ANOVA/ANCOVA (one-way) (ร้อยละ 1.40)

วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนามากที่สุด (ร้อยละ 29.37) รองลงมาใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ t-test (ร้อยละ 15.38) และใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ANOVA/ANCOVA (one-way) (ร้อยละ 11.89)

ดุษฎีนิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนามากที่สุด (ร้อยละ 4.20) รองลงมาใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา content analysis (ร้อยละ 3.50) และใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ t-test (ร้อยละ 1.40) ตามลำดับ



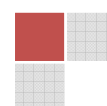
ตารางที่ 3.16 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย)

งานวิจัย	ผลการวิจัยองค์ความรู้/นวัตกรรมของงานวิจัย					จำนวน	ร้อยละ
	ด้านการบริหารจัดการ	ด้านการพัฒนาการศึกษา	ด้านการเรียนการสอน	ด้านสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	ด้านอื่น ๆ		
การศึกษาค้นคว้าอิสระ	7	1	4	2	1	15	19.74
วิทยานิพนธ์	42	3	3	5	2	55	72.37
ดุขฎิณิพนธ์	6	-	-	-	-	6	7.89
รวม	55	4	7	7	3	76	100
ร้อยละ	72.37	5.26	9.21	9.21	3.95	100	

จากตารางที่ 3.16 การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด (ร้อยละ 9.21) รองลงมาด้านการเรียนการสอน (ร้อยละ 5.26) และด้านสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (ร้อยละ 2.63)

วิทยานิพนธ์การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด (ร้อยละ 55.26) รองลงมาด้านสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (ร้อยละ 6.58) และด้านการเรียนการสอน (ร้อยละ 3.95)

ดุขฎิณิพนธ์การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด (ร้อยละ 7.89) ตามลำดับ

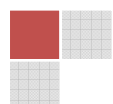


ส่วนที่ 4

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับในส่วนนี้จะนำเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 (Round 1) ตามประเด็นหลัก (Theme) ได้แก่
 - 1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 (Round 2) โดยนำผลการดำเนินการในรอบที่ 1 มาสังเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นภาพรวมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



1. การสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 (Round 1) ตามประเด็นหลัก (Theme) ได้แก่

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	ใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ● การบริหารงบประมาณ โปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารสถานศึกษา ถูกคาดหวังเรื่อง การบริหารงานแบบ มุ่งคุณธรรมและจริยธรรม ● พฤติกรรมทาง จริยธรรมด้านปฏิบัติ ต่อสังคมสูงกว่าด้านอื่น ● มีพฤติกรรมทาง จริยธรรมที่เหมาะสม ● หลักความโปร่งใส ● หลักนิติธรรม ● ปลุกฝังเรื่องการทำงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ● สร้างจิตสำนึกให้ ตระหนักความสำคัญของ วินัยและการรักษาวินัย 	<ul style="list-style-type: none"> ● ใช้อำนาจที่มีอยู่อย่าง เป็นธรรม ● สนับสนุนให้ครู มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ได้รับการ พิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม 		<ul style="list-style-type: none"> ● คุณลักษณะ ด้านคุณธรรมจำเป็น และสำคัญที่สุด ● มีความยุติธรรม ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เท่าเทียมกัน ไม่เอินเอียง ในการบริหารงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ● บริหารโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล เช่น การใช้อำนาจแบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตน ที่เหมาะสม มีความยุติธรรม
<ul style="list-style-type: none"> ● ด้านปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ● กำกับดูแลการปฏิบัติตน ของครู ด้านการแต่งกาย 	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นแบบอย่างที่ดี ชยัน อดทน มีวินัย อดทน ประหยัด รักและศรัทธา ในอาชีพ ความรับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีบุคลิกภาพดี 		<ul style="list-style-type: none"> ● คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพ มีอารมณ์ที่ หนักแน่น ควบคุมตนเองได้ วางตัวเหมาะสม 		<ul style="list-style-type: none"> ● มีบุคลิกภาพเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
ด้านเวลา การตรงต่อเวลา				<p>แต่งกายสุภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เป็นแบบอย่างที่ดี • โอบอ้อม อารี ยิ้มแย้ม • การครองตน ครอบครัwmั่นคงทางเศรษฐกิจ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง 		
<ul style="list-style-type: none"> • ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ • ใช้ความรอบคอบและเหตุผลให้มากในการตัดสินใจกระทำ • ผู้บริหารให้ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป • ความสำคัญของบทบาทหน้าที่ การตระหนักถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิรูปการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้นำที่ดีในทุก ๆ ด้าน • มีคุณวุฒิที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีความรอบรู้และสามารถบริหารโรงเรียนได้ มีความคิดสร้างสรรค์ • ทักษะการสื่อสารที่ดี • ทักษะการเจรจา • ต้องมีอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจ ทำให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ • มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี • วิธีการปกครอง • การบริหารงาน • การใช้พลังอำนาจด้านการบังคับ ด้านความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ด้านการอ้างอิงด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านการพึ่งพา 	<ul style="list-style-type: none"> • บทบาทการนิเทศของผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อคิดชี้แนะ สั่งการ 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้บริหารมืออาชีพ • มีทักษะการบริหารงาน มีความสามารถในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา • ใช้เหตุผล ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ เหมาะสม • ต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพ • รอบรู้ มีข้อมูล • บริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล • มีความคิดสร้างสรรค์ • มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา • ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงาน • เป็นนักอ่าน นักคิด มีความคิดสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำเหมาะสม • มีทักษะการบริหารงาน การสื่อสาร สามารถใช้อำนาจผู้บริหารเพื่อเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม • มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการใช้พลังอำนาจของตน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบายระดับเขตพื้นที่ให้บริหารเวลาที่ไม่กระทบต่อโรงเรียน จัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายไตรมาส ต้องรับผิดชอบงานบริหารงบประมาณทุกอย่างของโรงเรียน ตามหลักการบริหารงบประมาณสถานศึกษา ด้านการจัดสรรงบประมาณมีปัญหาในการบริหารงานมากที่สุด มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานงบประมาณ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารควรพยายามวางแผนนโยบาย แผนการปฏิบัติราชการเพื่อส่งเสริมหลักความคุ้มค่า มีการสร้างความเข้าใจเรื่องนโยบายอย่างทั่วถึง วางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> มีความรับผิดชอบ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมาย ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน 	<ul style="list-style-type: none"> มีภาระงานมากทำให้การนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินที่วางไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการจัดองค์การ ควรจัดทำแผนงานประเมินโครงการ ควรพัฒนาการบริหารงานโดยกระบวนการแบบ PDCA บริหารงานให้เป็นไปตามแผน 	<ul style="list-style-type: none"> มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> สามารถวางนโยบายและแผนการบริหารที่ชัดเจนสร้างความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานได้
<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาหลักสูตร มีการพัฒนาวิชาชีพ 				<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้เรื่องหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความสามารถเรื่องหลักสูตรและสามารถพัฒนา

