



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
เรื่อง

“การศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานบริหารการศึกษา
ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ในรอบ 5 ปี (พ.ศ.2548-2552)”
Case Study Analysis of the Administrative Academic
Performance: Faculty of Fine Arts in 5 Years
(2005-2009)

24 ต.ค. 2556

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินีนารถ เลิศไพโรจน์

สนับสนุนโดย

ทุนวิจัยคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานการบริหารองค์กรในรอบ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548- พ.ศ. 2552 เพื่อวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม โดยการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานประกอบกับผลสำเร็จในการวางกลยุทธ์ทางการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากบันทึกประวัติศาสตร์ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ทฤษฎีในการบริหารการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายทางการศึกษา พร้อมทั้งศึกษาข้อมูลปฐมภูมิจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้เครื่องมือแบบสำรวจการดำเนินงานและฝ่าย วิเคราะห์ผลการดำเนินงานประกอบกับประเด็นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบกับข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติเบื้องต้นด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าสูงสุดและต่ำสุด ผลการวิเคราะห์พบว่า การดำเนินงานของคณะศิลปกรรมศาสตร์ในระหว่าง 5 ปีดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในช่วงปี 2551-2552 การดำเนินงานภายใต้โครงสร้างเดียวกันแต่มีการปรับปรุงหลักสูตรและการสอนเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษาศึกษา จำนวนนิสิตเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2552 ผลการดำเนินงานพบว่าผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในคณะศิลปกรรมศาสตร์ในภาพรวมมีจำนวนโดยเฉลี่ยปีละ 3000 คน และด้วยข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรทำให้สามารถรับได้เพียงปีละโดยเฉลี่ยจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ที่ได้รับสิทธิ์เข้าเรียนในแต่ละปี งบประมาณที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อหัวของนิสิตเป็นเงิน 18,571 บาท แต่ค่าใช้จ่ายมีอัตราส่วนเป็นร้อยละ 80 ของงบประมาณทั้งหมด จำนวนที่เหลือร้อยละ 20 เป็นการจัดกิจกรรม เงินทุนแก่นิสิตและภาระในการใช้งานฉุกเฉิน

สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าคณะศิลปกรรมศาสตร์มีความก้าวหน้าด้านการกลยุทธ์การบริหารงบประมาณโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 2551-2552 จึงเป็นเหตุให้มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 75 ในปีการศึกษา 2553 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้ ๑) แนวทางในการสำรวจผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เรียนสร้างคุณภาพให้แก่หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนด้วยการมีคู่มือหรือการจัดทำแนวทางหลักสูตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เรียนได้รับทราบเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนเป็นแรงจูงใจในการเข้าเรียนได้ในอีกช่องทางหนึ่ง ๒) การดำเนินงานวิจัยประเภทการเปรียบเทียบผลงานควรกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความก้าวหน้าด้านการบริหาร การบริการการศึกษา การเงิน ฯลฯ วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของกิจกรรมและผลกระทบของการดำเนินงานบางกิจกรรม เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาเป็นต้นตอของการปฏิรูปการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ๓) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรควรวิเคราะห์ร่วมกับผลกระทบและปัญหาจากข้อเด่นและข้อด้อยเสมอเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

Abstract

The purpose of this research was to study the administrative academic performance of Faculty of Fine Arts between year 2005-2009. The research methodology was a comparative study in administrative strategic planning between 5 years. It was qualitative research integrated beyond quantitative type of numeric data collected. The secondary data was collected from historical report of academic legend booklet and analyzing data by administrative theory of the higher education, the purposive sampling group was used by the survey form and drafted aspects for interviewing research tools. This group was the participated person in 2005-2009 divided into variety of responsible area such as administrative department, accountant, academic services etc.

The descriptive statistic was selected to find the basic analyzed data from the value of mean, average and percentage in the specific areas. There was administrative group of dean was changed started in 2004. Moreover, the higher education in quality assurance was begun to practise. The amount of students enrolled were up to 3000 students. However, the Faculty of Fine Arts could provide then only 350 students in average. There was only 11 % were accepted due to the limitation of class room, equipment, instructor and so on. The budget of each student was 18,571 bahts while the expenses up to 80% of overhead. The other 20% were support the higher education for the academic staffs and prepare for emergency expenses if needed.

In conclusion, the 5 years from year 2005-2009, The performance of the Faculty of Fine Arts was properly advanced especially after year 2008. The academic development was just started. There was 75% of academic staffs were supported to the PhD program enrollment. The researcher might recommend by the following aspects 1) the research survey might be developed to the electronic survey if possible. 2) the good governance require the continuous comparative of specific data for the best practise development program. 3) The best analysis from the dominant and abndominant aspect in administrative affair should be done in each academic year suitable for the higher education assurance.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในรอบ 5 ปี (พ.ศ. 2548-2552) เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป การดำเนินงานของคณะศิลปกรรมศาสตร์เป็นศาสตร์ที่มีความเฉพาะด้านสูง การบริหารจัดการต้องเป็นไปอย่างบูรณาการไม่สามารถนำแบบอย่างจากศาสตร์อื่นมาใช้ได้จึงขอขอบคุณศาสตราจารย์วิรุณ ตั้งเจริญ ผู้ริเริ่มและก่อตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2536 และรองศาสตราจารย์อำนาจ เย็นสบาย อดีตคณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ รวมทั้งขอขอบคุณท่านผู้บริหารคณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้แก่ คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สินีนาถ เลิศไพโรวัน, อาจารย์รวิเทพ มุสิกะปาน รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, อาจารย์จารุณี อารีรุ่งเรือง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ, อาจารย์รวิวรรณ วรรณวิไชย รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต อาจารย์อภิธรรม กำแพงแก้ว รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา ในการสนับสนุนข้อมูล

ท้ายนี้ ขอขอบคุณเลขานุการประจำคณะ คุณศิริศศิธร กัญโส, หัวหน้างานนโยบายและแผน คุณศรัรัตน์ ปิยวชิรอำพร และงานการเงิน คุณวิรัช วิศวธรรานนท์ และบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปกรรมศาสตร์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สินีนาถ เลิศไพโรวัน
ผู้วิจัย

บัญชีแผนภูมิ

ที่	ชื่อแผนภูมิ	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบสมรรถนะในองค์กร	19
2	เปรียบเทียบงบประมาณทั้งจากเงินแผ่นดินและเงินรายได้	99
3	เปรียบเทียบจำนวนนิสิตจำแนกตามระดับการศึกษา	100
4	เปรียบเทียบการได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดินระหว่างปี 2548-2552	101
5	เปรียบเทียบการได้รับจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ระหว่างปี 2548-2552	102
6	เปรียบเทียบจำนวนผู้ได้รับการยกย่องจากองค์กรภายนอก	103
7	เปรียบเทียบจำนวนบุคลากร	104
8	เปรียบเทียบจำนวนนิสิตใหม่ในรอบ 5 ปี	104
9	เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบในรอบ 5 ปี	105



