

influenced the critical early years of community college development in Massachusetts. Furcolo held a passionate policy commitment to community colleges and his passion is largely responsible for the gestation and birth. Volpe was less personally committed, yet his administration witnessed a marked increase in funding and pace of campus planning. Analysis of this irony holds a number of significant lessons concerning gubernatorial responsibilities for policy formulation, legislative leadership, and public opinion leadership.

This dissertation utilizes a case study research *modus operandi*. It includes a literature review which focuses on works related to politics and policy-making in higher education, as well as the American governorship and the range of gubernatorial power.

The results of this study offer insights into how governors use the powers of their office to shape the policies of their ears and engaged the specific policy issue of community college development within the context of other demands and policy concerns of their administrations. Finally, it offers tightly defined lessons for the relationship between governors and higher education in contemporary times.

บทคัดย่อ : การเมืองมีบทบาทที่สำคัญมากและเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงมิได้ในการพัฒนาโยบายที่เกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษาในระดับรัฐ ผู้ว่าการรัฐเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการทางการเมืองในระดับรัฐในการวางนโยบายการอุดมศึกษาของรัฐ การศึกษานี้มุ่งค้นหาบทบาทซึ่งผู้ว่าการรัฐสองคนได้แสดงในช่วงระยะต้น ๆ ของการพัฒนาวิทยาลัยชุมชนในรัฐแมสซาชูเซตส์ระหว่างปี 1957 และ 1962.

จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้มีสองด้าน ด้านแรกนั้น เพื่อเสาะหาเรื่องราวที่บอกกล่าวเกี่ยวกับผู้ว่าการรัฐสองคนในความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ พรรคการเมือง และการจัดวางนโยบายทางการศึกษา เน้นไปที่ประวัติศาสตร์อันเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยชุมชน เรื่องราวที่น่าสนใจว่า เนื้อหาของเวลาที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์และการวินิจฉัยสั่งการของฟอสเตอร์ เฟอริโคโล (1957-1960) และจอห์น ไวลเพ (1961-1962) และในทำนองกลับกัน เพื่อศึกษาว่า ผู้ว่าการรัฐทั้งสองท่านนี้ได้จัดการกับกิจการต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาเหล่านั้นอย่างไรในช่วงปฏิบัติงานของเขา

จุดมุ่งหมายประการที่สองของการศึกษานี้ก็เพื่อวิเคราะห์เป็นพิเศษว่า ทำไมเฟอร์โคโลและโวลเพ็งจึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิทยาลัยชุมชนในช่วงระยะเวลาที่กล่าวนั้นในรัฐแมสซาชูเซตส์ เฟอร์โคโลมีนโยบายเกี่ยวกับพันธะผูกพันต่อวิทยาลัยชุมชนเป็นอย่างมากและอารมณ์ความรู้สึกของเขานั้นมีผลอย่างยิ่งต่อการตั้งครุฑและการเกิด โวลเพ็งนั้นมีพันธะผูกพันต่อเรื่องเหล่านี้น้อยกว่า การบริหารงานของเขานั้นประสบความสำเร็จในแง่ของการหาเงินทุนและการวางแผนวิทยาเขต การวิเคราะห์เรื่องนี้ทำให้ได้รับบทเรียนหลายอย่างเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของผู้ว่าการรัฐภาวะผู้นำเชิงกฎหมาย และภาวะผู้นำเชิงประชาพิจารณาด้วย

วิทยานิพนธ์นี้ใช้กรณีศึกษาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เน้นที่งานที่เกี่ยวกับการเมืองและการวางนโยบายด้านการอุดมศึกษา เช่นเดียวกันกับความเป็นผู้ว่าการรัฐ และพลังอำนาจของผู้ว่าการรัฐ

ผลของการศึกษานี้ เสนอให้เห็นความหยั่งรู้ว่า ผู้ว่าการรัฐได้ใช้พลังอำนาจในสำนักงานเพื่อกำหนดนโยบายและวางนโยบายเฉพาะสำหรับการพัฒนาวิทยาลัยชุมชนในแง่ที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และนโยบายของการบริหารงานอย่างไร ท้ายที่สุด ก็เสนอบทเรียนที่ได้มีการนิยามอย่างดีแล้วสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าการรัฐกับการอุดมศึกษาในช่วงระยะเวลานั้น ๆ

ลำดับที่ 12 เรื่อง Faculty Morale and Satisfaction in the Academic Workplace of the Pennsylvania State System of Higher Education Universities.

ผู้แต่ง	Acker, Earl Ellisworth
อาจารย์ที่ปรึกษา	Shapiro, Joan
มหาวิทยาลัย	Temple University
ปี	1995 จำนวน 221 หน้า

Abstract : The major purpose of this study was to investigate the faculty morale and the job satisfaction of the full-time teaching faculty members within the State System of Higher Education (SSHE) of the Commonwealth of Pennsylvania to gain a better understanding of these critical factors within this group of unionized Commonwealth

employees. "The process used was to duplicate a portion of a project entitled, "The Future of the Academic Workplace in Liberal Arts Colleges," which was sponsored by the Council of Independent Colleges.

This study was limited to 11 of the 14 universities in the Pennsylvania SSHE which agreed to participate in the study. The areas established by the questionnaire for investigation were : (a) Career Patterns and Issues, (b) Participation in Institutional Decision-Making, (c) Evaluating the Performance of Faculty, (d) Satisfaction, (e) Importance of Work Experience, (f) The Culture of Your College, and (g) Demographic Data.

Most members of this faculty express a commitment to their profession as faculty members and see this as their career of choice. They express a strong belief that they should be involved in decision-making to a greater extent than they actually believe they are involved. The greatest areas of discrepancy are in budgeting, long-range planning, selection of senior academic leadership, admission standards and retention plans, deciding athletic policies, and representation on the Board of Trustees. For this faculty, issues of empowerment in the workplace seem to rank high.

บทคัดย่อ : จุดมุ่งหมายสำคัญของการศึกษานี้ก็เพื่อที่จะสืบค้นเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์และความพึงพอใจของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาภายในระบบของรัฐเกี่ยวกับการอุดมศึกษา (State System of Higher Education = SSHE) ของเครือจักรภพเพนซิลเวเนีย เพื่อมีความเข้าใจอันดีมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญภายในกลุ่มพนักงานที่รวมเข้าด้วยกัน

การศึกษานี้จำกัดอยู่ที่มหาวิทยาลัย 11 จาก 14 แห่งใน SSHE ของรัฐเพนซิลเวเนียซึ่งตกลงที่จะให้ความร่วมมือในการศึกษาร่วมกันครั้งนี้ แบบสอบถามนั้นมุ่งถามในแง่มุมต่าง ๆ ได้แก่ 1) รูปแบบของอาชีพและเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง 2) การมีส่วนร่วมในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการของสถาบันการศึกษา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ 4) ความพึงพอใจ 5) ความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงาน 6) วัฒนธรรมของวิทยาลัยของท่าน และ 7) ข้อมูลด้านประชากร

สมาชิกส่วนมากที่เป็นอาจารย์เหล่านี้ได้แสดงพันธะผูกพันต่อวิชาชีพในฐานะเป็นอาจารย์ และมองเห็นทางเลือกแห่งวิชาชีพของตน พวกเขาแสดงความเชื่อมั่นอย่างแน่นแฟ้นว่า ควรจะได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการวินิจฉัยสั่งการให้มากกว่าที่เคยได้รับมาแต่ก่อน ในด้านที่เกี่ยวกับงบประมาณ การวางแผนระยะยาว การเลือกผู้นำเชิงวิชาการที่มีอาวุโสสูง มาตรฐานการรับนักศึกษา และแผนการอำนวยการรักษาบุคลากร ตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการกีฬา และการได้เข้าไปเป็นตัวแทนของ Board of Trustees (กรรมการสมาคมมหาวิทยาลัย) สำหรับอาจารย์เหล่านี้ พวกเขาได้จัดลำดับของเรื่องการมีอำนาจในสถานที่ทำงานไว้ในระดับสูงมาก

**ลำดับที่ 13 เรื่อง The Politics of Educational Decision-Making :
A Study of the Strategies Used by Historically Black Colleges and Universities
to Obtain Federal Assistance in 1986.**

ผู้แต่ง	Elbert, Marian Marnivee
อาจารย์ที่ปรึกษา	Willie, Charles V
มหาวิทยาลัย	Harvard University
ปี	1995 จำนวน 275 หน้า

Abstract : In this study, I examined the process of federal policy-making in higher education by documenting the activities of the Historically Black Colleges and Universities (HBUCs) and their organizations and/or supporters in the legislative process for the Title III Program. The purpose of the study was to develop a better understanding of how educational policy-making works at the federal level.

