



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการตั้งขึ้น โดยการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 4 พฤษภาคม เล่มที่ 96 ตอนที่ 80 (ราชกิจจานุเบกษา, 2522 : 65-67)

การก่อตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษานั้นงบประมาณส่วนหนึ่งได้รับความช่วยเหลือในรูปเงินยืมจากธนาคารโลก และได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงานสถาบันฯ ในปี พ.ศ. 2525 ที่ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ภารกิจหลักของสถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษานั้นมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งผู้บริหารประจำการ (Inservice Training) และเตรียมผู้บริหารการศึกษาที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (Pre-promotional Training) นอกจากนี้ยังจัดการฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชา (Specialized-Training) และการสัมมนาในระดับความคิดตามความต้องการของกรมกองต่างๆ

การดำเนินงานในระยะเริ่มก่อตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษานั้น ยังไม่มีความพร้อมในเรื่องของอาคารสถานที่ บุคลากร ประกอบกับผู้บริหารศึกษามีจำนวนมาก การจัดฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาให้ทั่วถึงจะต้องใช้เวลาานมากถ้าให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาดำเนินการเองทั้งหมด กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดมอบหมายให้เขตการศึกษาทั้ง 12 เขต เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมผู้บริหาร ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาดำเนินงานตามข้อผูกพันที่มีต่อธนาคารโลก สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2529 ต่อจากนั้นสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาดำเนินงานตาม แผนนโยบายแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงแผนพัฒนา การศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)

ปัจจุบันสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาดำเนินงานตามแผนนโยบายแผน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

จำนวนผู้บริหารการศึกษาที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาได้ทำการฝึก อบรมไปแล้วมีดังนี้

ในปี พ.ศ. 2523-2530 สถาบันฯ ได้พัฒนาผู้บริหารการศึกษาไปแล้ว มี จำนวน 17,600 คน

ในปี พ.ศ. 2530-2534 มีผู้บริหารการศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมมีจำนวน 26,461 คน

เป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามแผนพัฒนาการ ศึกษา ระยะที่ 7 พ.ศ. (2535-2539) มีจำนวน 111,200 คน (สถาบันพัฒนาผู้ บริหารการศึกษา, 2534 : 6-33)

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญของกระทรวง ศึกษาธิการที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพทางด้านต่างๆ มา โดยตลอดเพื่อเป็นการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นที่ศรัทธา เชื่อถือ ยอมรับ อันจะนำมาสู่ ความมีชื่อเสียงของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ชื่อเสียงของหน่วยงานนั้นย่อมมี ส่วนเกี่ยวข้องไปถึงภาพลักษณ์ด้วย ซึ่ง Chisnall (1989 : 134) ได้กล่าวไว้ว่า ภาพลักษณ์ขององค์การที่ดีจะมีผลต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและมีชื่อเสียง

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาได้ดำเนินงานมามากกว่า 10 ปีแล้ว ผล การดำเนินงานมีการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นมาเป็นลำดับ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะได้มีการ พัฒนาหน่วยงานในด้านต่างๆ แล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาที่อาจจะทำให้เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงานและการพัฒนาสถาบันผู้บริหารการศึกษา ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้อบรมมีความเห็นว่าเป็นการอบรมที่เครียดเกินไปน่าจะมุ่งสร้างสมรรถภาพและจัดประสบการณ์บริหารให้มาก วิทยากรบางส่วนควรปรับปรุงวิธีการอบรมโดยเฉพาะการบรรยายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2532 : 157)

และในการประเมินผลโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในปี พ.ศ. 2529 พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ประสบปัญหาเรื่องอัตรากำลังนับแต่เริ่มก่อตั้ง จึงได้มีการขอยืมตัวบุคลากรจากกรม กองอื่นๆ ในกระทรวงศึกษาธิการมาช่วยราชการ ซึ่งมักจะขอกลับหน่วยงานเดิม เนื่องจากสถานภาพในการทำงานไม่แน่นอน นอกจากนี้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ยังขาดบุคลากรที่อาวุโสหรือมีคุณวุฒิเฉพาะอย่าง ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือจากทุกฝ่าย เนื่องจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ไม่มีผลประโยชน์ที่จะตอบแทนให้บุคลากรเหล่านี้อย่างคุ้มค่า ผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงมักโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น การที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีอัตราการเคลื่อนย้ายของบุคลากรสูง ทำให้ไม่สามารถจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพได้นอกจากนั้น ในด้านคุณวุฒิของบุคลากรที่เป็นข้าราชการทั้งสิ้น 83 คน มีคุณวุฒิทางการศึกษา 41 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ที่จบวิชาเอกทางด้านการบริหารการศึกษาเพียง 18 คน จบสาขาวิจัยเพียง 1 คน และจำนวนข้าราชการที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารเพียงร้อยละ 3.70 ดังนั้นบุคลากรที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมจึงไม่มีผู้ที่รับผิดชอบด้านการบริหารมาก่อนเลย ซึ่งมีผลในด้านความศรัทธา และความเชื่อถือที่มีต่อสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ไม่น้อย (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529 : 48-50)

นอกจากนี้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้ถูกกล่าวว่าเป็นหน่วยงานที่พัฒนาผู้บริหารศึกษามากกว่า 10 ปี การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา แทนที่จะทำให้ผู้บริหารเกิดความรักใคร่สมานฉันท์ กลับทำให้เกิดความไม่สามัคคีกัน (ไทยรัฐ, 2533 : 8) การที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาถูกกล่าวเช่นนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินงาน

วิรัช ลภีรัตนกุล (2529 : 77) กล่าวไว้ว่า "หน่วยงานหรือองค์การ สถาบันใดก็ตาม หากมีภาพลักษณ์ที่เป็นไปในทางที่เลื่อมเสียแล้ว หน่วยงานสถาบันนั้นย่อมไม่ได้รับความเชื่อถือ หรือไว้วางใจจากประชาชน ประชาชนอาจมีความระแวงสงสัย หรือเกลียดชังต่อหน่วยงานนั้น รวมทั้งอาจไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนต่อหน่วยงานนั้นๆ ในทางตรงข้ามหากหน่วยงานหรือองค์การ สถาบันมีภาพลักษณ์ที่ดี ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชน ที่มีต่อหน่วยงานสถาบันนั้นย่อมเป็นภาพที่บรรเจิด สวยสดงดงาม นั่นคือ เป็นภาพของหน่วยงานสถาบันที่เป็นไปในทางดี มีความน่าเชื่อถือศรัทธา สมควรแก่การไว้วางใจหรือนำคบหาสมาคมด้วย

จากการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตั้งแต่ได้กล่าวมาแล้วนั้นพอสรุปได้ว่า สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาประสบปัญหาในการดำเนินงานด้านบุคลากร ด้านการฝึกอบรม และในด้านชื่อเสียง ความศรัทธา ความเชื่อถือ การยอมรับปัจจัยเหล่านี้อาจจะทำให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีขึ้นได้ เพราะภาพลักษณ์ในสายตาของคนส่วนใหญ่ คือ ภาพที่ดีต่อความรู้สึกนึกคิด จะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือและศรัทธาของประชาชน (เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ 2533 : 79)

ภาพลักษณ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากที่แต่ละหน่วยงานต้องรู้ว่าหน่วยงานของตนมีภาพลักษณ์อย่างไรโดยศึกษาจากความเห็นของคนส่วนมาก ถ้าความเห็นของคนส่วนมากเป็นเช่นไร ภาพลักษณ์ของหน่วยงานก็จะเป็นเช่นนั้น ถ้าผลออกมาไม่ดีหรือปานกลางก็จะต้องเร่งรีบสร้างภาพลักษณ์ให้ดีขึ้น มิฉะนั้นหากภาพลักษณ์ตกต่ำลงจะพาให้การดำเนินงานของสถาบันนั้นล้มเหลวได้ (วิจิตร อวระกุล 2534 : 150)

ภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นเช่นไรและภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อสถาบันพัฒนาผู้บริหารเป็นอย่างไรนั้น ควรได้มีการสำรวจเพื่อให้ได้ทราบถึงภาพลักษณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน อันเป็นแนวทางในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ศรัทธา จากผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก การสร้างภาพลักษณ์ จึงนำไปสู่การพัฒนาองค์การวิธีหนึ่งที่อยู่วิสัยมีความสนใจ ดังนั้นจึงได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารศึกษาระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีภาพลักษณ์ต่อสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาแตกต่างกัน

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ กรมที่สังกัดของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง คือ
 - 1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 - 1.2 กรมสามัญศึกษา
 - 1.3 กรมอาชีวศึกษา
 - 1.4 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คือ
 - 2.1 ตัวสถาบัน
 - 2.2 วิทยาการ
 - 2.3 การบริหาร
 - 2.4 การให้บริการ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะผู้บริหารการศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตำบลไผ่ซาง อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2534-2535 (1 ตุลาคม

พ.ศ. 2533 - 30 กันยายน พ.ศ. 2535) เป็นผู้บริหารการศึกษาจาก 4 สังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงอยู่แล้ว ในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในช่วงปลายแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)

2. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยประยุกต์จากกรอบแนวคิดภาพลักษณ์องค์การของ Gregory และ Wiechmann (1991 : 1-27) ในส่วนที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษามี 4 ด้าน คือ

1. ตัวสถาบัน
 - 1.1 ความเชื่อถือ
 - 1.2 การยอมรับ
 - 1.3 ความเลื่อมใสศรัทธา
2. วิทยาการ
 - 2.1 ความรู้
 - 2.2 ประสบการณ์ความชำนาญ
 - 2.3 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
 - 2.4 บุคลิกภาพ
3. การบริหาร
 - 3.1 การบริหารโครงการฝึกอบรม
 - 3.2 การประชาสัมพันธ์
4. การให้บริการ
 - 4.1 หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดให้
 - 4.2 สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ภาพโดยรวมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ และความรู้สึกที่ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงที่ผ่านการฝึกอบรมมีต่อสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ตำบลไร่ขิง อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2534 - 2535 ที่มีตำแหน่งทางการบริหาร เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าภาควิชา

หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดให้ หมายถึง โครงการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยดำเนินการฝึกอบรมภายในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ที่ตำบลไร่ขิง อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

วิทยากร หมายถึง บุคลากรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่บรรยายหรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนจัดสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ เกิดขึ้นแก่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
2. เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้เป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ศรัทธา ความเชื่อถือจากผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับสูงที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2534-2535 กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากหน่วยงาน 4 สังกัด ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 266 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 549 คน

1.3 ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 105 คน

1.4 ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 85 คน

รวมเป็นตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1,005 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และเป็นแบบจัดลำดับ (Ranking) ประกอบด้วยคำถามในแบบสอบถามรวม 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสำรวจภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

ตอนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
ส่งไปยังตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย และขอความร่วมมือให้ส่งกลับคืนผู้วิจัย
โดยบริการทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่
และหาค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
โดยใช้ค่าเฉลี่ยมีขนิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาผู้
บริหารการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง ในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
Analysis of Variance)

4.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา โดยการวิเคราะห์รายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Procedure)

5. การเขียนรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
วัตถุประสงค์ในการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย ตัวแปรในการวิจัย ขอบเขตการวิจัย
คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและวิธีการดำเนินวิจัยโดยย่อใน
การวิจัย

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยกรอบแนวคิดทฤษฎีของ
การวิจัย ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทบาทของสถาบันพัฒนาผู้
บริหารการศึกษา

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างประชากร การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