บัญชีตาราง

ที่	ชื่อตาราง	หน้า
1	เปรียบเทียบหลักปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์	54
2	ความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม	56
3	เปรียบเทียบแผนยุทธศาสตร์ระหว่างช่วงการบริหารคณะศิลปกรรมศาสตร์	69
4	เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปกรรมศาสตร์ ระหว่างปี 2548-2550	70
5	เปรียบเทียบบุคลากรที่ได้รับรางวัลระหว่างปี พ.ศ. 2548-2550	70
6	เปรียบเทียบบุคลากรที่ได้รับรางวัลระหว่างปี พ.ศ. 2551-2552	71
7	เปรียบเทียบแผนการรับนิสิตปีการศึกษา 2548-2552	72
8	เปรียบเทียบแผนการรับนิสิตจำแนกตามระดับการศึกษาปีการศึกษา 2548-2552	72
9	เปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2552	73
10	เปรียบเทียบงบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับ ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2548 - 2552	73
11	เปรียบเทียบงบประมาณเงินรายได้และการใช้จ่ายเงิน ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2552	74
12	การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2549	75
13	การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2550	76
14	การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2551	78
15	การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2552	80
16	การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2553	82
17	นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2548	85
18	นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2549	86
19	นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2550	87
20	นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2551	88
21	นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2552	92

สารบัญ
(Table of Content)

บทคัดย่อ
บัญชีตาราง
บัญชีแผนภูมิ
บทที่ 1

บทนำ	
ภูมิหลัง	
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	1
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	10
สมมติฐานในงานวิจัย	10
ข้อตกลงเบื้องต้น	11
ผลที่คาดว่าจะได้รับการจากการวิจัย	11

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างหน้าที่ของสถาบันการศึกษา	
2.1.1 หน้าที่ของสถาบันการศึกษา	12
2.1.2 การจัดองค์การทางการศึกษา	12
2.1.3 ประเภทของสถานศึกษา	13
2.1.4 ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา	13
2.1.5 ผู้จัดการศึกษา	13
2.1.6 บทบาทของครู	13
2.1.7 วัฒนธรรมย่อยของนักเรียน	13
2.1.8 นวัตกรรมในการสอน	13
2.2 รูปแบบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	
2.2.1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	14
2.2.2 มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ	15
2.2.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา	18
2.2.4 แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณ	22
2.2.6 แนวคิดการจัดการคณะศิลปกรรมศาสตร์	26
2.3 แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาและพัฒนาองค์กร	
2.3.1 ทฤษฎีการจัดการองค์กรและการตัดสินใจของผู้บริหาร	35
2.3.2 แนวคิดในการพัฒนานิสิต	37

	2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	47
	2.3.4 ทฤษฎีการจัดสรรงบประมาณ	58
บทที่ 3	วิธีการศึกษาค้นคว้า	
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
	การวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	4.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนนิสิตระหว่างปีการศึกษา 2548-2552	99
	4.2 ผลการวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณระหว่างปีงบประมาณ 2548-2552	101
	4.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาบุคลากร	103
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	105
	วิธีการดำเนินการวิจัย	105
	สมมติฐานการวิจัย	106
	สรุปผลการวิจัย	107
	การอภิปรายผล	108
	ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม		110
ภาคผนวก		112
ประวัติผู้วิจัย		125

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วิจัยสถาบัน (Institutional Research) เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งมุ่งศึกษาและวิเคราะห์อย่างมีระบบเกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อมของปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถาบันของตนเอง จึงจัดได้ว่าวิจัยสถาบันเป็นการศึกษาวิจัยตนเอง(Self Study) เพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบสารสนเทศที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานไปพัฒนาสถาบัน ทำให้รู้ว่าคุณภาพของสถาบันอยู่ตรงไหน มีจุดแข็งอะไรที่ควรส่งเสริม จุดอ่อนอะไรที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ทำให้ได้แนวทางในการตัดสินใจ สนับสนุนการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ต่อไปในอนาคต แต่ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการ ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นสารสนเทศ จึงกล่าวได้ว่าวิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและการปฏิรูปการศึกษา ที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก (ชนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ, 2552)

การดำเนินการวิจัยสถาบันใช้หลักการวิจัย (กระบวนการวิจัย) มีการเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่มีความเหมาะสม มีการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับคำถามการวิจัย จุดสำคัญที่ควรเน้นคือข้อมูลจะต้องทันสมัย (update) และตรงเวลา แต่หากมีข้อจำกัดหรือลักษณะเฉพาะอย่างมีเงื่อนไขต้องแสดงให้เห็นตรวจสอบได้ ซึ่งได้แก่ ระบบการจัดการสารสนเทศ (Management Information System : MIS) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) จึงทำให้วิจัยสถาบันไม่เน้นการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ ดังนั้นคุณภาพของการวิจัยจึงพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ความตรงภายใน (Internal Validity) และความตรงภายนอก (External Validity) และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Utility)

ทั้งนี้ขอบเขตของงานวิจัยขึ้นกับลักษณะ หน้าที่ โครงสร้างของงานที่ผู้วิจัยรับผิดชอบหรือปัญหาที่ต้องการคำตอบภายในสถาบัน ซึ่งควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถาบัน โดยผู้วิจัยเป็นบุคคลภายในสถาบันที่ต้องการนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพภายในสถาบัน และอาจเป็นกรณีศึกษาสำหรับสถาบันที่สนใจหรือมีบริบทที่ใกล้เคียงกันได้ นอกจากนี้ยังทำให้งานวิจัยสถาบันนั้นเกิดคุณค่าได้เมื่อสถาบันนั้นมีหน่วยงานวิจัยสถาบันโดยตรงที่มีการประเมินประสิทธิภาพในการรายงาน วิเคราะห์ข้อมูล และมีการเผยแพร่ผลการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ และดำเนินการทำอย่างต่อเนื่อง