In 1985 the historically black colleges and universities found themselves on the verge of ineligibility for the Title III Program. This program, which was the largest discretionary grant program in the Higher Education Act of 1965 that provided direct assistance to colleges and universities for the improvement of their academic programs and administrative services, was viewed by many educator, federal administrators and legislators as particularly intended for black institutions. It was a program that had become crucial to their survival and, indeed, was viewed by some, as a lifeline for a many of the institutions.

A major issue which black institutions confronted was whether, and if so, how to achieve race specific language in the Title III Program. The use of such language was controversial because of its designation of race as a criterion for receiving funds under a component of the Title III Program. The questions explored in this study are : (1) What were the issues surrounding the use of race specific language that had to be addressed and how were they addressed ? (2) Who were the opponents/supporters, what were their positions, and how did black colleges get them to shift/strengthen their positions ? (3) How were the black colleges able to negotiate the political climate in an environment of conservatism ?

Multiple sources were used to collect data – documents and interviews, with a primary reliance on interviews. These two sources cross-validated relevant data collected . Data analysis was facilitated by the use of public policy theory.

Research data confirmed that the HBCUs were influential in the successful legislative process for Title III. However, the data also revealed that in some instance, legislative success was influenced more by key legislators, legislative staff efforts, incremental changes in Title III, and timing than it was by institutional involvement or initiatives.

This research is important for several reasons: (1) it examines the role of the HBCUs in a legislative process that directly affected them, dispelling the notion of the institutions as reactors rather than proactors; (2) it provides insight on the successful passage of legislation that included race as a criterion for eligibility, and (3) it documents an activity which, subsequently, provided confirming evidence about public policy-making theory and effective strategies for interest groups.

บทคัดย่อ : การศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการวางนโยบายระดับรัฐบาลกลางในการอุดมศึกษา ด้วยการศึกษเอกสารเกี่ยวกับกิจกรรมของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยของคนผิวดำ และองค์กร และหรือผู้ที่สนับสนุนในกระบวนการนิติบัญญัติสำหรับ Title III Program จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้ก็เพื่อที่จะพัฒนาความเข้าใจที่ดีกว่าของงานการวางนโยบายการศึกษาในระดับรัฐบาลกลางของประเทศ

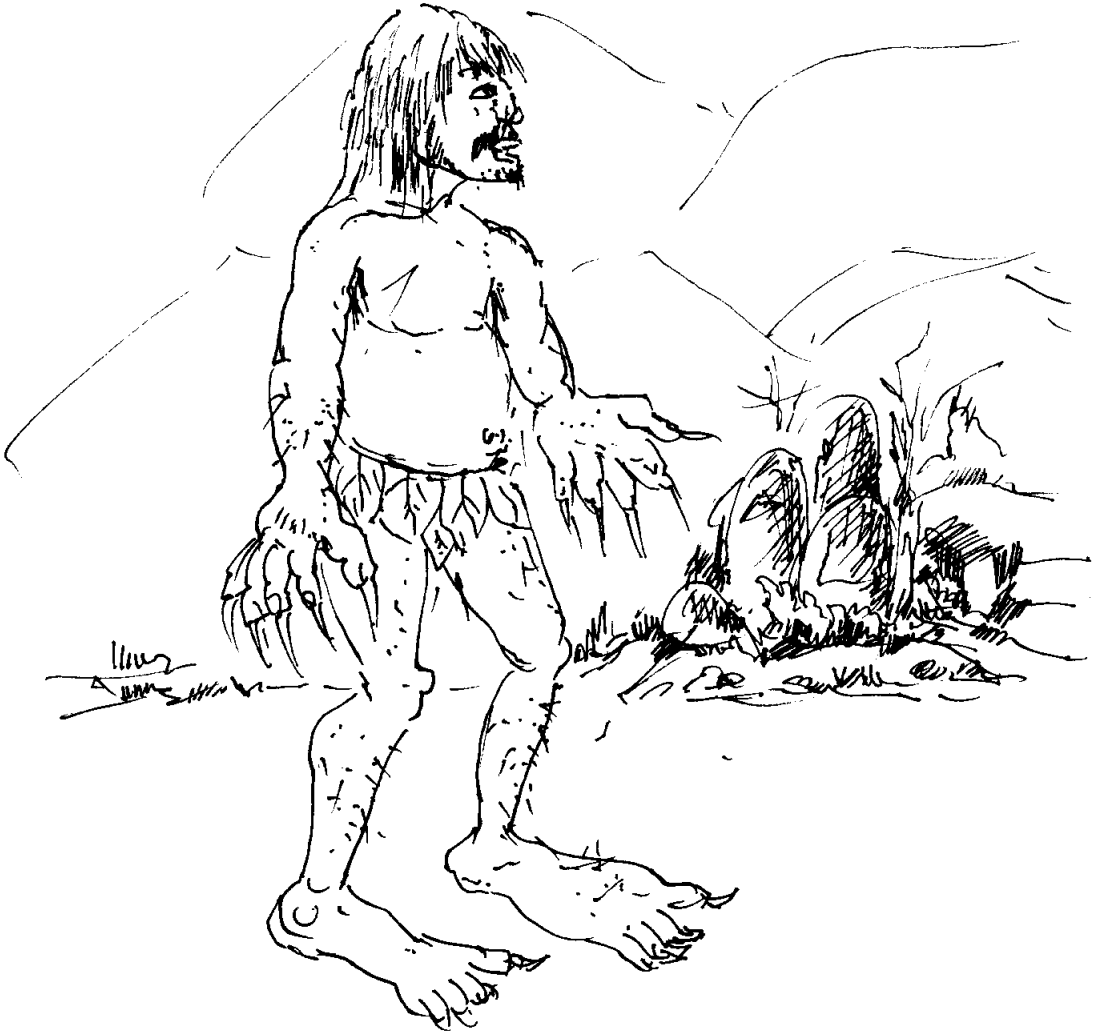
ในปี 1985 วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสำหรับคนผิวดำในประวัติศาสตร์ได้พบว่า ตนเองอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถจะเลือกได้สำหรับ Title III Program ในพระราชบัญญัติอุดมศึกษา 1965 ที่ให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมต่าง ๆ ทางวิชาการและการให้บริหารในเชิงการบริหาร ซึ่งถูกมองโดยบรรดานักบริหารจำนวนมาก รวมทั้งผู้บริหารของรัฐบาลกลาง นักนิติบัญญัติว่า เป็นการมุ่งช่วยเหลือเฉพาะสถาบันการศึกษาสำหรับคนผิวดำเท่านั้น กลายเป็นโปรแกรมที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่รอด และจริง ๆ แล้ว ถูกมองว่าเป็นความช่วยเหลือที่ช่วยต่ออายุให้สำหรับหลาย ๆ สถาบันเลยทีเดียว เรื่องราวสำคัญเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาสำหรับคนผิวดำนี้ได้เผชิญกับปัญหาว่า จะสามารถบรรลุผลในแง่ของความสามารถของเผ่าชนในด้านการใช้ภาษาได้อย่างไรใน Title III Program การใช้ภาษาเช่นนี้เป็นเรื่องที่มีการคัดค้านและถกเถียงกันมาก เนื่องจากการพิจารณาเรื่องเผ่าชนว่าเป็นเกณฑ์สำหรับการรับทุนภายในองค์ประกอบของ Title III Program คำถามที่ค้นหาในการศึกษานี้ก็คือ 1) อะไรเป็นสิ่งที่ล้อมรอบการใช้ภาษาเฉพาะของเผ่าชนว่า จะต้องสนใจและพวกเขาจะใช้กันอย่างไร ? 2) ใครเป็นฝ่ายต่อต้าน ใครเป็นผู้ให้การสนับสนุน พวกเขาอยู่ในตำแหน่งอะไร และวิทยาลัยคนผิวดำสามารถเปลี่ยนไป หรือเสริมสร้างให้แข็งแกร่งขึ้นได้อย่างไร ? 3) วิทยาลัย/ มหาวิทยาลัยคนผิวดำจะสามารถเจาะจากตกลงในเรื่องเกี่ยวกับบรรยากาศทางการเมืองในสิ่งแวดล้อมที่มีความเป็นอนุรักษ์นิยมจัดมากได้หรือไม่ ?