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
ผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากร					<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาหลักสูตร ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น 	หลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม
<ul style="list-style-type: none"> การกำกับ ติดตาม นิเทศ การบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลลัพธ์และการใช้ข้อมูล ป้อนกลับ ทำให้ทราบว่า ทางเลือกที่เลือกเหมาะสม หรือไม่ ร่วมกันวิเคราะห์ผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม สภาพจริง การแนะแนวการศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> หลักความคุ้มค่า 	<ul style="list-style-type: none"> บทบาทในการควบคุม ดูแลครูผู้สอนและบุคลากร ทางการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารมีการพัฒนา บทบาทการนิเทศเพื่อให้ ทันกับกระแสการเรียนรู้ ในยุคโลกาภิวัตน์ 	<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความสามารถ ในการนิเทศ ผู้บริหารมีหน้าที่ ในการติดตาม ควบคุมผล การปฏิบัติงาน มีระบบการ ควบคุมที่ชัดเจน เข้าใจง่าย 	<ul style="list-style-type: none"> มีจัดระบบการนิเทศ หลักสูตร/สถานศึกษา/การ ช่วยเหลือสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม มีการประเมินการจัดการ เรียนรู้ร่วมกัน เชิญศึกษานิเทศก์ มาเป็นวิทยากรอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> มีหลักการและแนวคิด เกี่ยวกับการนิเทศ สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
<ul style="list-style-type: none"> บรรยากาศการทำงาน แบบฉันทมิตร ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในโรงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> มีความคุ้นเคย ผูกพัน สนิทสนม เรียนรู้นิสัยใจคอ เข้าใจ พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้พลังอำนาจผู้บริหาร และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับ น้อยกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ให้ความสนิทสนมกับ ครูและบุคลากรอย่าง เหมาะสม การสร้างบรรยากาศใน องค์กรให้มีความสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> รูปแบบการนิเทศ แบบกัลยาณมิตร อย่างแท้จริง 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตนในการ ประสานผู้ร่วมงาน บริหารงานให้ทุกฝ่ายพึง พอใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ครูในรูปแบบกัลยาณมิตร 	<ul style="list-style-type: none"> มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวได้ เหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศ ในการทำงานแบบกัลยาณมิตร รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริม และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
		<p>อย่างสร้างสรรค์และ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความผูกพันระหว่างกัน และความเชื่อถือระหว่างกัน • ความต้องการของ สมาชิกได้รับการตอบสนอง 				
<ul style="list-style-type: none"> • มีความเป็นประชาธิปไตย • ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เห็นความสำคัญในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน • การบริหารเวลา: การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในสถานศึกษามากที่สุด • เน้นการพัฒนาทางวิชาการ ของนักเรียน ให้มีโอกาสนในการ เข้าประกวด แข่งขันทางวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> • ด้านความเป็น ประชาธิปไตย 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความเป็น ประชาธิปไตย 	<ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจความแตกต่าง ระหว่างบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความเป็น ประชาธิปไตย 	<ul style="list-style-type: none"> • สำรองความถนัดและ ความสนใจของนักเรียนเป็น รายบุคคลเพื่อจัดหลักสูตรให้ เหมาะสม • จัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยใช้วิธีการ ที่หลากหลายเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง • บูรณาการการอ่านกับ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารจัดการ ให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการเรียนรู้ ที่ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ
<ul style="list-style-type: none"> • จัดการนิเทศอย่างเป็น ระบบ 			<ul style="list-style-type: none"> • การนิเทศครูเพื่อการพัฒนา บุคลากร ช่วยเหลือ ครูโดยตรง ด้านการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ • เปิดโอกาสให้ครู สะท้อนความคิดเพื่อ แก้ปัญหาการจัดการเรียน การสอน • สนับสนุนให้มีการ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน และการนิเทศ • ควรเน้นการนิเทศ การเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> • นิเทศการสอนอย่าง ต่อเนื่อง • ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามบทบาทใน การพัฒนาการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ใน ระดับมาก • กำหนดแนวทางให้ครู จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้น กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิด และแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการ เรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกัน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
			แลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา ในการเรียนการสอน		ได้ปฏิบัติจริง ● ส่งเสริมให้ครูจัดทำ แผนการเรียนรู้	
<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้ว ขอข้อเสนอแนะและความคิดเห็น จากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนำมา พิจารณาเอง มากที่สุด ● เปิดโอกาสให้มีการแสดง ความคิดเห็น นำข้อมูล มาประกอบการตัดสินใจ ● ผู้บริหารให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มากที่สุด คือ การบริหารงานวิชาการ ● ให้ครูผู้ปฏิบัติการสอน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ● ผู้บริหารมีความเป็น ประชาธิปไตย 	<ul style="list-style-type: none"> ● หลักความมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> ● เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น ● รับฟังความคิดเห็นและ ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารมีบทบาท เป็นผู้ประสานงานและ ทำความเข้าใจ ● ใช้การนิเทศแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ใจกว้างรับฟังความ คิดเห็น ข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงาน ● มีโครงการพบปะ ระหว่างครูกับผู้บริหาร ครูกับครู 		<ul style="list-style-type: none"> ● รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ วางแผนการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการที่เหมาะสม
<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้ครูนำวิจัย ในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนและเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ 			<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมให้ครูทำวิจัย ● ใช้ระบบการวิจัยเป็น แนวทางในการปรับปรุง 		<ul style="list-style-type: none"> ● มีการวิจัยเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียน การสอน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมให้มีการวิจัยและ พัฒนาในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน
<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ● สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ให้ความรู้เรื่องระเบียบ วินัย สร้างจิตสำนึก ● เสริมสร้างประสิทธิภาพ ข้าราชการบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● ได้พัฒนาตนเองด้าน วิชาการ ● ผู้บริหาร ครูและ บุคลากรได้รับการส่งเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้พัฒนาตนเอง การอบรมเทคนิค วิธีการสอนจากวิทยากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีการปรับปรุง คุณลักษณะ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ที่ถูกต้อง เหมาะสม ทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมให้ครู พัฒนา ตนเอง แสวงหาความรู้ ● สร้างนิสัยการเรียนรู้ ด้วยตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมให้ครูหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาพัฒนาตนเอง และมีโอกาส ได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของ

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมครูและบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย จัดอบรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดอบรมฝึกปฏิบัติให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความรู้เรื่องงบประมาณ พัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง 		ให้มีการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	ที่มีความรู้ ความสามารถ		<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ อบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน 	นวัตกรรมและเทคโนโลยี
<ul style="list-style-type: none"> จัดสรรบุคลากรตามวิชาเอก/กลุ่มวิชาสาระ ที่โรงเรียนต้องการ ให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> มีการกระจายงานให้ครู และหัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบ มีการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอน 	<ul style="list-style-type: none"> มอบงานพิเศษให้ครู/ แต่งตั้งเป็นกรรมการตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ได้มีอิสระในการเลือกทีมงาน/วิธีการทำงาน ได้ทำงานที่มีปริมาณ ระยะเวลา และตรงตามความสามารถ ชักจูงให้ร่วมมือกัน ทั้งทางตรงและทางอ้อม 		<ul style="list-style-type: none"> เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ให้ทุกคนปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ พิจารณาความเหมาะสม เป็นรายบุคคล 		<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดสรรบุคลากร ได้เหมาะสมตามความถนัดและความชำนาญ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถโดย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
<ul style="list-style-type: none"> ปัจจัยที่จูงใจให้บุคคล มีระดับแรงจูงใจในการ 		<ul style="list-style-type: none"> ได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ 		<ul style="list-style-type: none"> ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ชมเชยครูที่มีความรู้ ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
<p>ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> เปิดโอกาสให้เข้าร่วม ประกวด และแข่งขันใน รายการต่าง ๆ เชิดชูให้เกียรตินักเรียน ที่สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน มอบรางวัล ทุนการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจครูและนักเรียน ที่สร้างผลงาน 		<p>เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีโอกาสดำเนิน ความก้าวหน้าในอนาคต เช่น เงินเดือน ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน การได้รับการ ยอมรับนับถือ การใช้พลังอำนาจไม่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค่าจ้าง การให้รางวัล ได้รับคำชมเชยและ การยอมรับจากเพื่อนครู และหน่วยงานอื่น 			<ul style="list-style-type: none"> แต่งตั้งบุคลากร ให้ทำหน้าที่ประสานงาน 	<p>ที่สร้างสรรค์ผลงาน สร้างชื่อเสียง ให้กับสถานศึกษาและ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p>
<ul style="list-style-type: none"> สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน คณะกรรมการ สถานศึกษา ชุมชน องค์กร หน่วยงานภายนอก ร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การประกันคุณภาพการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นแบบอย่างให้ ชุมชน 			<ul style="list-style-type: none"> สร้างสัมพันธ์กับ ผู้ปกครอง ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและชุมชน จัดทำทะเบียน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเชิญมาพบปะพูดคุย 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญา ท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วม รับฟังแนวปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ จากผู้ปกครอง ชุมชนและ หน่วยงานอื่น ๆ

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	การใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้นักเรียนมีสำนึก รักท้องถิ่น นำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ ใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิด ประโยชน์ต่อกระบวนการเรียน การสอน 						
<ul style="list-style-type: none"> มีข้อมูล สารสนเทศที่ดี และเพียงพอ แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาและ ใช้นวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับ สื่อการเรียนการสอนและการ พัฒนาสื่อให้มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น สนับสนุนให้ครูกัดค้นหา สื่อใหม่ๆ ทันสมัย และ หลากหลาย ส่งเสริมการใช้สื่อการสอน 		<ul style="list-style-type: none"> องค์ความรู้ด้านสื่อและ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้รูปแบบและวิธีการ นิเทศที่หลากหลาย นิเทศการผลิต จัดหา พัฒนา การใช้สื่อและ เทคโนโลยี กำกับ ติดตาม ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีและข้อมูล ต่าง ๆ ผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต มีความแปลกใหม่ เป็นไปตามความเจริญ ของสังคมโลก 	<ul style="list-style-type: none"> จัดระบบสารสนเทศ จัดสรรสื่อและเทคโนโลยี ที่เหมาะสม มีการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนเรื่องการส่งเสริม การอ่าน ควรพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการ ให้สอดคล้องกับหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการใช้สื่อ และ เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน
<ul style="list-style-type: none"> จัดสภาพห้องเรียน บรรยากาศการเรียนที่เหมาะสม 		<ul style="list-style-type: none"> สภาพแวดล้อมในการ ทำงานและสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนสะอาด ร่มรื่น สวยงามมีที่ออกกำลังกาย มีที่พักผ่อนหย่อนใจเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน 			<ul style="list-style-type: none"> อำนวยความสะดวก ให้ครูในการจัด สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในการจัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนการสอน มีห้องแนะแนว ที่มีสภาพเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมในการเรียนการ สอนให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ การปฏิบัติงาน/บทบาทของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา/การบริหาร งบประมาณ/งานวิชาการ/ การบริหารเวลา	การใช้หลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา/ การบริหารงาน แบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม	ใช้อำนาจ ของผู้บริหาร	การนิเทศกับ การปฏิบัติงาน วิชาการ	คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของ ครูและบุคลากร	บทบาทในการพัฒนา การเรียนการสอน	สรุปผล การสังเคราะห์ข้อมูล
					<ul style="list-style-type: none"> ● แหล่งการเรียนรู้ ในและนอกห้องเรียน 	

จากตารางที่ 4.1 สรุปผลการสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เช่น การใช้อำนาจแบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนที่เหมาะสม มีความยุติธรรม
2. มีบุคลิกภาพเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร
3. เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำเหมาะสม
4. มีทักษะการบริหารงาน การสื่อสาร สามารถใช้อำนาจผู้บริหารเพื่อเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม
5. มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการใช้พลังอำนาจของตน
6. สามารถวางนโยบายและแผนการบริหารที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานได้
7. มีความรู้ความสามารถเรื่องหลักสูตรและสามารถพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม
8. มีหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
9. มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวได้เหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาตาม บทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค
10. บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการเรียนรู้ที่ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ
11. มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิด และ แลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน
12. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการที่เหมาะสม

13. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
14. ส่งเสริมให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง และมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี
15. มีการจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสมตามความถนัดและความชำนาญ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถโดย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
16. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่สร้างสรรค์ผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
17. ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมรับฟังแนวปฏิบัติข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
18. ส่งเสริมการใช้สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
19. ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.2 การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารความขัดแย้งกับการปฏิบัติงานของครู	วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน มีพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> พฤติกรรมจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบการร่วมมือ 2. แบบการประนีประนอม 3. แบบการหลีกเลี่ยง 	เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบการร่วมมือ 2. แบบการยอมให้ 3. แบบการประนีประนอม 4. แบบการเอาชนะ 5. แบบการหลีกเลี่ยง 	เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง <ol style="list-style-type: none"> 1. วิธีชนะ-ชนะ 2. วิธีแพ้-แพ้ 3. วิธีแพ้-ชนะ 	<ul style="list-style-type: none"> วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือ และการประนีประนอมหรือวิธีการชนะ-ชนะ
หลีกเลี่ยงวิธีการใช้วิธีแบบการเอาชนะ	ระดับต่ำสุด วิธีการเอาชนะ	ระดับต่ำสุด วิธีการเอาชนะ	<ul style="list-style-type: none"> วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยง คือ วิธีการเอาชนะ
<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาสาเหตุของความขัดแย้งแบบต่าง ๆ 	วิธีการที่ประสบความสำเร็จ <ol style="list-style-type: none"> 1. พุดคุยทำความเข้าใจ 2. วางแผนปรับแนวคิดด้วยเหตุผลและคุณธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์สูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ คือ การพุดคุยทำความเข้าใจ วางแผนปรับแนวคิด