บทบาทและความสำคัญของวิจัยสถาบันต่อสถาบันอุดมศึกษา

วิจัยสถาบันเป็นวิจัยที่อาจพบว่ามีขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างอย่างรวดเร็ว ซึ่งแตกต่างไปจากงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ผู้วิจัยอาจทำเพียงคนเดียวหรือเป็นทีมคณะวิจัยก็ได้ ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ (อาจจะไม่เกิน 4-6 เดือน) เพราะต้องการผลการศึกษาและวิเคราะห์อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความต้องการสารสนเทศในแต่ละเรื่อง ดังนั้นบทบาทและความสำคัญของงานวิจัยสถาบันจึงสามารถแยกเป็นประเด็นเป็นข้อๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้เกิดฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพครบถ้วนและมีส่วนสำคัญของการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา : องค์การมหาชน)

2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่า สถาบันได้ดำเนินการตามบทบาท พันธกิจ นโยบาย ภาระหน้าที่หรือไม่ อย่างไร

3. เพื่อให้ได้ข้อค้นพบแล้วนำมาวางแผนเพื่อการพัฒนา กำหนดเป็นนโยบายและการตัดสินใจ

4. เพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5. เพื่อให้สถาบันรู้ศักยภาพและจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ตลอดจนชี้ให้เห็นผลลัพธ์/ผลกระทบของงานด้านต่างๆ

6. เพื่อให้ได้สารสนเทศที่หลากหลายและน่าเชื่อถือ นำไปสู่ความเป็นเลิศให้กับสถาบันและเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาสถาบัน

7. การวิจัยสถาบันเป็นกระบวนการสร้างระบบงานบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตรวจสอบตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continuous self improvement)

8. การวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือบริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจ (decision making) และการบริหารการศึกษา (educational management)

9. การวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่เรียกว่า organization development

ตัวอย่างประเด็นคำถามที่ได้มีการนำมาศึกษาหาคำตอบโดยวิจัยสถาบัน

1. ด้านนักศึกษา

- จำนวนคุณลักษณะหรือภูมิหลังของผู้เรียน
- FTES จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา
- ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา
- ระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ
- สาเหตุการลาออกกลางคันของนักศึกษา
- การสำเร็จการศึกษา
- สภาพการณ์ทำงานของบัณฑิต เงินเดือน และปัญหาในการทำงานของ

บัณฑิต

- ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่บัณฑิตเข้าทำงาน
- กิจกรรมสนับสนุนการศึกษาช่วงที่เป็นนักศึกษา
- ความพึงพอใจ-ความคาดหวัง-ความต้องการ-ความคิดเห็นของนักศึกษาในเรื่องต่างๆ

เรื่องต่างๆ

2. ด้านบุคลากร

- ข้อมูล จำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การวิจัย ความถนัดหรือความสนใจ
- ความต้องการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า
- สภาพความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
- เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ
- การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

- ความสามารถในการวิจัยของอาจารย์
- การประเมินผลการสอน
- การประเมินผลประสิทธิภาพของผู้สอน
- ข้อมูลด้านขวัญกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน

3. ด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา

- ข้อมูลหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตร รวมทั้งความเหมาะสมของหลักสูตร

ในปัจจุบัน

- ทิศทางการพัฒนา / ผลิตภัณฑ์/รูปแบบการผลิตบัณฑิต
- ข้อมูลความพอใจ ทักษะและความต้องการ รวมทั้งปัญหา อุปสรรคในการเรียนแต่ละ

โปรแกรม

- คุณภาพบัณฑิต
- อัตราการสำเร็จการศึกษา
- ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต
- การลาออกกลางคัน
- การประเมินหลักสูตร

ดังนั้น วิจัยสถาบันเป็นงานวิจัยที่บุคลากรภายในองค์กรใช้ประโยชน์ในการศึกษาตนเอง เพื่อตอบคำถามทางการบริหารจัดการภายในองค์กรของตนเองให้ได้ ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจ ทั้งนี้การดำเนินการวิจัยควรทำอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ไม่ใช่ทำแล้วเก็บไว้บนหิ้ง

ผู้วิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากพัฒนาการทางเศรษฐกิจและแนวโน้มทางพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยีและสิ่งต่างๆรอบๆตัวเรา หน่วยงานและองค์กรภาครัฐและเอกชนย่อมต้องมีความเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่ง ความเปลี่ยนแปลงนี้ได้จากการทบทวนและการดำเนินงานบริหารราชการอย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมในยุคนั้นๆ การดำเนินการดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดความต่อเนื่องของการประเมินผลและการกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารงานอย่างตรงเป้าหมายกิจกรรมเหล่านั้นคือการดำเนินการบริหารองค์กรนั่นเอง

การวิจัยสถาบัน (Institutional Research , Administrative Research , Operational Research) หมายถึง การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อม และกระบวนการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องต่างๆซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้หลักการวิจัย (กระบวนการวิจัย) ได้แก่ ระบบการจัดการสารสนเทศ(Management Information System: MIS) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ(Comparative Analysis) การบริหารงานของหน่วยงานจะมีความแตกต่างกันไปตามหลักการ ปณิธานและพันธกิจ ดังนั้นแต่ละสถาบันย่อมต้องวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งและการการเน้นความสำคัญเฉพาะองค์กรและค้นหาแนวทางในการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งในจุดที่แตกต่างกว่าสถาบันอื่นเสมอ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คำว่า “การบริหาร”(Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ “ การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่านได้ระบุดังนี้

Peter F Drucker : คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 2)

Herbert A. Simon :กล่าวว่าคือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 2)

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon)

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni)

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ คงเที่ยง , 2542 : 1)

ส่วนคำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 6)

คำว่า “สถานศึกษา” หมายความว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง(พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547 : 23)

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของ

การปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) (ที่มา: <http://www.kunkroo.com/admin1.html>)

ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ(Materials)
4. การจัดการ (Management)

กระบวนการบริหารการศึกษา

จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดีในตัวย่อชื่อย่อที่ว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดการองค์การในต้นยุคของศาสตร์การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- P – Planning หมายถึง การวางแผน
- O – Organizing หมายถึง การจัดองค์การ
- S – Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน
- D – Directing หมายถึง การสั่งการ
- Co – Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ
- R – Reporting หมายถึง การรายงาน
- B – Budgeting หมายถึง งบประมาณ

ความหมายของทฤษฎีและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็น เซต(Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมหรือการจัดการองค์การทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัย

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 10) ยุคนี้ทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management) ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies”

เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบนเทย์เลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่ายๆประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of Labors)
2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ อังรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 17) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิด

ความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรง

จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับ

บัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิ

การ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ(Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

- 3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
- 3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- 3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- 3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- 3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

อย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาว การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “Red tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 (ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 10) ยุคทฤษฎีมนุษย

สัมพันธ (Human Relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนัก
2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม

3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะชนะ) นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความพหุรองของการบริหาร” (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 25)

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthon Experiment) ที่ เมโย(Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