แหล่งต่าง ๆ หลายแหล่งได้ถูกนำมาใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสาร และการสัมภาษณ์ ซึ่งได้มีการทบทวนติดต่อกันก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์จริง ข้อมูลที่ได้รับนั้นถูกวิเคราะห์ด้วยการใช้ทฤษฎีนโยบายสาธารณะเข้าจับ

ข้อมูลจากการวิจัยยืนยันว่า HBCUs มีอิทธิพลมากในกระบวนการนิติบัญญัติที่ประสบความสำเร็จสำหรับ Title III อย่างไรก็ตาม ข้อมูลก็ได้แสดงบางอย่างออกมาด้วย เช่น ความสำเร็จในเชิงนิติบัญญัตินั้น ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากนักกฎหมายคนสำคัญ ๆ จากความพยายามของคณะทำงานด้านนิติบัญญัติ จากความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมาเรื่อย ๆ ใน Title III และจังหวะเวลามากกว่าที่จะเป็นด้วยการเกี่ยวข้องของสถาบัน หรือจากความคิดริเริ่ม

การวิจัยนี้มีความสำคัญด้วยเหตุผลหลายประการ อาทิ 1) ตรวจสอบบทบาทของ HBCUs ในกระบวนการนิติบัญญัติที่มีผลกระทบโดยตรงต่อตัวมันเอง ชับไล่ความเชื่อเดิมที่ว่า

สถาบันเป็นตัวสร้างปฏิกิริยาตอบสนอง (เมื่อมีปัญหาแล้วจึงค่อยแก้ไข) มากกว่าที่จะเป็นผู้ป้องกันไว้ก่อน 2) ทำให้เกิดความหยิ่งรู้ในเรื่องเกี่ยวกับข้อความที่ประสบความสำเร็จของนิติบัญญัติที่รวมไปถึงเรื่องเผ่าชนว่าเป็นเกณฑ์ที่จะเลือกได้ และ 3) เก็บรักษาไว้เป็นเอกสารซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้มีพะยานหลักฐานยืนยันทันอย่างชัดเจนเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดทำนโยบายสาธารณะ และกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จสำหรับกลุ่มผลประโยชน์



ลำดับที่ 14 เรื่อง The Nature of Decision-Making in the Selection of Higher Education Institutions as Training Providers : An Application of the Vroom and Jago Decision-Making Model

ผู้แต่ง Kelly, Velta M.
อาจารย์ที่ปรึกษา Martin, Kennteh E.
มหาวิทยาลัย University of Cincinnati
ปี 1993 จำนวน 143 หน้า

Abstract : The Purpose of this reserach was to provide a basis for identifiting and analyzing the decision -making factors which facilitate or impede the selection of higher education institutions (i.e., four-year colleges and universities) as training providers within organizations. Another purpose of this study was to provide a basis for identifying and analyzing the dominant decision-making method which guides the selection process.

The present research incorporated two important characteristics: the use of naturally occuring decisions that are commonly confronted by organizational managers and the use of objective, independent measures of the decision-making process. The study population included decision makders in organizations with 500 or more employers.

Using factor analysis, this study identified the perceptions of 68 organizational managers concerning their educational goals; the costs and benefits actually experienced in cooperative programing with higher education institutions; and the barriers to effective cooperation. Included also were the situational variables which Vroom and Jago indicated were significant in identifying subordinate participation in the decision-making process. The Five decision-making behaviors prescribed by the model were listed for ranking by the respondents. In addiition, a one-way analysis of variance was used to identify differences in decision-making among groups.

The results of the study indicated thatCustomer relations, Technical skills and Communication skills were the most important goals. The benefits of selecting higher education institutions were increased and tht organizations receive access to instructional experts. The most important barriers that were experienced with managers selecting

higher education institutions included: managers perceived higher education institutions to have a poor understanding of organizations' training needs; managers were worried that the information received would not be applicable to the real business world; and managers felt that instructors would focus on theory instead of application. The situational variables indicated that managers did not perceive subordinate participation as a priority in the decision-making process relative to the selection of training providers. Over 36 percent of the respondents selected the CI method by Broom and Jago, which identifies most managers as being consultative directed in their decision-making behavior.

บทคัดย่อ : จุดมุ่งหมายของการวิจัยนี้ก็คือเพื่อที่จะเสาะหาพื้นฐานสำหรับการระบุและวิเคราะห์องค์ประกอบของการวินิจฉัยสั่งการซึ่งทำให้เกิดความสับสน หรือขัดขวางการเลือกสรรสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา (เช่น วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสี่ปี) ให้เป็นผู้จัดการด้านการฝึกอบรมภายในองค์กร จุดมุ่งหมายอีกประการหนึ่งของการศึกษานี้ ก็เพื่อที่จะเสาะหาพื้นฐานสำหรับการระบุและวิเคราะห์วิธีการตัดสินใจที่โดดเด่นซึ่งชี้แนะแนวทางสำหรับกระบวนการสรรหาบุคลากร

การวิจัยในปัจจุบันเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะสองประการ ได้แก่ การใช้การตัดสินใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติที่บรรดาผู้จัดการ ผู้บริหารทั้งหลายมักต้องเผชิญอยู่เสมอ และการใช้จุดประสงค์ การวัดที่เป็นอิสระของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ ประชากรในการศึกษานี้ประกอบไปด้วยนักตัดสินใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีพนักงาน 500 คนหรือมากกว่านั้น

ด้วยการใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ การศึกษานี้ระบุความหยิ่งรู้ของผู้จัดการในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 68 คน เกี่ยวกับเป้าประสงค์ทางการศึกษา การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับที่ได้รับจากประสบการณ์จริงในโปรแกรมการร่วมมือกันกับสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา และอุปสรรคขัดขวางการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยตัวแปรด้านสถานการณ์ซึ่งรวมและแจกได้ชี้ให้เห็นว่าสำคัญในการระบุพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา จากการใช้ตัวแบบที่ผู้ตอบเป็นผู้จัดลำดับความสำคัญ ยิ่งกว่านั้น ยังมีการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อระบุความแตกต่างในการตัดสินใจระหว่างกลุ่มอีกด้วย

ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ต่อลูกค้า ทักษะด้านเทคนิค และ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญที่สุด ผลประโยชน์ของการเลือก สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาก็คือ ผลผลิตขององค์กร หรือความมีประสิทธิภาพของ พนักงานเพิ่มมากขึ้น และองค์กรสามารถเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญระดับมืออาชีพได้มากขึ้นด้วย อุปสรรคที่สำคัญที่สุดซึ่งผู้จัดการเลือกสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมไปถึง การที่ผู้จัดการมีความหยั่งรู้ว่าการเลือกสรรสถาบันการศึกษาอุดมศึกษานั้น มีความเข้าใจที่ย่ำแย่ในเรื่องเกี่ยวกับองค์กร ความต้องการในการฝึกอบรม ผู้จัดการมีความวิตกกังวลว่าข้อมูลที่ได้รับจะไม่สามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ทางธุรกิจจริง ๆ ได้ และผู้จัดการรู้สึกว่าคุณสอนควรที่จะเน้นหนักที่ทฤษฎีแทนที่จะไปเน้นเรื่องการนำไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสถานการณ์ชี้ให้เห็นว่าผู้จัดการไม่ได้หยั่งรู้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในกระบวนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้จัดการฝึกอบรมให้ ผู้ตอบเกินกว่า 36% เลือกวิธีการ CI ของวอร์มและแจโก ซึ่งระบุว่าผู้จัดการส่วนมากได้เป็นผู้แนะนำมุ่งตรงไปสู่พฤติกรรมการณ์วินิจฉัยสั่งการของเขา

ลำดับที่ 15 เรื่อง Academic Decision-Making at Public Colleges in New York State : A Comparative Study

ผู้แต่ง Grzyinski, Carol Marie

อาจารย์ที่ปรึกษา Hobbs, Walter C.

มหาวิทยาลัย State University of New York at Buffalo

ปี 1993 จำนวน 77 หน้า

Abstract : This study examined five academic decisions which are routinely made at community colleges, comprehensive colleges and colleges of technology and agriculture. Mail-in surveys of full-time faculty and interviews with local governance leaders were used to collect the data at eight colleges.

It was hypothesized that significant differences in decision-making structure and process would be attributable to institutional type. Also, decisions which required a change in, or reinterpretation of, the college mission and existing practices were expected to have

an impact on decision-making structure. None of these hypotheses was confirmed. A political factor in decision-making was also absent.

It is argued that the narrow focus of the study and the homogeneity of the institutions with respect to academic mission allowed the essential core of higher education to reemerge from institutional complexity. The collegial structure was affirmed as the predominant decision-making structure. Its independence was supported by collective bargaining which constrained the political process.

บทคัดย่อ : การศึกษานี้พิจารณาการตัดสินใจเชิงวิชาการ 5 ประการซึ่งเป็นงานประจำที่ปฏิบัติกันโดยทั่วไปในวิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยเบ็ดเสร็จ (Comprehensive college) และวิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยี วิธีการสำรวจที่ได้รับคำตอบกลับมาจากบรรดาคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา และการสัมภาษณ์ผู้นำในท้องถิ่นได้ถูกนำมาใช้สำหรับวิทยาลัยทั้ง 8 แห่งในการศึกษารound

มีการตั้งข้อสมมติฐานว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในโครงสร้างการตัดสินใจ และกระบวนการซึ่งสามารถใช้อ้างเป็นเหตุผลต่อชนิดของสถาบันได้ และการตัดสินใจที่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลง หรือการตีความซ้ำจากคำขวัญหรือจุดมุ่งมั่นของวิทยาลัย (College Mission) และการปฏิบัติเท่าที่กระทำอยู่ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อโครงสร้างการตัดสินใจ ซึ่งข้อสมมติฐานเหล่านี้ไม่มีข้อใดเลยที่ได้รับการยืนยันว่าถูกต้อง องค์ประกอบด้านการเมืองในการวินิจฉัยสั่งการก็ไม่ได้มีการกล่าวถึง ณ ที่นี้

มีการถกเถียงกันว่า การเน้นจุดสนใจแคบ ๆ ของการศึกษานี้ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสถาบันการศึกษาซึ่งยอมรับนับถือใน Academic mission ทำให้มีแก่นกลางที่จำเป็นสำหรับอุดมศึกษาที่จะปรับเปลี่ยนไปจากสถาบันที่มีความซับซ้อนได้ โครงสร้างของวิทยาลัยได้รับการเสริมแต่งให้มั่นคงเช่นเดียวกันกับโครงสร้างการวินิจฉัยสั่งการที่มีอยู่ก่อนแล้ว ความเป็นอิสระของการตัดสินใจได้รับการสนับสนุนจากการเจรจาเรียกร้องสิทธิของพนักงาน (Collective Bargaining) ซึ่งบีบบังคับกระบวนการทางการเมือง

ลำดับที่ 16 เรื่อง Relationship Between Faculty Participation in the Decision-Making Process and Job Satisfaction at Urban, Private Universities in Connecticut (University of New Haven, University of Hartford, Quinnipiac College)

ผู้แต่ง Woodruff, Mary Martha

อาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัย University of Bridgeport

ปี 1992 จำนวน 145 หน้า

Abstract : The purpose of this study was to provide for further examination of the issues of university faculty participation in the decision making process relative to job satisfaction and whether selected demographic variables affect faculty job satisfaction and perceptions of participation among faculty at four urban, private universities in the state of Connecticut. Variables of gender, rank, tenure status, length of higher education teaching experience, educational degree level, bargaining unit affiliation and publishing activity were also examined

Instruments used included the Job Descriptive Index, the Conway adaptation of the Alutto-Belasco Decisional Participation Scale and a Personal Data Sheet. The sample consisted of 243 randomly selected full time faculty who were employed at the University of New Haven, Sacred Heart University, the University of Hartford and Quinnipiac College. Anonymity of response was preserved for the individual respondents.

Among the findings and conclusions were the following : Faculty satisfaction with their participation status was significantly related to their satisfaction with their work, supervisory relationships and pay level. No significance was found to exist between participation status and satisfaction with promotional opportunities or with colleague relationships.

No differences were found to exist between male and female faculty regarding satisfaction with supervision or co-workers. However, it was found that male faculty were

more satisfied with their participation status, their work, pay and opportunities for promotion.

Test results indicated that age was not a determinant of satisfaction regarding satisfaction with participation status, supervision, promotional opportunities or relationships with co-workers. Older workers were found to be more satisfied than their younger colleagues with work and pay.

Salary level, rank, years teaching and tenure status were all positively correlated to satisfaction with pay and participation status. Salary level and rank were positively correlated with working conditions.

Union members were more satisfied with participation status but less satisfied with pay levels than their non-union counterparts. No relationships were found to exist between publishing activity and satisfaction with participation status or satisfaction with any of the job indices.