การบริหารความขัดแย้งกับการปฏิบัติงานของครู	วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
	3. ประชุมชี้แจง กำหนดแนวทางการทำงาน		ด้วยเหตุผลและคุณธรรม ประชุมชี้แจง และกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลิกภาพ วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ความคิดุดมการณ์ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร การแบ่งพรรคแบ่งพวก เหมาะสมกับสถานการณ์ แก้ปัญหาได้ยั่งยืน สร้างสรรค์ ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์สูงสุด ความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา แก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองกับผู้เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการที่หลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> บริหารจัดการความขัดแย้งซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมุมมองกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีความเหมาะสม สร้างสรรค์และได้ประโยชน์สูงสุดร่วมกันทุกฝ่าย
<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรม สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 	<ul style="list-style-type: none"> ควรได้รับความรู้ ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับการบริหาร บรรลุไว้ในหลักสูตรผู้บริหาร การฝึกอบรมโดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้ความรู้และการวางแผน ใช้โอกาสที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ควรได้รับความรู้ และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้บริหารจัดการความขัดแย้ง
<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมเสริมสร้างสมานฉันท์ ความรัก ความสามัคคีในโรงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ประสานความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันระหว่างบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน ประสานความคิดความเข้าใจของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน ปัญหาการสื่อสารไม่ตรงกัน ผนึกความต้องการของคนทั้งหลายให้เป็นมติเอกฉันท์ 	<ul style="list-style-type: none"> ประสานความคิด ความเข้าใจ รับฟังและรวมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> ต้องประสานความขัดแย้งให้หมดไป เสริมสร้างบรรยากาศความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา
<ul style="list-style-type: none"> ศึกษาข้อดี ข้อเสียให้ชัดเจนก่อนตัดสินใจ ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> อธิบายแนวทางการบริหารความขัดแย้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจตรงกัน สำรวจความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 	<ul style="list-style-type: none"> เปิดเผย ชี้แจงให้ผู้อื่นรับรู้ รักษาน้ำใจ รักษาสัมพันธภาพทุกฝ่ายพอใจและสมประสงค์ สำรวจความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 	<ul style="list-style-type: none"> ควรทำหน้าที่อธิบายแนวทางการบริหารความขัดแย้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าใจตรงกัน และสำรวจความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

จากตารางที่ 4.2 สรุปผลการสังเคราะห์การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

1. พฤติกรรมการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
2. วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้มากที่สุดคือ วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือ และการประนีประนอมหรือวิธีการชนะ-ชนะ
3. วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยง คือ วิธีการเอาชนะ
4. วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ คือ การพูดคุยทำความเข้าใจ วางแผนปรับแนวคิดด้วยเหตุผลและคุณธรรม ประชุมชี้แจง และกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน
5. บริหารจัดการความขัดแย้งซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีความเหมาะสม สร้างสรรค์และได้ประโยชน์สูงสุดร่วมกันทุกฝ่าย
6. ควรได้รับความรู้ และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้บริหารจัดการความขัดแย้ง
7. ต้องประสานความขัดแย้งให้หมดไป เสริมสร้างบรรยากาศความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา
8. ควรทำหน้าที่อธิบายแนวทางการบริหารความขัดแย้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าใจตรงกันและสำรวจความพึงพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4.3 การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหารโรงเรียน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ● มีความซื่อสัตย์ สุจริต 		<ul style="list-style-type: none"> ● มีความยุติธรรมเป็นกลางในการตัดสินใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นผู้มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นความเป็นกลาง
<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำทางวิชาชีพ ● ด้านการครองงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหาร ● มีภาวะผู้นำทางการสอนทุกด้าน 	<ul style="list-style-type: none"> ● พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหาร ● สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ● มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้
<ul style="list-style-type: none"> ● คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> ● คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> ● เลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะและวุฒิภาวะของบุคคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาของนักเรียนเป็นรายบุคคล

ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำทางการสอนของ ผู้บริหารโรงเรียน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารปฏิบัติงานเต็มเวลาและตรงต่อเวลา ขยัน เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> ● อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ● มีความเชี่ยวชาญในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
<ul style="list-style-type: none"> ● พฤติกรรมแบบมอบหมายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● การปฏิบัติให้บรรลุผล 	<ul style="list-style-type: none"> ● พฤติกรรมแบบมอบหมายงาน บอกเป้าหมาย มอบความรับผิดชอบ ● การควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีการนิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบ
<ul style="list-style-type: none"> ● มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ● มีหน้าที่ในการส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคน ที่รวมกันเป็นชุมชน ● สร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้เป็นผู้นำ ได้อย่างสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความสามารถในการวิเคราะห์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ ● สนับสนุนให้ครูมีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้น มาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ● มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์การสร้างแรงบันดาลใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่เป็นผู้นำ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา
	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นแหล่งความรู้ด้านการสอน ● กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ ● พัฒนาครูให้เป็นผู้นำในวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ● พัฒนาบุคลากร องค์กรสู่ความเป็นเลิศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ
<ul style="list-style-type: none"> ● เปิดโอกาสและสร้างเวทีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงออก ● ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย 		<ul style="list-style-type: none"> ● เปิดโอกาสและสร้างเวทีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงออก ● สร้างวัฒนธรรมใหม่และปรับปรุงจรรยาบรรณ ให้ทุกคนได้แสดงออก ● รับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ● ส่งเสริมคุณภาพการคิดของทุกคน 	<ul style="list-style-type: none"> ● รับฟังความคิดเห็นของทุกคน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ
<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำแบบมุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคน ● อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุน และให้กำลังใจ ● ใจดี เป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

จากตารางที่ 4.3 สรุปผลการสังเคราะห์การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. เป็นผู้มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความเป็นกลาง
2. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้
3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาของนักเรียนเป็นรายบุคคล
4. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
5. มีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีการนิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ
6. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่เป็นผู้นำการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา
7. แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถ และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ
8. รับฟังความคิดเห็นของทุกคนและเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ
9. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.4 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา	สมรรถนะในการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารระบบสารสนเทศ	ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร/สมรรถนะในการนิเทศการจัดการเรียนรู้	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาหลักสูตรองค์ประกอบการพัฒนา ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า ● ระบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาหลักสูตร ● หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษา ● การเสริมสร้างสมรรถนะอบรมพัฒนาให้เกิดทักษะความรู้ฯ เพิ่มศักยภาพในเรื่องของผู้บริหาร 		<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารฯ ได้ใช้สมรรถนะในการบริหารจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ ครบวงจร และต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

การพัฒนากระบวนการพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการสถานศึกษา	สมรรถนะในการส่งเสริมการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้	สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศกับ การบริหารระบบสารสนเทศ	ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร/ สมรรถนะในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการ สังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับและ สภาพแวดล้อมการพัฒนา หลักสูตร การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรการพัฒนาไปใช้ การพัฒนาสมรรถนะของ ยึดหลักการความเป็นระบบและ ต่อเนื่อง และหลักการอื่น ๆ อีกหลายหลักการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำ ผลการพัฒนาระบบฯ ไปใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไข ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะ 						
<p><u>ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ระดับการศึกษา วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ต่างกัน การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ต่างกัน ตำแหน่งครูและประสบการณ์ ในการสอนต่างกัน การพัฒนา ไม่แตกต่างกัน 	<p><u>ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ระดับการศึกษา ตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะ ต่างกัน อายุต่างกันและ ประสบการณ์ต่างกัน มีสมรรถนะไม่ต่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีจำนวนงานวิจัย ในรอบปีต่างกัน มีสมรรถนะ ในการส่งเสริมการวิจัยทุกด้าน ต่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การบริหารระบบสารสนเทศ 	<p><u>ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารการ จัดการเรียนรู้แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาที่โรงเรียนมี คุณภาพในระดับดี กับระดับ พอใช้ มีสมรรถนะการนิเทศ ไม่แตกต่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารแบบ มีส่วนร่วมมีผลต่อสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอำนาจ พยากรณ์ที่ดีที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนา สมรรถนะต้อง คำนึงถึงความสัมพันธ์ กับตัวแปรและ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ขนาด ของสถานศึกษา เป็นต้น
<ul style="list-style-type: none"> ผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคี 			<ul style="list-style-type: none"> คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม 		<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนา ที่ส่งเสริมให้เป็น ผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย

การพัฒนากระบวนการพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการ บริหารจัดการสถานศึกษา	สมรรถนะในการส่งเสริมการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้	สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศกับ การบริหารระบบสารสนเทศ	ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร/ สมรรถนะในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการ สังเคราะห์ข้อมูล
และส่งเสริมผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล 					มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบค่านิยมและบริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล
<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างแรงจูงใจให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> • ความฉลาดทางอารมณ์ • การสื่อสาร • การจูงใจ 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้คำปรึกษา และแนะนำ 	<ul style="list-style-type: none"> • เปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีโอกาพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 		<ul style="list-style-type: none"> • คุณลักษณะผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจ การสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ และสภาพแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ
<ul style="list-style-type: none"> • การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายการศึกษาได้สอดคล้องกับบริบทการศึกษา • หน่วยงานระดับสูงกำหนดนโยบายในการพัฒนา • การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา • การนำแผนพัฒนาฯ ไปปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> • การกำหนดนโยบายและการวางแผนการปฏิบัติงาน • การดำเนินงานตามแผน 	<ul style="list-style-type: none"> • การกำหนดนโยบายและการวางแผนการวิจัย 		<ul style="list-style-type: none"> • องค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้สมรรถนะ การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน 		<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาในทุก ๆ ด้านต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบายและแผนการพัฒนาที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่กำหนด
<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารจัดการงบประมาณถูกต้องและเป็นระบบ • ปัญหางบประมาณมีจำกัด การพัฒนาไม่ถึงกลุ่มที่ต้องการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารจัดการงบประมาณ ได้ถูกต้อง • อุดหนุนการเงิน พัสดุ 	<ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการทำวิจัย 				<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีความคล่องตัว โปร่งใสและ

การพัฒนาระบบการพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการสถานศึกษา	สมรรถนะในการส่งเสริมการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้	สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศกับ การบริหารระบบสารสนเทศ	ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร/ สมรรถนะในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการ สังเคราะห์ข้อมูล
						ตรวจสอบได้
<ul style="list-style-type: none"> ● การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ● การติดตาม ประเมินผล รายงานผล 	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานการประเมิน ตนเองของสถานศึกษา ● การตรวจสอบประเมินผล นำผลมาปรับปรุง 	<ul style="list-style-type: none"> ● การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล 	<ul style="list-style-type: none"> ● 	<ul style="list-style-type: none"> ● วางแผนและการจัด ระบบการนิเทศการ ● ด้านการเตรียมความพร้อม ก่อนการนิเทศ ● ประเมินและการรายงาน ผลการนิเทศ ● การตรวจสอบ ประเมินผล การนำผลการประเมินมา ปรับปรุงงานด้านการ 		<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนา ให้มีทักษะในการ นิเทศการศึกษา สามารถกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล อย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ
<ul style="list-style-type: none"> ● การส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ ● ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัย ด้านงบประมาณในเชิงลึก ● วิธีการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย ● การนำความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการ ทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ ● นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา การปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารขาดความรู้ความ เข้าใจในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ● การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ● ให้ความสำคัญกับการ ทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้วิจัย เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา การเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารและครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีจำนวนงานวิจัยในรอบปี ต่างกัน มีสมรรถนะ แตกต่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● การวางแผนวิจัย ● การเผยแพร่และนำผลการวิจัย ไปใช้ 			<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนา และนำความรู้จาก การวิจัยไปเผยแพร่ และนำไปประยุกต์ใช้
<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาการฝึกอบรม ● การพัฒนารูปแบบวิธีการ ที่หลากหลาย ● จัดทำคู่มือ หลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับวิทยากร ● วุฒิบัตรมอบให้ผู้เข้ารับ 			<ul style="list-style-type: none"> ● เปิดอบรม ● สนับสนุนทุนการศึกษา 		<ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรมแบบ มีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มศักยภาพ ทักษะ เนื้อหาและ กระบวนการปรับได้ ตามความเหมาะสม เช่น การพัฒนาความฉลาด ทางอารมณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนา ที่สามารถดำเนินการ พัฒนาในรูปแบบ ต่าง ๆ อย่าง หลากหลายและ เหมาะสม เช่น ● การฝึกอบรม

การพัฒนากระบวนการพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการ บริหารจัดการสถานศึกษา	สมรรถนะในการส่งเสริมการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้	สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศกับ การบริหารระบบสารสนเทศ	ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร/ สมรรถนะในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการ สังเคราะห์ข้อมูล
<p>การฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประสานวิทยากรและ การเตรียมความพร้อม • มีความรู้หลังการฝึกอบรม มากขึ้น • มีความพึงพอใจต่อการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด 						<p>การประชุม- เชิงปฏิบัติการ การสนับสนุน ทุนการศึกษา เป็นต้น</p>
<ul style="list-style-type: none"> • การใช้และบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานและ การประชาสัมพันธ์ • การวางระบบบริหารจัดการ ทรัพยากร • วิธีการศึกษาจากสื่อออนไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> • การใช้และบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม • การประชาสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเผยแพร่และ นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะ สามารถชี้แนะแนวทาง กำหนด นโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศได้ ทำให้มีการบริหาร ระบบสารสนเทศมาก • ด้านการนำเทคโนโลยี สารสนเทศไปใช้ • มีระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหาร สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • โรงเรียนขนาดเล็กขาดการ สนับสนุนด้านทรัพยากรและ เทคโนโลยี 	<ul style="list-style-type: none"> • มุ่งเน้นการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะทางด้านสื่อ เทคโนโลยีการศึกษา และเทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญ
<ul style="list-style-type: none"> • จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์อันดี กับชุมชน • ระดมทรัพยากร ภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัด การศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • ความสัมพันธ์กับชุมชน 					<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนา ควรคำนึงถึง ความสามารถในการ สร้างความสัมพันธ์ อันดีกับชุมชน และ ความสำคัญของ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
<ul style="list-style-type: none"> • สามารถปรับเนื้อหาและเวลา เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของ หน่วยงาน • การบริหารจัดการการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร กำหนด ภารกิจครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้เหมาะสม 				<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารแบบ มีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาการ จัดองค์กรที่มี โครงสร้างการบริหาร โดย กำหนดภารกิจ