- 1).คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
- 2).เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3).การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพคับที่อยู่ที่คับใจอยู่อย่างข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษย์สัมพันธ์”*

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 11) ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร(Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายๆคนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1.เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2.ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ – นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3.ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X(The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

- 1) คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2). คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
- 3). คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
- 4). คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5). คนมักโง่ และหลอ่งง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน
วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อ
นี้เกิดจากข้อสมมติฐานดังนี้

- 1). คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
- 2). คนไม่เกลียดกร้านและไว้วางใจได้
- 3). คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
- 4). คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จัก
ควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการ
บริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi)

ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X
, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และ
มีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลใน
องค์กร สรุปเพื่อออมขอมสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

คณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นคณะที่เป็นที่นิยมเข้าศึกษาของเหล่านักเรียนมัธยมที่สนใจในการ
แสดงออก ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างความบันเทิงเพื่อตอบสนองการพัฒนาทางจิตของแต่ละปัจเจก
บุคคล คณะศิลปกรรมศาสตร์ในประเทศไทย มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- คณะศิลปกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- คณะดุริยางคศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- คณะจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- คณะศิลปกรรม มหาวิทยาลัยรังสิต
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- คณะศิลปกรรมและออกแบบอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

เพื่อสร้างแนวทางและแนวปฏิบัติในการจัดการบริหารงานสำนักงานคณะศิลปกรรมศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการแผ่นดิน อันเป็นประโยชน์ต่อนิสิตของคณะศิลปกรรมศาสตร์อย่างแท้จริง

ความสำคัญของการวิจัย

คณะศิลปกรรมศาสตร์มีความจำเป็นต้องทำการปรับโครงสร้างการบริหารงานเนื่องจากได้ดำเนินกิจการมา

ครบ 17 ปี ความเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการแผ่นดินมีมาอย่างต่อเนื่องทำให้การดำเนินกิจการของคณะต้องปรับตัวและสร้างสรรค์หน่วยงานเพื่อรองรับแผนการปฏิบัติราชการแผ่นดินอย่างรัดกุม

การบริหารการศึกษา มีความหมายหลากหลาย ดังนี้ (นิพนธ์ กิณางค์ , 2542 หน้า 3637)

(1) การดำเนินการต่างๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้ นิสิต ได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้คณาจารย์เป็นตัวแทนในการดำเนินการ

(2) การทำงานร่วมกันของกลุ่มคน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนโดยการทำให้เกิดความร่วมมือกัน ทั้งครูผู้ปกครอง นักเรียนประชาชนทั่วไป

(3) การใช้ทรัพยากรการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง โดยวิธีการจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยการ ตามนโยบายรัฐบาล

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินการบริหารงานในรอบ 5 ปีย้อนหลัง (2548-2552)

1. ประชากร บุคลากรประจำคณะศิลปกรรมศาสตร์
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Possessive Sampling) คัดเลือกบุคลากรส่วนงานภายในคณะศิลปกรรมศาสตร์ เฉพาะผู้มีตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 8 คน โดยแบ่งเป็น 4 หน่วยงาน ดังนี้

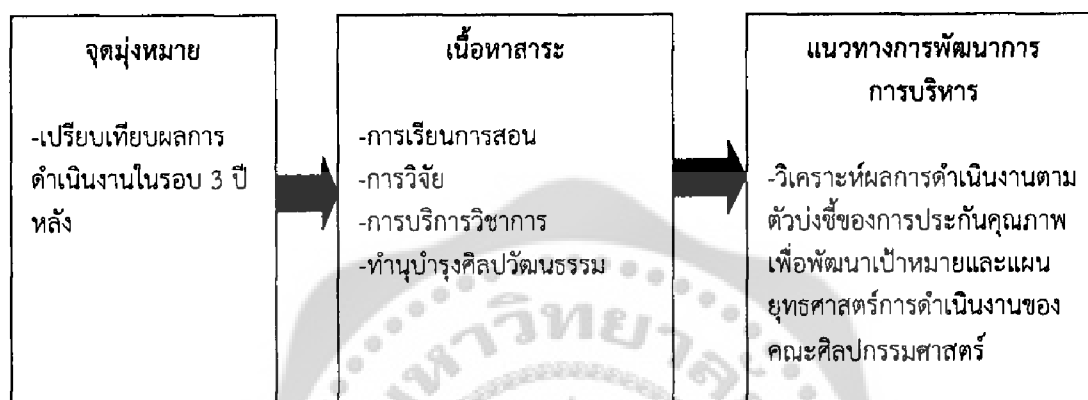
งานธุรการ	2 คน
งานบริการการศึกษา	2 คน
งานนโยบายและแผน	2 คน
งานพัสดุและงานการเงิน	2 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จำนวนนิสิตในแต่ละปี ประสิทธิภาพของบุคลากร ประสิทธิภาพของนิสิต จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงานบริหารการศึกษาของคณะศิลปกรรมศาสตร์ในรอบ 5 ปี (พ.ศ.2548-2552)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

สถาบัน

หมายถึง สิ่งซึ่งคนในส่วนรวม คือ สังคม จัดตั้งให้มีขึ้นเพราะเห็นประโยชน์ว่ามีความต้องการ และจำเป็นแก่วิถีชีวิตของตน เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา สถาบันการเมือง

ในที่นี้หมายถึงสถาบันการศึกษา สถาบันสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับแบบแผนการขัดเกลาและการถ่ายทอดวัฒนธรรม การให้ความรู้ และการฝึกทักษะอาชีพ เพื่อความเป็นสมาชิกที่เหมาะสมของสังคม กลุ่มสังคมในสถาบันการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน มหาวิทยาลัย กระทรวง ทบวง กรม ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กลุ่มสังคมเหล่านี้จะประกอบไปด้วยตำแหน่ง หรือสถานภาพทางสังคม เช่น ครู อาจารย์ เป็นต้น

ศิลปกรรม

เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีความสวยงาม สิ่งมนุษย์สร้างที่ไม่สวยงาม เช่น กองขยะ ป้ายโฆษณาการค้า ฯลฯ ไม่นับเป็นศิลปกรรม การสร้างสรรค์โดยมนุษย์เพื่อความงามหรือสุนทรียภาพที่ถือเป็นศิลปกรรมแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ศิลปกรรมประเภทวิจิตรศิลป์ (fine arts) หมายถึงศิลปกรรมที่มนุษย์ทำขึ้นเพื่อความปิติชื่นชมในตัวเอง งานจิตรกรรม ประติมากรรม กวีนิพนธ์และงานดุริยางคศิลป์
2. ศิลปกรรมประเภทประโยชน์ศิลป์ (useful art หรือ applied art) หมายถึงศิลปกรรมที่มีประโยชน์ใช้สอยด้วย เช่นงานจักสาน เครื่องปั้นดินเผา เครื่องแก้ว เครื่องเรือนและสิ่งใช้สอยต่างๆ ที่มีการบรรจงสร้างขึ้นโดยประณีต ทั้งที่สร้างด้วยมือ (ศิลปหัตถกรรม)และโดยเครื่องจักร (ศิลปหัตถอุตสาหกรรม)