บทคัดย่อ : จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้ก็เพื่อที่จะจัดให้มีการสอบสวนขั้นต่อไปของเรื่องราวเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการของอาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับพึงพอใจในงาน และกับตัวแปรทางประชากรศาสตร์บางตัว ว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานหรือ รวมทั้งความหยั่งรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยระดับสี่ปี ในเมือง ในรัฐคอนเนคติกัต ตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้าง (Tenure status) ระยะเวลาที่สอนในมหาวิทยาลัย ปริญญาทางการศึกษา หน่วยงานเจรจาตกลงที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย และผลงานด้านตำราและวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวมถึงแบบสอบถาม Job Descriptive Index (JDI), Conway Adaptation ของอลูตโต และเบลาสโกเกี่ยวกับ Decisional Participation Scale and a Personal Data Sheet กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา ที่ปฏิบัติงานที่ University of New Haven , Sacred Heart University, the University of Hartford และ Quinnipiac College ที่ได้รับมาจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน

การค้นพบและข้อสรุปมีดังนี้ อาจารย์พึงพอใจต่อสถานภาพการมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสัมพันธ์ด้านการบังคับบัญชา และผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่พบว่ามีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พบว่า ระดับการศึกษาเกี่ยวข้องกับคณาจารย์ในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจด้านการนิเทศ การมีความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามก็มีการพบว่า อาจารย์ชายพึงพอใจต่อสถานภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มากกว่าอาจารย์หญิง

ผลการทดสอบชี้ให้เห็นว่า อายุมิใช่ตัวประกอบที่สำคัญอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจเกี่ยวกับสถานภาพในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การนิเทศ โอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่า ในด้านงานและด้านค่าตอบแทน

ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง จำนวนปีที่สอน และสถานภาพการจ้างงานตามสัญญา นั้นมีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจต่อค่าจ้าง และต่อสถานภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระดับเงินเดือน และตำแหน่งมีสหสัมพันธ์เชิงบวกต่อสภาวะการทำงาน

สมาชิกสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจต่อสถานภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่า แต่มีความพึงพอใจต่อค่าจ้างน้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในสหภาพ ส่วนกิจกรรมการพิมพ์ตำรา และความพึงพอใจต่อสถานภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ

ลำดับที่ 17 เรื่อง The Decision-Making Process and Innovation in the Creation of a Brazilian University : A Historical Case Study (Federal University of Mato Grosso)

ผู้แต่ง Almeda, Edson Pacheco De

อาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัย Michigan State University

ปี 1993 จำนวน 230 หน้า

Abstract : The Federal University of Mato Grosso was founded on December 10, 1970, in Cuiaba, the Capital city of Mato Grosso in Brazil; it began functioning in 1972. That same year, a proposal was made to Brazilian federal authorities of higher education in Brasilia. In this proposal, great concern was expressed about the Amanonian region and the way it should be developed – specifically, the role the Federal University of Mato Grosso and other institutions should play in Amazonian development. This proposal was called Project Aripuana, and the Federal University of Mato Grosso named itself the University of the Jungle.

In attempting to analyze the fate of these proposals, the researcher posed three major questions to guide this investigation: (1) What were the key variables that influenced the Federal University of Mato Grosso to propose the metaphor of the University of the Jungle ? (2) Did the metaphor of the University of the Jungle help give federal political and financial support and legitimacy to the newly created university ? (3) What were the main factors that contributed to the discontinuance of Project Aripuana and the University of the Jungle metaphor ? What consequences did this discontinuance have for the subsequent development of the institution?

The study was carried out using nonreactive measures such as university records, documents, and focused interviews with the principal institutional leaders in the university at the time of Project Aripuana. From the review of documents and the interviews with people who formulated the ideas behind the University of the Jungle and Project Aripuana, it became clear that the rhetoric surrounding these ideas allowed the institutionalization of the Federal University of Mato Grosso, providing financial resources for the construction of the physical plant of the university and the political support that was so necessary during this crucial initial phase. According to the findings, the consequences of the discontinuance of Project Aripuana and the proposals of the University of the Jungle are that the Federal University of Mato Grosso lost its sense of mission and its unique initial profile as an Amazonian research-oriented university.

บทคัดย่อ : Federal University of Mato Grosso ตั้งขึ้นเมื่อ 10 ธันวาคม 1970 ใน Cuiaba เมืองหลวงของมาโต กรอสโซในบราซิล เริ่มปฏิบัติงานเต็มรูปแบบได้ในปี 1972 ในปีเดียวกันนั้น ได้มีการยื่นข้อเสนอต่อคณะกรรมการอุดมศึกษา ของรัฐบาลกลางของบราซิลในเมืองบราซิล ข้อเสนอนี้เกี่ยวข้องกับการแสดงออกเกี่ยวกับเขตเมซอน และหนทางที่บริเวณเหล่านี้จะได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทของมหาวิทยาลัยของรัฐบาลกลางแห่งมาโต กรอสโซนี้ และสถาบันอื่น ๆ ที่มีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาลุ่มน้ำอเมซอน ข้อเสนอนี้เรียกว่า Project Aripuana และมหาวิทยาลัยของรัฐบาลกลางแห่งมาโต กรอสโซได้เรียกตนเองว่า เป็นมหาวิทยาลัยแห่งป่า (University of the Jungle)

จากความพยายามที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ของข้อเสนอนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสามข้อเพื่อชี้แนะการสืบสวนครั้งนี้ ได้แก่ 1) อะไรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อมหาวิทยาลัยแห่งรัฐบาลกลางของมาโต กรอสโซที่จะเสนอคำอุปมาว่าเป็นมหาวิทยาลัยแห่งป่า ? 2) คำเรียกว่า มหาวิทยาลัยแห่งป่านี้ทำให้ได้รับการสนับสนุนทางการเงินและการเงินจากรัฐบาลกลางหรือไม่ และมีอำนาจโดยชอบธรรมต่อมหาวิทยาลัยที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่นี้หรือไม่ ? 3) อะไรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้โครงการ Aripuana ต้องชะงักงันไป ? ผลที่เกิดตามมาจากการขาดความต่อเนื่องนี้ทำให้การพัฒนาลุ่มน้ำนี้ต้องชะงักงันไปอย่างไรบ้าง ?

การศึกษานี้ได้กระทำโดยใช้มาตรการที่ไม่มีปฏิกิริยาตอบกลับ เช่น จากบันทึกของมหาวิทยาลัย เอกสารต่าง ๆ และเน้นไปที่การสัมภาษณ์ผู้นำสถาบันการศึกษาที่สำคัญ ๆ ในมหาวิทยาลัยในระยะเวลาที่โครงการ Aripuana ยังดำเนินการอยู่ จากการพิจารณาบทวนเอกสารต่าง ๆ และจากการสัมภาษณ์บุคคลที่ได้กำหนดแนวคิดอยู่เบื้องหลังมหาวิทยาลัยแห่งป่าและโครงการ Aripuana ก็เป็นที่ประจักษ์ว่า วาทศิลป์เกี่ยวกับแนวคิดนี้ทำให้มหาวิทยาลัยแห่งมาโต กรอสโซได้กลายเป็นสถาบันขึ้นมาได้ ได้รับการสนับสนุนทางการเงินให้สร้าง physical plant ของมหาวิทยาลัย และได้รับการสนับสนุนทางการเงินที่จำเป็นในระหว่างระยะแรกแห่งการเริ่มปฏิบัติการ จากการค้นพบนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นตามลำดับของความไม่ต่อเนื่องของโครงการ Aripuana และข้อเสนอของมหาวิทยาลัยแห่งป่าก็คือว่ามหาวิทยาลัยของรัฐบาลกลางแห่งมาโต กรอสโซได้สูญเสีย sense of mission และลักษณะรูปด้านข้างที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นไม่เหมือนใครในฐานะมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งลุ่มน้ำอเมซอนไปเสียแล้ว

ลำดับที่ 18 เรื่อง The Perceived Level of Participation in Decision-Making of Chief Music Administrators in Relationship to the size of the Music Department in Budgeting, Faculty Evaluation, and Public Relations.

ผู้แต่ง Blake, Bobby

อาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัย Michigan State University

ปี 1991 จำนวน 178 หน้า

Abstract : Chief music administrators are given titles that do not always indicate their level of participation in decision-making in administrative duties and responsibilities. Related literature suggests that the role of chief music executives is influenced by institutional size. The purpose of this research was to determine if there was a significant relationship between department size and the perceived level of participation in decision-making of chief music administrators in departmental budgeting, faculty evaluation, and public relations.