การพัฒนากระบวนการพัฒนา สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการสถานศึกษา	สมรรถนะในการส่งเสริมการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนรู้	สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศกับ การบริหารระบบสารสนเทศ	ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหาร/ สมรรถนะในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการ สังเคราะห์ข้อมูล
						ครูและบุคลากร ทางการศึกษา และ การบริหารแบบ มีส่วนร่วม
<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาครูและบุคลากร การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ครูและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู ในสถานศึกษา ศึกษาต่อให้ ได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น การพัฒนาตนเอง เน้นการอบรมพัฒนา 		<ul style="list-style-type: none"> อบรม ทักษะการศึกษา หน่วยงาน ต้นสังกัดส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ตัวบ่งชี้การพัฒนาผู้เรียน ความรู้และทักษะ การแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง พัฒนาการกระบวนการคิด 	<ul style="list-style-type: none"> จัดบรรยากาศด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนา ควรให้ความสำคัญ กับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สำหรับครู บุคลากร และความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร
<ul style="list-style-type: none"> สถานที่ฝึกอบรมมีความ เหมาะสมในด้านสื่อประกอบการ อบรมและบรรยากาศ 					<ul style="list-style-type: none"> บรรยากาศ ในสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนา ควรจัดในสถานที่ ฝึกอบรมที่มีความ เหมาะสมในด้านสื่อ ประกอบการอบรม และบรรยากาศ

จากตารางที่ 4.4 สรุปผลการสังเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
2. การพัฒนาต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับตัวแปร และปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น
3. การพัฒนาที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบค่านิยม และบริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล
4. การพัฒนาเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

5. การพัฒนาทุก ๆ ด้านต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบายและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่กำหนด
6. การพัฒนาต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีความคล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้
7. การพัฒนาให้มีทักษะในการนิเทศการศึกษา สามารถกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
8. การพัฒนาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา และนำความรู้จากการวิจัยไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้
9. การพัฒนาสามารถดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น
10. การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางด้านสื่อเทคโนโลยีการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่สำคัญ
11. การพัฒนาควรคำนึงถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น
12. การพัฒนาการจัดองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารโดยกำหนดภารกิจครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารแบบมีส่วนร่วม
13. การพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับครู บุคลากรและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร
14. การพัฒนาควรจัดในสถานที่ฝึกอบรมที่มีสื่อประกอบการอบรมและบรรยากาศความที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.5 การสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 (Round 2) โดยนำผลการดำเนินการในรอบที่ 1 มาสังเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นภาพรวมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เช่น การใช้อำนาจแบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนที่เหมาะสม มีความยุติธรรม 		<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความเป็นกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบค่านิยม และบริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบค่านิยม และบริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล
<ul style="list-style-type: none"> มีบุคลิกภาพเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> พฤติกรรมการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาสมรรถนะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับตัวแปร และปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ ระดับการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และควรคำนึงถึงปัจจัยเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษา
<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำเหมาะสม มีทักษะการบริหารงาน การสื่อสาร สามารถใช้อำนาจผู้บริหารเพื่อเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการใช้อำนาจของตน 	<ul style="list-style-type: none"> พฤติกรรมการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา บริหารจัดการความขัดแย้งซึ่งเป็นการความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีความเหมาะสม สร้างสรรค์และได้ประโยชน์สูงสุดร่วมกันทุกฝ่าย 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาในทุก ๆ ด้านต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาสมรรถนะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับตัวแปร และปัจจัยต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง ประสบการณ์ ขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> มีความเป็นผู้นำ มีทักษะการบริหารงาน และทักษะการสื่อสาร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น รวมทั้งมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่มีความเหมาะสม สร้างสรรค์และได้ประโยชน์สูงสุดร่วมกันทุกฝ่าย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหาร/จัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
	<ul style="list-style-type: none"> • วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือ และการประนีประนอมหรือวิธีการชนะ-ชนะ • วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยง คือ วิธีการเอาชนะ 			
<ul style="list-style-type: none"> • สามารถวางนโยบายและแผนการบริหารที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานได้ 			<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาในทุก ๆ ด้านต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามแผนที่กำหนด • การพัฒนาต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีความคล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดนโยบายและจัดทำแผนการบริหารที่ชัดเจน รวมทั้งแผนการพัฒนาสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน มีการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ความสามารถเรื่องหลักสูตร และสามารถพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม 			<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ความสามารถเรื่องหลักสูตรและสามารถพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม
<ul style="list-style-type: none"> • มีหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 		<ul style="list-style-type: none"> • มีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมาย มีการนิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาให้มีทักษะในการนิเทศ การศึกษา สามารถกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีความรับผิดชอบ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ
<ul style="list-style-type: none"> • มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวได้เหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร รัก เมตตา เอาใจใส่ 	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องประสานความขัดแย้งให้หมดไป เสริมสร้างบรรยากาศความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา 		<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> • มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวได้เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือส่งเสริมและ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหาร/จัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
ช่วยเหลือส่งเสริมและให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอภาค	<ul style="list-style-type: none"> ควรทำหน้าที่อธิบายแนวทางการบริหารความขัดแย้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจตรงกันและสำรวจความพึงพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 			ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค รวมทั้งทำหน้าที่บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจมากที่สุด
<ul style="list-style-type: none"> บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการเรียนรู้ที่ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ 		<ul style="list-style-type: none"> คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาของนักเรียนเป็นรายบุคคล 		<ul style="list-style-type: none"> บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและครูในด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดและแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน 				<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดและแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน
<ul style="list-style-type: none"> รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีการที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ คือ การพูดคุยทำความเข้าใจ วางแผนปรับแนวคิดด้วยเหตุผลและคุณธรรม ประชุมชี้แจง และกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> รับฟังความคิดเห็นของทุกคน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาการจัดองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารโดย กำหนดภารกิจครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารแบบมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของทุกคน เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 			<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา และนำความรู้จากการวิจัยไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษา และนำความรู้จากการวิจัยไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหาร/จัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ครูหรือได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง และมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี 	<ul style="list-style-type: none"> ควรได้รับความรู้ และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้บริหารจัดการความขัดแย้ง 	<ul style="list-style-type: none"> แสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ การพัฒนาที่สามารถดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การประชุม-เชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น การพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับครู บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น
<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสมตามความถนัดและความชำนาญ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถโดย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 		<ul style="list-style-type: none"> มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่เป็นผู้นำการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา 		<ul style="list-style-type: none"> มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเรียนรู้ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
<ul style="list-style-type: none"> ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่สร้างสรรค์ผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 				<ul style="list-style-type: none"> ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่สร้างสรรค์ผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมรับฟังแนวปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ 			<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาควรคำนึงถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาและการมีส่วนร่วม รับฟังแนวปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหาร/จัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการใช้สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 			<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางด้านสื่อ เทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่สำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ด้านสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม 		<ul style="list-style-type: none"> สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาควรจัดในสถานที่ที่ฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในด้านสื่อประกอบการอบรมและบรรยากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในสถานศึกษาให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

จากตารางที่ 4.5 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 โดยนำผลการดำเนินการในรอบที่ 1 มาสังเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลแล้ว มีผลการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบค่านิยม และบริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล
2. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และควรคำนึงถึงปัจจัยเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษา
3. มีความเป็นผู้นำ มีทักษะการบริหารงาน และทักษะการสื่อสาร
4. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่นตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น รวมทั้งมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่มีความเหมาะสม สร้างสรรค์และได้ประโยชน์สูงสุดร่วมกันทุกฝ่าย
5. กำหนดนโยบายและจัดทำแผนการบริหารที่ชัดเจน รวมทั้งแผนการพัฒนา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน มีการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน
6. มีความรู้ความสามารถเรื่องหลักสูตรและสามารถพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม
7. มีความรู้เรื่องกรณีศึกษา สามารถวิเคราะห์ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวได้เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือส่งเสริมและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอภาค รวมทั้งทำหน้าที่บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจมากที่สุด

9. บริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและครูในด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
10. มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิด และแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน
11. ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของทุกคน เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ
12. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษา และนำความรู้จากการวิจัยไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
13. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น
14. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเรียนรู้ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
15. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่สร้างสรรค์ผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
16. ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาและการมีส่วนร่วม รับฟังแนวปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ
17. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
18. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในสถานศึกษาให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ส่วนที่ 5

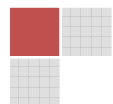
บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สํารวจและเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 2) วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลงานวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการศึกษา 6 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) ขั้นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษา 2) ขั้นการกำหนดประเด็นหรือกรอบในการศึกษาเพื่อศึกษาเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำหนด ประกอบด้วยหัวข้อที่ใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. การบริหาร/จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 3. การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ขั้นตอนการสืบค้นและคัดเลือกรายงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการดำเนินงานได้รายงานวิจัยที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ จำนวน 55 เรื่อง 4) ขั้นการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยอย่างละเอียด เพื่อสรุปสาระ รายละเอียดในแต่ละประเด็นตามแบบบันทึก พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละประเด็นก่อนนำมาสังเคราะห์ 5) ขั้นวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบที่กำหนด ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้อง และ 6) ขั้นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย การเรียบเรียงและการจัดพิมพ์รายงานเพื่อนำเสนอผลการสังเคราะห์

5.1 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยายจำแนกตามคุณลักษณะของงานวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยจำแนกสถาบันที่ผลิตและปีที่พิมพ์ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ พบว่า งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวนมากที่สุด คือ 9 เรื่อง (ร้อยละ 16.36) งานวิจัยส่วนใหญ่พิมพ์ในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 21 เรื่อง (ร้อยละ 38.18)
2. จำแนกตามกลุ่มของงานวิจัยพบว่า งานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์มีจำนวนมากที่สุด คือ 42 เรื่อง (ร้อยละ 76.36)
3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาสาระงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาพบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระที่มีเนื้อหาสาระมากที่สุดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 7.27) วิทยานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระมากที่สุดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 21 เรื่อง (ร้อยละ 38.18) ดุษฎีนิพนธ์มีเนื้อหาสาระมากที่สุดเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 เรื่อง ซึ่งเท่ากับเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 5.45)
4. กลุ่มงานวิจัยจำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระที่เป็นประเภทเชิงปริมาณ มีจำนวน 7 เรื่อง (ร้อยละ 12.73) วิทยานิพนธ์ที่เป็นประเภทเชิงปริมาณ มีจำนวน 42 เรื่อง (ร้อยละ 76.36) ดุษฎีนิพนธ์ที่เป็นประเภทเชิงคุณภาพ มีจำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 5.45)



5. กลุ่มงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจ มากที่สุด (ร้อยละ 74.00) การศึกษาค้นคว้าอิสระ ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจ สำหรับวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจและวิธีสหสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนดุชฎินิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธี R&D มากที่สุด กลุ่มงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย ทั้งหมดเป็นดุชฎินิพนธ์ที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธี R&D (ร้อยละ 100) งานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธีจำแนกตามลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า ทั้งหมดเป็นดุชฎินิพนธ์ที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธี R&D (ร้อยละ 100)

6. กลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและลักษณะการออกแบบงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และลักษณะการออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีเชิงสำรวจมากที่สุด จำนวน 17 เรื่อง (ร้อยละ 30.91)

7. กลุ่มงานวิจัยจำแนกตามประเภทงานวิจัย พบว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระใช้กลุ่มที่ศึกษาจากประชากรมากที่สุด มีจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.09) วิทยานิพนธ์ใช้กลุ่มที่ศึกษาจากประชากร มีจำนวน 4 เรื่อง (ร้อยละ 7.27) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นมากที่สุด มีจำนวน 15 เรื่อง (ร้อยละ 27.27) ดุชฎินิพนธ์ใช้กลุ่มที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนมากที่สุด มีจำนวน 5 เรื่อง (ร้อยละ 9.09)

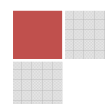
8. กลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และจำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรต้น 3 ตัว จำนวน 9 เรื่อง (ร้อยละ 16.36)

9. กลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาและจำนวนตัวแปรตาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีเนื้อหาสาระ/ประเด็นที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนตัวแปรตาม 4 ตัว และเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนตัวแปรตาม 5 ตัว มากที่สุด จำนวน 6 เรื่อง (ร้อยละ 10.91)

10. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรของงานวิจัยในแต่ละประเภทจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ศึกษาตัวแปรมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา มีจำนวน 2 เรื่อง (ร้อยละ 3.64) วิทยานิพนธ์ที่ศึกษาตัวแปรมากที่สุดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงาน/การบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 14 เรื่อง (ร้อยละ 25.45) ดุชฎินิพนธ์มีตัวแปรที่ศึกษามากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 เรื่อง (ร้อยละ 5.45)

11. กลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 9.33) วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 56.00) ดุชฎินิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 8.00)

12. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจำแนกตามตัวบ่งชี้คุณภาพ พบว่า เครื่องมือประเภทแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ ความตรง และความเที่ยงมากที่สุด (ร้อยละ 36.18)

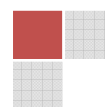


13. การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามลักษณะสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนามากที่สุด (ร้อยละ 4.93) วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนามากที่สุด (ร้อยละ 29.37) ดุษฎีนิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติพรรณนามากที่สุด (ร้อยละ 4.20)

14. การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละกลุ่มงานวิจัยที่จำแนกตามข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) พบว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด (ร้อยละ 9.21) วิทยานิพนธ์การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด (ร้อยละ 55.26) ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนใหญ่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย (สรุป/สังเคราะห์จากผลการวิจัย) ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด (ร้อยละ 7.89)

5.2 ผลสรุปการสังเคราะห์ดำเนินการด้วยการวิเคราะห์และตีความจากผลการวิจัยในแต่ละเรื่อง และนำมาสังเคราะห์ในขอบข่ายที่กำหนด ผลการวิจัย พบว่า มีองค์ความรู้ต่าง ๆ ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. ต้องเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบค่านิยม และบริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล
2. ต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และควรคำนึงถึงปัจจัยเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษา
3. ต้องมีความเป็นผู้นำ มีทักษะการบริหารงาน และทักษะการสื่อสาร
4. ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น รวมทั้งมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่มีความเหมาะสม สร้างสรรค์และได้ประโยชน์สูงสุดร่วมกันทุกฝ่าย
5. ควรกำหนดนโยบายและจัดทำแผนการบริหารที่ชัดเจน รวมทั้งแผนการพัฒนา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน มีการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน
6. ควรมีความรู้ความสามารถเรื่องหลักสูตรและสามารถพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม
7. ควรมีความรู้เรื่องการนิเทศ สามารถนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ
8. ควรมีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวได้เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือส่งเสริมและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค รวมทั้งทำหน้าที่บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจมากที่สุด
9. ควรบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและครูในด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