สมมติฐานงานวิจัย

การบริหารสถาบันการศึกษาด้านศิลปกรรมศาสตร์มีประเด็นเฉพาะทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาเพื่อให้ผลผลิตทางการศึกษามีความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมบริบททางสังคมได้อย่างยั่งยืน

ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้เวลาในการดำเนินงาน 1 ปี ตั้งแต่ ตุลาคม 2552 ถึง ตุลาคม 2553

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2550-2553 (รอบ 3 ปีย้อนหลัง)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ฐานข้อมูลและวัฒนธรรมทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ต้องปรับปรุงขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบการบริหารจัดการสาขาศิลปกรรมต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษามีความหมายใกล้เคียงกับการเรียนรู้ แต่มีความหมายแตกต่างกันดังนี้

การเรียนรู้ (Learning) คือ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติของสมาชิกในสังคมที่ได้มาจากประสบการณ์ทางสังคมและบุคคลของสมาชิกตลอดชีพ

การศึกษา (Education) คือ ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่มีรูปแบบเช่นมีหลักสูตร มีผู้สอน มีห้องเรียน เป็นต้น

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างหน้าที่ของสถาบันการศึกษา

2.1.1 หน้าที่ของสถาบันการศึกษา

1. ชัดเจนทางสังคม (Socialization) เพื่อให้สมาชิกมีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ
2. ถ่ายทอดเทคโนโลยี ความรู้ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคม ให้สมาชิกทำไปใช้และปฏิบัติ
3. ควบคุมสังคม (Social control) เช่น สอนให้รักชาติ ปฏิบัติตามกฎหมาย
4. ผสมกลมกลืนทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and culture assimilation) เช่น สอนให้สมาชิกใหม่ที่มาจากสังคมอื่นได้เรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของตน
5. สร้างนวัตกรรมทางสังคมและเปลี่ยนแปลงสังคม (Social innovation and change) เช่น ทำการวิจัย วิพากษ์วิจารณ์สังคมและเสนอแนวทางในการพัฒนาสังคม
6. เลือกสรรและกำหนดบทบาทของสมาชิกสังคมให้สมบูรณ์ เช่น ให้การศึกษาหรือการอบรมตามความสนใจในการประกอบอาชีพของแต่ละคน

2.1.2 การจัดองค์การทางการศึกษา

1. รูปแบบการจัดการศึกษา
2. การศึกษาในระบบ (Formal education) เป็นการจัดการศึกษาที่มีชั้นเรียน มีหลักสูตร และมีผู้สอน หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาจะมีสถานที่ และอุปกรณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนตามเวลาที่กำหนด โดยมีผู้สอนทำหน้าที่ให้ความรู้เป็นหลัก
3. การศึกษานอกระบบ (Informal education) เป็นการจัดการศึกษาที่อาจไม่มีชั้นเรียนและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามอิสระ หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาจะมีหน้าที่สนับสนุนด้านหลักสูตร สื่ออุปกรณ์ และสถานที่ โดยมีผู้สอนทำหน้าที่แนะนำและให้คำปรึกษาเป็นหลัก
4. ระดับการศึกษา
 - ประถมศึกษา (Primary education)
 - มัธยมศึกษา (Secondary education)
 - ประกาศนียบัตร (Certificate education)
 - ปริญญา (Bachelor education)

2.1.3. ประเภทของสถานศึกษา

- โรงเรียน (Schools)
- วิทยาลัย (Colleges)
- มหาวิทยาลัย (Universities)

2.1.4. ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา

- ครูหรืออาจารย์ (Teachers) ทำหน้าที่สอนนักเรียนและนักศึกษา
- ผู้บริหาร (Principal or Administrator) ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดไว้
- คณะกรรมการ (Board) ทำหน้าที่สนับสนุนและร่วมมือในการบริหารและจัดการศึกษา
- ศึกษานิเทศก์ (Supervisors) ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและผู้บริหาร
- ผู้ให้การอุปถัมภ์ (Sponsors) ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในกิจการของสถานศึกษาทั้งปวงเมื่อได้รับการร้องขอ
- ผู้เรียน (Students) มีหน้าที่ศึกษาหาความรู้ตามความต้องการของตนเองและสังคม

2.1.5 ผู้จัดการศึกษา

- 1) รัฐบาล เป็นการศึกษที่จัดการโดยรัฐบาล ผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาประเภทนี้จะเป็นพนักงานของรัฐและต้องทำตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด
- 2) เอกชน เป็นการศึกษที่จัดการโดยบุคคลทั่วไปที่มีทุนและได้รับการอนุญาตจากรัฐบาลให้ประกอบธุรกิจในด้านการศึกษา โดยอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาล

2.1.6 บทบาทของอาจารย์ผู้สอน

1. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate)
2. ผู้ดูแลและควบคุมนักเรียน (Disciplinarian)
3. ผู้ปกครองคนที่ 2 ของนักเรียน (Substitute parent)
4. ผู้ร่วมงาน (Colleague)

2.1.7 วัฒนธรรมย่อยของนักเรียน

1. ผู้คงแก่เรียน (Academic subculture)
2. พวกรักสนุก (Fun subculture)
3. พวกประพฤติตนเหลวไหล (Delinquent subculture)

2.1.8 นวัตกรรมในการสอน (Innovations in teaching)

1. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer aids instrument)

2. โทรทัศน์วงจรปิด-ทางไกล (Closed-circuit television and teleconference) เป็นการสอนสำหรับผู้เรียนจำนวนมาก
3. การสอนเป็นทีม (Team teaching) เป็นการใช้ผู้สอนหลาย ๆ คนต่อหนึ่งห้องเรียน
4. ระบบชั้นเรียนแบบเปิด (Open classroom) เป็นการสอนในสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่ห้องเรียน โดยเรียนคนเดียวหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ
5. การเรียนด้วยตนเอง (Performance contracting) ใช้ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการอ่านหรือวิชาคณิตศาสตร์ เป็นการทดสอบความสามารถด้วยตนเอง
6. การใช้กึ่งผู้เชี่ยวชาญสอน (Paraprofessionals) ใช้ในกรณีที่ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้ช่วยหรือผู้ที่มีความสามารถใกล้เคียงสอน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาผู้สอนคนนั้นไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญต่อไป