A questionnaire was developed and sent to a sample of 167 chief music administrators of four-year institutions of higher education. The total population from which the sample was drawn consisted on 242 institutions from Illinois, Indiana, Iowa, Michigan, Minnesota, Ohio, and Wisconsin. The Proportional Stratified Random Sampling procedure was employed. Each institution was stratified into the small, medium or large strata based on the number of full-time faculty members. A seven point continuum scale was used to calculate the perceived level of participation in decision making of chief music administrators. The response rate for the combined sample population was 57%.

Hypotheses were developed from the following research question: Is there a significant relationship between the size of a music department and the perceived level of participation in decision-making of chief music administrators in (1) departmental budgeting, (2) faculty evaluation, and (3) public relations? The hypotheses were tested using ANOVA at the .05 significance level. The Scheffe and Tukey Multiple Comparison tests were also utilized.

The results of the tests indicate the following : (1) There is no significant difference in the level of participation in decision-making of chief music administrators in departmental budgeting and public relations. (2) There is a significant difference between the small music department and the large music department in the perceived level of participation in decision-making of chief music administrators in faculty evaluation.

Recommendations for further study are as follows: (1) A study of the selection process of administrators is needed. (2) A comparative study of programs designed to develop administrators is needed. (3) A descriptive analysis of job descriptions of chief administrators is needed.

บทคัดย่อ : หัวหน้าผู้บริหารงานด้านดนตรีได้รับตำแหน่งที่มักจะได้ไม่ได้แสดงให้เห็นระดับของการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการในหน้าที่งานและความรับผิดชอบด้านการบริหารงานแต่อย่างใด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องชี้แนะว่า บทบาทของนักบริหารระดับหัวหน้าดนตรีนี้ได้รับอิทธิพลมาจากขนาดของสถาบัน จุดมุ่งหมายของการวิจัยนี้มุ่งที่จะพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ในระหว่างขนาดของภาควิชาและระดับความหยั่งรู้ในแง่ของการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าภาควิชาดนตรีในเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณของภาควิชา การประเมินอาจารย์ และการประชาสัมพันธ์

แบบสอบถามชุดหนึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นมา และส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบไปด้วยหัวหน้าภาควิชาดนตรีจำนวน 167 คน ในสถาบันการศึกษาระดับสี่ปี จำนวนประชากรทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบไปด้วยสถาบันการศึกษา จำนวน 242 แห่ง ในรัฐอิลลินอยส์ อินดีแอนา ไอโอวา มิชิแกน มินนิโซตา โอไฮโอ และวิสคอนซัน กระบวนการ Proportional Stratified Random Sampling ได้ถูกนำมาใช้ แต่ละสถาบันได้ถูกจำแนกชั้นออกเป็นเล็ก กลาง และใหญ่ ขึ้นอยู่กับจำนวนของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา มีการใช้สเกลแบบแบ่งช่วงคะแนนเป็น 7 ช่อง เพื่อคำนวณความระดับของความหยั่งรู้ของการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการของหัวหน้าภาควิชาดนตรี อัตราแบบสอบถามที่ได้กลับมาคือ 57%

สมมติฐานจากคำถามในการวิจัยนี้ก็คือ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ระหว่างขนาดของภาควิชาดนตรี และระดับความหยั่งรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการของหัวหน้าภาควิชาดนตรี ในเรื่องเกี่ยวกับ 1) งบประมาณของภาควิชา 2) การ

ประเมินผลงานของอาจารย์ 3) การประชาสัมพันธ์ ข้อเสนอแนะถูกทดสอบโดยใช้ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 นอกจากนั้นก็ใช้การทดสอบการเปรียบเทียบเชิงซ้อนของ เซฟเฟและตุ๊กด้วย

ผลของการทดสอบชี้ให้เห็นว่า 1) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับของการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการของหัวหน้าภาควิชาดนตรี ในด้านงบประมาณของภาควิชาและการประชาสัมพันธ์ 2) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาควิชาดนตรีขนาดเล็ก และภาควิชาดนตรีขนาดใหญ่ในระดับของความหยั่งรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการของหัวหน้าภาควิชาดนตรีในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในโอกาสต่อไปมีดังต่อไปนี้ 1) ศึกษากระบวนการเลือกสรรผู้บริหาร 2) การศึกษาเปรียบเทียบโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาผู้บริหาร 3) การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) สำหรับหัวหน้าภาควิชาดนตรี

ลำดับที่ 19 เรื่อง Faculty Job Satisfaction as Function of Participative Decision Making in Selected Four-year Colleges in the Northwest United States

ผู้แต่ง Hergott, Gregory Lee.

อาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัย Montana State University

ปี 1992 จำนวน 102 หน้า

Abstract : The purpose of this study was to examine the relationships of perceived participation in decision making and faculty rank to job satisfaction of faculty members at 10 private institutions in the Northwest. Research was conducted in the spring of 1990. The problem was investigated by utilizing two survey instruments and four categories of faculty rank. The first survey was the Management Communication Style Instrument; it places the management styles of tell, sell, consult, and join on an 18-point continuum ranging from 10-28. The second survey instrument was the Job Description Index; this tool utilized 72 responses to examine five components of job

satisfaction; supervision, work, pay, promotion, and co-workers. The total sample for this analysis included 574 faculty members. There were 236 usable responses for a return rate of 41%.

The major findings of this study were : (1) management communication styles of consult and join were more highly related than a style of tell when examining job satisfaction with work (2) the styles of consult and join were more highly related than the styles of tell and sell when examining job satisfaction with supervision; (3) when examining faculty rank and job satisfaction with pay, full professors were found to be more satisfied with their pay than the other ranks of assistant, associate, and other; (4) faculty were more satisfied with their pay if a management communication style of join was utilized; (5) faculty were more satisfied with the promotion process if they were a full professor; and (6) faculty were more satisfied with their co-workers if the management communication styles of join or consult were utilized. It was confirmed that faculty rank and management communication style can be important factors when examining job satisfaction. This can be important factors when examining job satisfaction. This research has confirmed these findings statistically through the analysis as well as with the reported review of literature.

Recommendations for further study include: (1) utilize additional variables to analyze job satisfaction in a higher education environment; (2) analyze institutions individually and perform follow-up studies to determine how and why these institutions differ in job satisfaction (case analysis); (3) compare faculty job satisfaction at private institutions to that of public institutions to determine where and why differences exist; (4) conduct further studies on situational leadership to determine if administrators utilize multiple styles, including 'when' and 'why'; and (5) conduct further studies on faculty rank and promotion process and determine whether these procedures are consistent among institutions.

บทคัดย่อ : จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้เพื่อมุ่งที่จะตรวจสอบความสัมพันธ์ของความตระหนักในเรื่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ และตำแหน่งของอาจารย์

ที่มีต่อความพึงพอใจงานของคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชน 10 แห่งในภาคตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา การวิจัยนี้ได้กระทำในภาคฤดูใบไม้ผลิ ในปี 1990 มีการสืบค้นปัญหาด้วยการใช้เครื่องมือในการสำรวจ 2 ชนิดด้วยกัน และใช้ตำแหน่งของอาจารย์ที่แยกได้เป็น 4 ระดับ เครื่องมือสำรวจอย่างแรกได้แก่ Management Communication Style Instrument ซึ่งจัดลำดับสัณฐานของการจัดการออกเป็น บอก ขาย ปรีกษา และร่วมด้วย ในช่วงคะแนน 18 คะแนนจาก 10-28 เครื่องมือการสำรวจชนิดที่สองได้แก่ แบบสอบถามตัวชี้ต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะหน้าทำงาน (Job Description Index = JDI) เครื่องมือนี้ใช้คำตอบ 72 ข้อเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบห้าประการของความพึงพอใจในงานได้แก่ การนิเทศงาน งาน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน จำนวนตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ในคราวนี้ คือคณาจารย์จำนวน 574 คน คำตอบที่ใช้การได้มีอยู่ 236 อัตราแบบสอบถามที่ได้กลับมานี้คิดเป็นร้อยละ 41.