10.ควรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิด และแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกัน

11.ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของทุกคน เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ

12.ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษา และนำความรู้จากการวิจัยไปเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

13.ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายและเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น

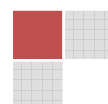
14.ควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเรียนรู้ เปิดโอกาส และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

15.ควรให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่สร้างสรรค์ผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

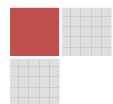
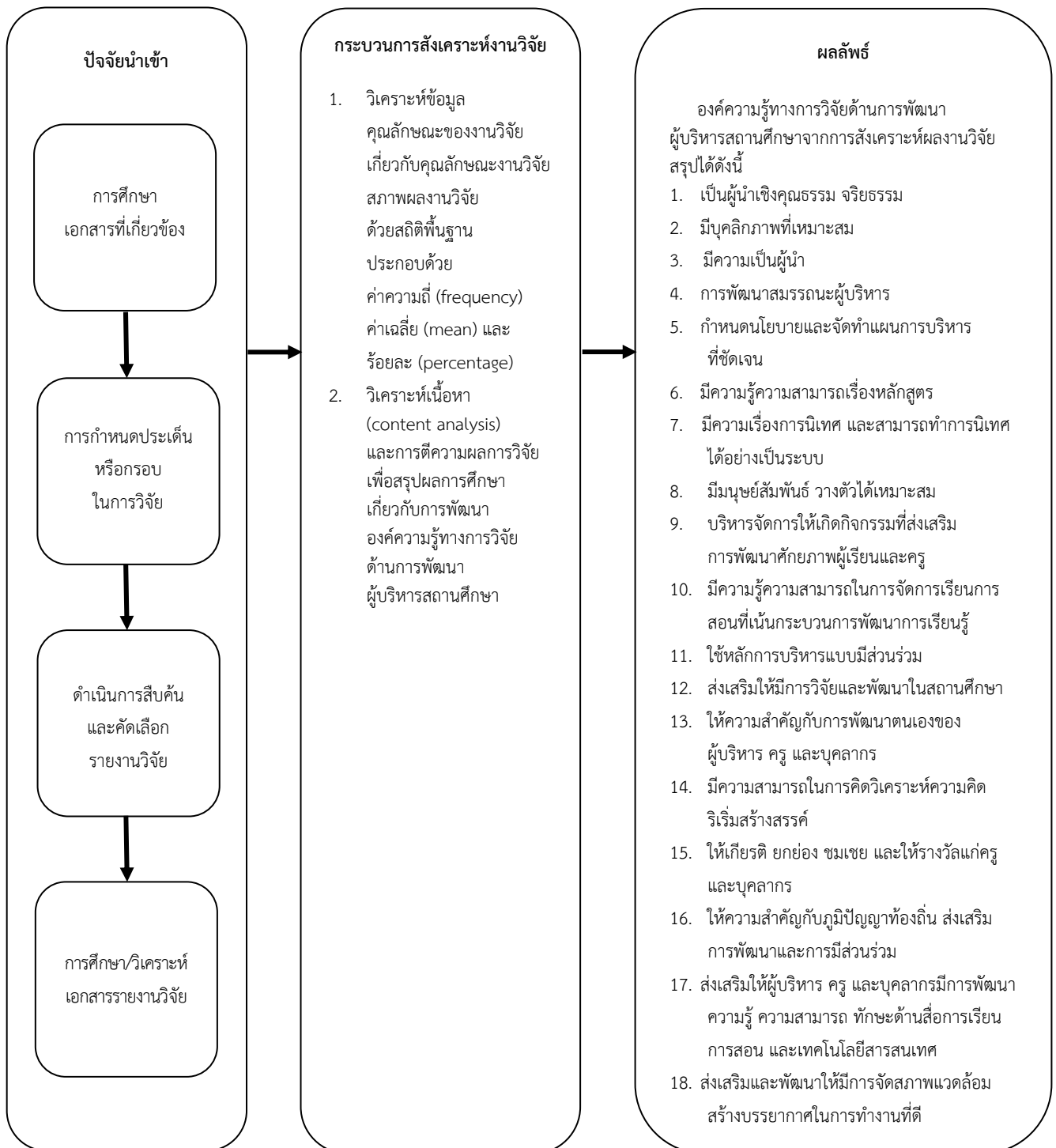
16.ควรให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาและการมีส่วนร่วม รับฟังแนวปฏิบัติ ข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ

17.ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

18.ควรส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในสถานศึกษาให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

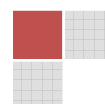


ผลลัพธ์การสังเคราะห์องค์ความรู้ทางการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

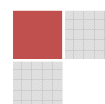
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช. (2541) การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์
อภิमानและการวิเคราะห์เนื้อหา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542) การวิเคราะห์อภิमान (Meta-analysis). กรุงเทพฯ : นิซินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- สมุทพร ชำนาญ. (2554) การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในระหว่าง ปี พ.ศ. 2541-2550.
ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา: 10-22.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556) การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา. การประชุมชาติใหญ่วิชาการครั้งที่ 4 เรื่อง “การวิจัย
เพื่อพัฒนาสังคมไทย” วันที่ 10 พฤษภาคม 2556 ณ มหาวิทยาลัยมหาดไทย อำเภอมหาวิทยาลัย
จังหวัดสงขลา. ผลงานวิชาการเลขที่ 371 หน้า 338-348.
- พรธณี ลีกิจวัฒน์. (2553) วิธีการวิจัยทางการศึกษา Research methods in education. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,
หน้า 155.
- ศศิภาญจน์ ทวีสุวรรณ และคณะ. (2555) การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของ
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552) รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย:
การวิเคราะห์อภิमान (Meta - analysis). กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ธารินี พลเยี่ยม. (2547) การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2540 – 2545. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2527) การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
_____. (2531). การสังเคราะห์งานวิจัย: เชิงปริมาณเน้นวิชาวิเคราะห์เมตต้า. กรุงเทพฯ:
พณีสพับลิชชิง.
- Chalmers, Iain, Larry V. Hedges, and Harris Cooper. (2002) A brief history of research
synthesis. *Evaluation & the health professions* 25.1: 12-37.
- DePaulo, B. M., Charlton, K., Cooper, H., Lindsay, J. J., & Muhlenbruck, L. (1997).
The accuracy-confidence correlation in the detection of deception.
Personality and Social Psychology Review, 1(4), 346-357.



รายชื่อผู้จัดทำ

รายชื่อผู้จัดทำ

- | | | |
|------------------------------|--|-------------------|
| 1. นางวิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา | ที่ปรึกษา |
| 2. นางสาวศกสรพรรณ เปลี่ยนขำ | รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา | ที่ปรึกษา |
| 3. นางสาวดวงพร เจียมอัมพร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | หัวหน้าคณะทำงาน |
| 4. นางสาวรัตติกร ผรณสุวรรณ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| 5. นางอรุณ ไบแก้ว | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะทำงาน |
| 6. นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการคณะทำงาน |





สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

60 หมู่ 2 ซอยไร่ขิง 14 ตำบลไร่ขิง อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม 73210

โทรศัพท์ (034) 225400-2, 321286, 321290 โทรสาร (034) 225399, 321285, 321288

<http://www.nidtep.go.th>