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้น เริ่มขึ้นตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้ก่อตั้งโรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ โรงเรียนช่างไหม รวมถึงโรงเรียนมหาดเล็ก แต่ยังไม่สามารถให้การศึกษาถึงขั้นปริญญาได้ ในปัจจุบัน การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด 157 แห่งทั่วประเทศ (พ.ศ. 2553)^[1] โดยแบ่งเป็น

- สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 78 แห่ง
- สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล 14 แห่ง
- สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 69 แห่ง
- วิทยาลัยชุมชน 19 แห่ง

นอกจากนี้ ยังมีการจัดการศึกษาโดย มหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือ บัณฑิตวิทยาลัย ที่อาจจะไม่ได้อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เช่น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ กระทรวงกลาโหม นอกจากนี้โรงเรียนสาธิตก็ยังสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอีกด้วย

2.2 รูปแบบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

2.2.1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ในปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีจำนวนทั้งสิ้น ๗๘ แห่ง¹ กระจายอยู่ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันประกอบด้วยมหาวิทยาลัยต่างๆ และรวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเดิมไม่มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัย แต่ได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัย ซึ่งการจัดตั้งและโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปในรูปแบบเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี ๒ รูปแบบคือ มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

2.2.2 มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ

การจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยงานของรัฐจะต้องตราเป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย การดำเนินการหรือการบริหารงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยจึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนั้นๆ ดังนั้น ในรายงานการศึกษาฉบับนี้จึงได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยต่างๆ ของรัฐ

๑. การจัดตั้งและการเปิดดำเนินการของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งโดยการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย เมื่อมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นมาแล้ว การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นต้น ให้ทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา² หรือทำเป็นกฎกระทรวง³ ส่วนการแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยอาจทำเป็นประกาศทบวงมหาวิทยาลัย⁴ หรือประกาศกระทรวงและประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁵ ตามที่กฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยจะกำหนด นอกจากนี้มหาวิทยาลัยจะรับสถาบันการศึกษาชั้นสูง สถาบันวิจัย หรือสถาบันส่งเสริมวิชาการชั้นสูงอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา⁶ หรือตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยแล้วประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁷ และมหาวิทยาลัยที่รับสถาบันการศึกษาชั้นสูง สถาบันวิจัย หรือสถาบันส่งเสริมวิชาการชั้นสูงอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยนั้นมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรชั้นใดชั้นหนึ่งแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันสมทบนั้นได้ ส่วนการควบคุมสถาบันการศึกษาชั้นสูง สถาบันวิจัย หรือสถาบันส่งเสริมวิชาการชั้นสูงที่เข้าสมทบในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย⁸

๒. โครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ

โครงสร้างและการแบ่งส่วนมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการจะแตกต่างกันไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยทั่วไปแล้วมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมีโครงสร้างและการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ สภามหาวิทยาลัย โดยทั่วไปแล้วสภามหาวิทยาลัยจะประกอบด้วย

นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และมีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง และสภามหาวิทยาลัยอาจมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อให้คำปรึกษาและขอแนะนำแก่มหาวิทยาลัยและสนับสนุนการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย เช่น ส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย⁹ เป็นต้น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยอาจจะกำหนดให้มีสภาคณาจารย์¹⁰ เพื่อ

² มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๑

³ มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

⁴ มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๑

⁵ มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

⁶ มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๑

⁷ มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘

⁸ มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๑

⁹ มาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๑

ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อแนะนำในกิจการของมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมายก็ได้

๒.๒ สำนักงานอธิการบดี มีอธิการบดีซึ่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ¹¹ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้ เพื่อประโยชน์ในการบังคับบัญชา ให้ถือว่าอธิการบดีเป็นอธิบดี รองอธิการบดีเป็นรองอธิบดี และผู้ช่วยอธิการบดีเป็นผู้ช่วยอธิบดี ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายอื่น ในการบริหารงานของอธิการบดี กฎหมายอาจกำหนดให้มีสภาข้าราชการ¹² หรือสภาคณาจารย์¹³ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อแนะนำในกิจการของมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย และหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

๒.๓ สำนักงานวิทยาเขต มีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของวิทยาเขตนั้นแทนอธิการบดีตามที่ได้รับมอบหมาย และจะให้เป็นผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้ ในแต่ละวิทยาเขตให้มีกรรมการประจำวิทยาเขตมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินกิจการต่างๆ ของวิทยาเขตต่ออธิการบดี ตลอดจนอำนาจอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

๒.๔ บัณฑิตวิทยาลัย มีคณบดีคนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของบัณฑิตวิทยาลัย โดยบัณฑิตวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยโดยมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

๒.๕ คณะ มีคณบดีคนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของคณะ โดยแต่ละคณะจะมีคณะกรรมการประจำคณะ มีอำนาจและหน้าที่วางนโยบายและแผนงานของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ตลอดจนงานอื่นๆ ที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนั้นๆ ในคณะหนึ่งๆ อาจมีการแบ่งภาควิชาหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา มีหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของภาควิชา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

๒.๖ วิทยาลัย มีคณบดีคนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของวิทยาลัย โดยวิทยาลัยแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการประจำวิทยาลัยโดยมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

๒.๗ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

¹⁰ มาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๔๑

¹¹ มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๑

¹² เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๔

¹³ มาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๔๑

๓. ตำแหน่งทางวิชาการ

คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนคณาจารย์ประจำดังกล่าว เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย¹⁴ หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา¹⁵

นอกจากนี้ ศาสตราจารย์พิเศษ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัยจากผู้ซึ่งมิได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย เป็นรองศาสตราจารย์พิเศษและผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษก็ได้ ส่วนศาสตราจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษซึ่งพ้นจากตำแหน่งไปโดยไม่มีความผิด สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์เกียรติคุณ¹⁶ หรือศาสตราจารย์กิตติคุณ¹⁷ ในสาขาวิชาที่ศาสตราจารย์ผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นเกียรติยศได้ โดยคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การใช้คำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะสำหรับตำแหน่ง ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศาสตราจารย์ ใช้อักษรย่อ ศ.
- (๒) ศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ ศ.(พิเศษ)
- (๓) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ใช้อักษรย่อ ศ.(เกียรติคุณ)
- (๔) รองศาสตราจารย์ ใช้อักษรย่อ รศ.
- (๕) รองศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ รศ.(พิเศษ)
- (๖) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใช้อักษรย่อ ผศ.
- (๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ ผศ.(พิเศษ)

๔. ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ

๔.๑ การกำหนดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป

มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมีอำนาจให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่เข้าสมทบในมหาวิทยาลัยได้ ปริญญามีสามชั้นคือ

- (๑) ปริญญาเอก เรียกว่า ดุษฎีบัณฑิต ใช้อักษรย่อ ด.
- (๒) ปริญญาโท เรียกว่า มหาบัณฑิต ใช้อักษรย่อ ม.
- (๓) ปริญญาตรี เรียกว่า บัณฑิต ใช้อักษรย่อ บ.

สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับหนึ่ง หรือปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับสองได้ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์แก่บุคคลซึ่งสภามหาวิทยาลัยเห็นว่าทรงคุณวุฒิสมควรแก่ปริญญานั้นๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่

¹⁴ มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๑

¹⁵ มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘

¹⁶ มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๑

¹⁷ มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒

คณาจารย์ประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในขณะที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ไม่ได้ โดยหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีครูวิทยฐานะหรือเข้มวิทยฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย หรือครูประจำตำแหน่งคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยก็ได้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ในส่วนของรูปแบบ เครื่องหมายหรือเครื่องแต่งกายของนักศึกษา สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจออกข้อกำหนดดังกล่าว โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาได้

๖ รายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการโดยทั่วไปจะกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีรายได้จากเงินงบประมาณแผ่นดิน และอาจมีรายได้ ดังนี้

(๑) เงินผลประโยชน์ ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๒) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้แก่มหาวิทยาลัย

(๓) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(๔) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแลหรือใช้ประโยชน์

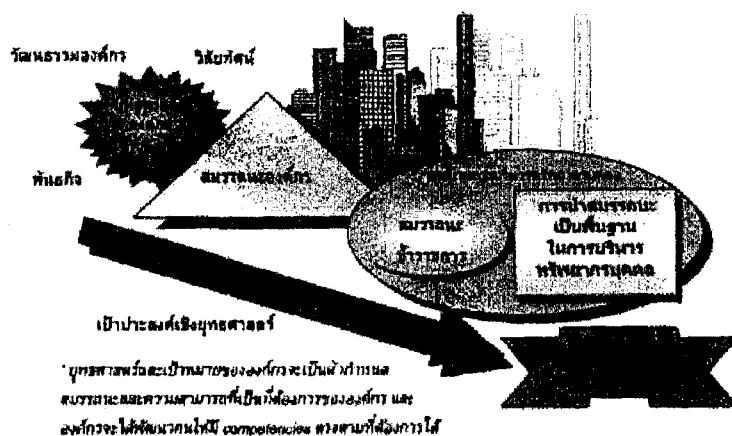
(๕) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น โดยที่รายได้ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งเบียดปรับที่เกิดจากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ เว้นแต่เบียดปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษาและเบียดปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สินหรือสัญญาจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ

บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาโดยมีผู้ทูลเกล้าฯ ให้หรือได้มาโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยใช้บังคับ ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเกี่ยวกับรายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ภายในขอบวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และจะต้องจัดการเกี่ยวกับเงินและทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้ตามเงื่อนไขที่ผู้ทูลเกล้าฯ ให้กำหนดไว้ และต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยด้วย

2.2.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

2.2.3.1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบสมรรถนะในองค์กร



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบสมรรถนะในองค์กร

ในการพัฒนาระบบสมรรถนะนั้นจะต้องมีกรอบแนวคิดพื้นฐานและที่มา ดังนั้นการกำหนด ระบบสมรรถนะนั้นเราจะต้องกำหนดมาจากวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หรือพฤติกรรมที่องค์กร คาดหวัง/ปรารถนาให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ (Behavior Desirable) หลังจากนั้นจึงกำหนด สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) หรือทิศทาง เป้าหมาย ที่ต้องการต้องการ บรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือโดดเด่นกว่าองค์กรคู่แข่ง

เมื่อกำหนดสมรรถนะขององค์กรแล้ว ในขั้นตอนต่อมาเราต้องกำหนดสมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency)

ขั้นสุดท้ายก็คือการนำระบบสมรรถนะไปเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนการสืบทอด ตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคลากรขององค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นก็จะทำให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ สุดท้ายก็จะส่งผลให้ องค์กรมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ (Excellence Performance) ควรเปลี่ยนแปลงสมรรถนะเมื่อไร

-เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรใหม่ ดังนั้นเราก็ควรปรับปรุงสมรรถนะให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

-เมื่อภารกิจ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานของหน่วยงาน/องค์กร เปลี่ยนแปลง

-เมื่อบุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมในระดับนั้นๆ หรือสมรรถนะนั้นๆ ได้สมบูรณ์

แล้ว

2.2.3.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนของสถานศึกษา เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนการบริหารได้ดีที่สุด ซึ่งนอกจาก นั้นยังมีการจัดระดมทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุ สื่อ เทคโนโลยี เพื่อมาสนับสนุนการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ดี ไม่ควรอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือ ระดมทรัพยากรแบบทำตามผู้อื่นที่ทำแล้วประสบความสำเร็จ แต่จะต้องมีระบบการคิดที่มีกระบวนการวางแผนที่รอบคอบ มีระบบการบริหารจัดการที่มีความรับผิดชอบ ที่สำคัญจะต้องถือเป็นงานในความรับผิดชอบที่มีความต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการระดมทรัพยากรประเภท การระดมเงินทุนเพื่อการศึกษา ถือเป็นเรื่องที่สามารถตั้งเป้าหมายการรับบริจาคได้ง่ายและสามารถใช้ระยะเวลาในการระดมทุนนี้ได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทุน (รศ.ดร.นารินทร์ รักวิจิตรกุล 2550) ไว้ดังนี้

1. กรณีของการระดม (The case for Support)

- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)
- แหล่งทรัพยากรสนับสนุน (Support Sources)
- เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ(Goal)
- ระบบการทำงาน (Organization)
- การประชาสัมพันธ์ (Public Relationship)
- งบประมาณ (Budgets)
- ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) และมีความโปร่งใส (Transparency)

เพื่อให้สถานศึกษามีการวางแผนที่คำนึงถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเหล่านี้ให้ครบถ้วน จะได้นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จึงขออธิบายเพิ่มเติมในแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

2. กรณีของการระดมทรัพยากร (The case for Support) การระดมทรัพยากร

ถือเป็นการประกาศเจตนารมณ์ของสถานศึกษา ว่าต้องการจะระดมทรัพยากรในเรื่องใด เพราะเหตุใด เพื่อให้ผู้สนับสนุนพิจารณา ดังนั้นการใช้ถ้อยคำที่ได้ใจความที่ตอบคำถามได้เสมือนว่า “จะทำอะไร เพื่อประโยชน์อันใด เมื่อใด ทำอย่างไร” จึงเป็นการเปิดประเด็นที่เป็นความสำคัญลำดับแรกต่อความสำเร็จที่คาดหวัง