ข้อค้นพบที่สำคัญสำหรับการศึกษานี้ได้แก่ 1) สัณฐานการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการในลักษณะของการปรึกษา และร่วมด้วยนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากกว่าสัณฐานการบอก เมื่อพิจารณาในแง่ของความพึงพอใจต่องาน 2) สัณฐานการปรึกษาและร่วมด้วยนั้นเกี่ยวข้องมากกว่าสัณฐานการบอกและการขายเมื่อตรวจสอบความพึงพอใจด้านค่าจ้าง 3) เมื่อพิจารณาที่ระดับตำแหน่งของอาจารย์และความพึงพอใจในงานต่อค่าจ้าง ศาสตราจารย์พึงพอใจมากกว่าอาจารย์ในระดับตำแหน่งอื่น ๆ 4) อาจารย์พึงพอใจต่อค่าจ้างมากกว่า หากมีการใช้การร่วมมือกันในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการ 5) อาจารย์มีความพึงพอใจต่อกระบวนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หากเป็นศาสตราจารย์ และ 6) อาจารย์มีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่า หากสัณฐานการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการนั้นเป็นลักษณะมีส่วนร่วมหรือปรึกษาหารือ มีการยืนยันว่า ตำแหน่งหน้าทำงานของอาจารย์และสัณฐานการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน การวิจัยนี้ยืนยันการค้นพบนี้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับที่ได้มีการอ้างอิงถึงวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้จำนวนไม่น้อย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไปได้แก่ 1) ใช้ตัวแปรอื่น ๆ เสริมเข้าไป เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจงานในสิ่งแวดล้อมด้านการอุดมศึกษา 2) วิเคราะห์สถาบันแต่ละแห่งเป็นราย ๆ ไป และทำการศึกษาติดตามผลเพื่อวิเคราะห์ดูว่า ทำไมสถาบันการศึกษาเหล่านี้จึงมีระดับความพึงพอใจต่าง ๆ กัน 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์ใน

สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อวิเคราะห์ดูว่า มีความแตกต่างอะไรเกิดขึ้น และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น 4) ทำการศึกษาค้นคว้าต่อไปในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อวิเคราะห์ดูว่า หากผู้บริหารใช้สไตล์ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย รวมทั้งการใช้ “เมื่อไร” และ “ทำไม” และ 5) ทำการศึกษาค้นคว้าต่อไปเกี่ยวกับเรื่องตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์ และกระบวนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาว่า กระบวนการเหล่านี้มีความคงเส้นคงวาในระหว่างสถาบันต่าง ๆ อยู่หรือไม่

ลำดับที่ 21 เรื่อง Administrative Decision-Making Styles in Higher Education

ผู้แต่ง Cobelli, Janet Formicola

อาจารย์ที่ปรึกษา Muth, Rodney

มหาวิทยาลัย Fordham University

ปี 1989 จำนวน 382 หน้า

Abstract : Purpose. Higher education has entered a period of limited growth that is projected to extend into the 1990's. Post-secondary institutions in the next decade will have to discover how to optimize the quality of whatever they. Decisions made within this framework, then, will have a greater importance for and impact on the future of the institution.

Several research questions were addressed in this study : Did administrators in higher education make decisions in the same ways ? Did an administrator's power or status within the university affect her/his part in the decision process ? Were personality variables significant in the university decision-making process ? Did organizational structure and size affect the decisions made by administrators in academia ? And, finally, did the gender of the administrator in academia affect the decisions the individual made ?

Discussion. Decision making is one of the most critical activities in which administrators engage, and is constrained by a variety of organizational and human factors : organizational structure, size, power coalitions, organizational hierarchy, and risk-taking behavior, gender, and personality traits.

Method. the data for this study were collected during interviews with administrators in four-year colleges and universities in metropolitan New York, New Jersey and Connecticut. These administrators were categorized as follows : presidents, academic deans, deans of students, financial aid officers, deans of admissions, and department chairs.

Conclusions. There were several major findings of this study. (1) Organizational structure and size determined the way administrators made decisions. (2) The power or status of the administrator affected her/his part in the decision process. (3) It was not possible to determine the administrators' self-concepts or risk-taking behavior from the interviews. (4) The gender of the administrator affected the way administrators in higher education made decisions. (5) And, finally, the administrators interviewed made decisions in the same ways.

บทคัดย่อ : จุดมุ่งหมาย การศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ก้าวเข้ามาสู่ยุคสมัยที่มีความเจริญงอกงามค่อนข้างจำกัดอยู่สักหน่อย และนี่คือโครงการที่จะต้องขยายออกไปในทศวรรษ 1990 นี้ สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาทั้งหลายในทศวรรษหน้าจะต้องมีการค้นหาให้ได้ว่าจะทำให้มีคุณภาพสูงสุดได้อย่างไร ดังนั้น การตัดสินใจภายในกรอบเช่นนี้ จะต้องมีความสำคัญมากกว่า สำหรับผลกระทบต่ออนาคตของสถาบันการศึกษา

คำถามเพื่อการวิจัยหลาย ๆ ข้อได้ถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้ เช่น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายได้ตัดสินใจในแนวทางแบบเดียวกันหรือไม่ ? พลังอำนาจหรือสถานภาพของผู้บริหารการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อส่วนของเขาในกระบวนการแห่งการตัดสินใจหรือไม่ ? ตัวแปรด้านบุคลิกภาพมีความสำคัญในกระบวนการวินิจฉัยสั่งการในมหาวิทยาลัยหรือไม่ ? โครงสร้างองค์กรและขนาดขององค์กรมีผลกระทบต่อตัดสินใจที่กระทำโดยผู้บริหารงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยหรือไม่ “ และ ท้ายที่สุดก็คือ เพศของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกระทบต่อตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่ได้กระทำลงไปหรือไม่ ?

การอภิปราย การวินิจฉัยสั่งการเป็นกิจกรรมที่สำคัญมากที่สุดประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารทั้งหลายจะต้องเผชิญอยู่เสมอ และมีปัจจัยต่าง ๆ มากมายเกี่ยวกับมนุษย์และองค์กร

กรเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น โครงสร้างองค์กร ขนาดขององค์กร การใช้พลังอำนาจ ลำดับชั้น การบังคับบัญชาขององค์กร พฤติกรรมการเสี่ยง เพศ และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ

วิธีการ ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ได้ถูกเก็บรวบรวมในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีในบริเวณมหานครนิวยอร์ก นิวเจอร์ซีย์ และคอนเนคติกัต ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้บริหารเหล่านี้ได้ถูกจำแนกออกได้ดังนี้ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีกิจการนักศึกษา เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่นักศึกษา ผู้อำนวยการสำนักทะเบียน และหัวหน้าภาควิชา

สรุป มีการค้นพบที่สำคัญ ๆ หลายประการจากการศึกษานี้ อาทิ 1) โครงสร้างองค์กรและขนาดขององค์กร เป็นตัวกำหนดแนวทางที่ผู้บริหารการศึกษาจะทำการตัดสินใจ 2) พลังอำนาจ หรือสถานภาพของผู้บริหารมีผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของเขา 3) เป็นไปไม่ได้ที่จะพิจารณาความหยั่งรู้ด้วยตนเองหรือพฤติกรรมการเสี่ยงของผู้บริหารจากการที่ได้สัมภาษณ์พวกเขา 4) เพศของผู้บริหารมีผลกระทบต่อแนวทางที่ผู้บริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษาทำการวินิจฉัยสั่งการ 5) ผู้บริหารการศึกษาที่ถูกสัมภาษณ์ทำการตัดสินใจในแนวทางแบบเดียวกัน

ลำดับที่ 21 เรื่อง A Study on Active presidential Decision-Making, Strategic Planning, and Supportive Computer Automation at Small Universities and Colleges.

ผู้แต่ง Guertin, J. A. Richard

อาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัย The George Washington University

ปี 1987 จำนวน 229 หน้า

Abstract : The study examined the extent of active presidential decision making, methods of strategic planning, and the use of personal computer (PC) automated support systems in small universities and colleges with student population of from 1,000 to 2,500. While 91 presidents responded to the survey, data was collected from 54. From the active presidential leadership perspective, the findings indicated that presidents reported significantly more involvement in policy and less involvement in its execution,

implementation management, and follow-up. Presidents reported the most support from boards of trustees, particularly in institutional operations. Boards' of trustee use of automated data base processing systems was reported as high. The data indicated that there may be a broad of trustee potential and a developing trend for micromanagement of these institutions. Fund raising support was reported highest, though moderate, from the alumni, followed at a considerable distance by other support groups. Several adverse situations were reported to affect college presidents' decision making: (1) inadequate time to develop long range plans; (2) the lack of faster automated decision making support systems; and (3) excessive efforts to solve financial resources problems. The data indicated that small institutions of higher education are attracted to the use of personal computer (PC) automated systems. Half of the institutions use data collection and management information systems (MIS). About one third have decision support systems (DSS), but the majority indicated a requirement for personal involvement in the strategic planning process, and about the same number indicated some degree of computer automation in this process. Few analyze strategic planning from Keller's (1983) recommendations. For example, most considered 'environmental trends, threats, and opportunities' as a last priority. Almost two-thirds indicated they use computer planning support systems, and 83 percent indicated it would be helpful to have a personal computer (PC) integrated, free-form, query oriented, relational data base management system for use in strategic planning, operational planning, assessment processing, risk planning, resources planning, and general business planning.

บทคัดย่อ : การศึกษานี้มุ่งพิจารณาเนื้อหาของการวินิจฉัยสั่งการของอธิการบดี วิธีการของการวางแผนกลยุทธ์ และการใช้คอมพิวเตอร์ในระบบ automated system ในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยขนาดเล็ก ซึ่งมีนักศึกษาในระหว่าง 1,000-2,500 คน มีอธิการบดีจำนวน 91 คนตอบคำถามจากแบบสำรวจ ข้อมูลเก็บรวบรวมมาได้ 54 คน จากทัศนคติที่เข้มแข็งของภาวะผู้นำของอธิการบดี การค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า อธิการบดีได้รายงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องในการวินิจฉัยสั่งการในด้านนโยบายเป็นอย่างมาก และมีน้อยในแง่ของการรับเอา

นโยบายไปปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล อธิการบดีรายงานว่า ได้รับความสนับสนุนดี
 มากจากสภามหาวิทยาลัย (Boards of Trustee) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการ
 วิทยาลัย/ มหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยใช้ระบบ automated data base processing ช่วย
 ในการตัดสินใจอย่างสูงมาก ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภามหาวิทยาลัยมีแนวโน้มที่จะใช้
 micromanagement มีรายงานว่า มีการให้การสนับสนุนด้านการระดมทุนจากศิษย์เก่า
 และจากกลุ่มสนับสนุนอื่น ๆ เป็นอย่างมากถึงปานกลาง มีสถานการณ์หลาย ๆ อย่างที่เป็น
 อุปสรรคขัดขวางการวินิจฉัยสั่งการของอธิการบดี ได้แก่ 1) มีเวลาไม่มากเพียงพอที่จะวางแผนระยะยาวได้ 2) ขาดแคลนระบบสนับสนุนการตัดสินใจด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และ
 3) ต้องใช้ความพยายามมากอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเงิน ข้อมูลแสดงให้เห็น
 ว่า สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะใช้ระบบ automated ของ PC มาก
 ยิ่งขึ้น มีมหาวิทยาลัยจำนวนครึ่งหนึ่งที่ใช้การเก็บรวบรวมด้วยระบบ MIS ประมาณ 1/3
 ใช้ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (DSS) แต่ส่วนใหญ่เรียกร้องระบบที่มีประสิทธิภาพมากกว่า
 ที่มีอยู่ อธิการบดีจำนวน 2/3 รายงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และ
 นิยมใช้ระบบคอมพิวเตอร์อัตโนมัติขึ้น ได้มีการเสนอแนะการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์บางอย่าง
 จากข้อเสนอแนะของเซลล์เลอร์ ตัวอย่างเช่น “สิ่งที่ซับซ้อนต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุดที่พึง
 พิจารณา และโอกาสในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม” อธิการบดีจำนวน 2/3 รายงานว่า ระบบ
 automated system ที่ตนใช้อยู่ไม่ดีเพียงพอ ดังนั้นจึงต้องหันมาใช้ในการวิเคราะห์เหตุการณ์
 เฉพาะหน้า (ad hoc analyses) ในการวางแผนเกี่ยวกับการตัดสินใจ อธิการบดี 2/3 รายงานว่าใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์ และ 83% รายงานว่า จะเป็น
 ประโยชน์หากจะมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ได้บูรณาการให้มีรูปแบบที่เป็นอิสระ มุ่งเน้นที่คำ
 ถาม มีระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ กระบวนการ
 ประเมิน การวางแผนการเสี่ยง การวางแผนทรัพยากร และการวางแผนธุรกิจโดยทั่วไป

**ลำดับที่ 22 เรื่อง Decision-Making : Perceptions of Academic
 Department Chairpersons in Business Administration in Higher Education in
 Southwestern Ohio (Delphi Study)**

ผู้แต่ง Brown, Edward Eugene
 อาจารย์ที่ปรึกษา
 มหาวิทยาลัย University of Cincinnati

Abstract : The purpose of this study was to obtain a consensus among higher education department chairpersons on their decision-making process. The problem was, 'How should decisions by chairpersons in business administration and management be made in their daily activities?' Thirteen academic department heads participated in the study. Each chaired a business administration, management, or related department. Two were women, the remaining eleven were men. The subjects were from two-year and four-year colleges and universities in Southwestern Ohio.

The Delphi technique, using four rounds of questionnaires, was used to gather data. The results of the data showed a consensus was achieved. A semi-interquartile range was used to measure the strength essential in decision making. Implication show that training in decision making could facilitate the chairperson decision-making process.

บทคัดย่อ : จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้ก็เพื่อที่จะได้รับความคิดเห็นที่เป็นเอกฉันท์เกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาในกระบวนการการวินิจฉัยสั่งการของเขา ปัญหาก็คือ “การตัดสินใจโดยหัวหน้าภาควิชาในสาขาบริหารธุรกิจ การจัดการ ได้กระทำในการกิจประจำวันนั้นเป็นอย่างไร ?” หัวหน้าภาควิชาจำนวน 13 เข้าร่วมในการศึกษานี้ เป็นชาย 11 หญิง 2 สถาบันการศึกษานั้นเป็นระดับสองปี และสี่ปี

การศึกษานี้ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยการส่งแบบสอบถามออกไปถามแก่ผู้ตอบจำนวนสี่รอบด้วยกัน ผลของการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่ามีความเป็นเอกฉันท์ มีการใช้ค่ากึ่งกลางระหว่างควอไทล์เมื่อวัดความเข้มแข็งของความเป็นเอกฉันท์นี้ ข้อสรุปชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าภาควิชา และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตัดสินใจมีส่วนช่วยอย่างสำคัญให้หัวหน้าภาควิชาสามารถตัดสินใจได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

xxxxxxxxxx