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)

ภาวะผู้นำซึ่งมีหลายคุณลักษณะที่สอดคล้องสนับสนุนให้การระดมทรัพยากรประสบความสำเร็จ เช่น ความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์สูง ทักษะการสื่อสารดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการจูงใจหรือดึงดูดความสนใจให้เกิดการมีส่วนร่วม เหล่านี้เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี แม้ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำเกื้อหนุนเช่นนั้น หากสถานศึกษายังมีฝ่ายบริหารและบุคลากร เป็นผู้มีศักยภาพของการเป็นผู้นำแบบเกื้อหนุนอยู่ด้วย ย่อมเกิดการทำงานรณรงค์ระดมทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำต่อบุคคลดังกล่าว ให้ตระหนักและสร้างความสำเร็จร่วมกันในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

4. แหล่งทรัพยากรสนับสนุน (Support Sources)

สถานศึกษาจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรหรือแหล่งทุน เพื่อสนับสนุนการศึกษาไว้ให้เป็นหมวดหมู่ ค้นหาได้อย่างสะดวก ทั้งรายชื่อบุคคล แหล่งเรียนรู้ องค์กร สถานประกอบการและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อประโยชน์ทั้งการระดมทุน การดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์และบุคลากรใช้ประโยชน์จากทรัพยากร รวมทั้งการจัดระบบทรัพยากรของสถานศึกษา การบำรุงรักษาไว้และการเชิดชูเกียรติแล้วแต่กรณีการมีข้อมูลแหล่งทรัพยากรที่ดี นำไปสู่การวางแผนระดมทุนแบบต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะจะเกิดความยั่งยืนต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานบัน การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่ง George A Brakeley กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า ตามหลักทฤษฎีแล้ว ระดับของพันธะสัญญาและระดับของการบริจาคของบุคคลที่คาดว่าจะเป็นผู้บริจาครายใหญ่ จะเป็นตัวกำหนดจังหวะของการบริจาคในระดับอื่น ๆ ความสำเร็จของการระดมทุนแบบนี้ ขึ้นอยู่กับการจัดลำดับของผู้คาดว่าจะบริจาคได้อย่างถูกต้องตามศักยภาพของการบริจาค ความเป็นไปได้ในการบริจาคและยังขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงานที่จะเกาะติดกับกระบวนการรับบริจาคที่ต่อเนื่องนี้ (Brakeley A George, 1980 อ้างถึงใน นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2549) ดังนั้น การมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรสนับสนุนเพื่อการจัดการศึกษา จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องจัดทำไว้อย่างมีระบบ

5. เป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ (Goal) เป้าหมายเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางและวิธีการรณรงค์ขอรับการสนับสนุน รวมทั้งเป็นการกำหนดแจ้งให้เกิดการรับรู้เพื่อการตัดสินใจของผู้ให้การสนับสนุน สถานศึกษาจึงต้องกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังนั้น ๆ ให้มีความชัดเจน

a. ระบบการทำงาน (Organization)

การจัดระบบงานระดมทรัพยากร เป็นองค์ประกอบที่สร้างความสำเร็จในการทำงานระดมทรัพยากร โดยเฉพาะในการจัดทีมทำงานและมีกระบวนการบริหารที่ดี ตั้งแต่การวางแผนตลอดแนว การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ จะเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดการติดตามความก้าวหน้าของงานได้สะดวก การวางแผนจึงต้องมีความรอบคอบ มีรายละเอียดขั้นตอนและปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6. การประชาสัมพันธ์ (Public Relationship)

การประชาสัมพันธ์ที่ดี มีวิธีการที่เหมาะสม จะช่วยให้การระดมทรัพยากรประเภทนั้นๆ ได้รับการสนับสนุน เพราะการประชาสัมพันธ์ คือการสร้างความเข้าใจเชิงบวกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสถานศึกษา ทำให้ผู้สนับสนุนเข้าถึงข้อมูลและเจตนารมณ์ได้ การประชาสัมพันธ์มิได้ช่วยให้ผู้ที่คาดว่าจะสนับสนุนการระดมทรัพยากรได้สนใจรับรู้และช่วยเหลือเท่านั้น ยังเกิดกระแสการตื่นตัวต่อคณะทำงานระดมทรัพยากรได้ด้วย ที่จะได้ใช้ความพยายามร่วมกันในการดำเนินงานทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ

7. งบประมาณ (Budgets)

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อการนำความช่วยเหลือเข้ามาสู่สถานศึกษา ที่มีคณะทำงานช่วยกันหลายฝ่าย ดังนั้นการปฏิบัติงานที่คล่องตัวจึงไม่ควรตั้งงบประมาณออกหมดแล้วให้คณะทำงานเป็นผู้เสียสละทุกอย่างเอง ตามคำพูดที่ว่า “จับเสือมือเปล่า” เพราะการจัดงบประมาณให้กับการดำเนินงานอย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จของการระดมทรัพยากรได้ ส่วนจะใช้เงินงบประมาณดำเนินงานเท่าใด จากส่วนไหน ย่อมเป็นไปตามการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา งบประมาณดำเนินงานอาจใช้ไปในเรื่องของการประชุม การประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การจัดพิธีการ ฯลฯ แต่พึงระลึกเสมอว่า งานระดมทรัพยากรเป็นงานอาสาสมัครและจิตใจเสียสละเป็นหลักสำคัญ ดังนั้น ควรหลีกเลี่ยงค่าตอบแทนใด ๆ ที่ต้องตั้งงบประมาณเป็นรายจ่าย นอกจากนี้จากประสบการณ์ของผู้เขียน การตั้งงบประมาณดำเนินงานระดมทรัพยากร โดยเฉพาะการระดมเงินทุนจะต้องไม่นำเงินที่ได้มาจากการระดมทุนนั้น มาเป็นค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น แต่จะต้องใช้เงินนอกโครงการนี้ เพื่อจะได้สร้างเจตคติที่ดีตั้งแต่เริ่มต้นต่อคณะทำงานและผู้ที่จะเป็นผู้สนับสนุน

8. ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และโปร่งใส (Accountability) หัวใจ

ของการระดมทรัพยากร คือ ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และมีความโปร่งใส (Accountability) เพราะถือเป็นการสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นต่อผู้สนับสนุนและจะมีผลต่อเนื่องให้เกิดการสนับสนุนที่ยั่งยืนต่อไป รวมทั้งเกิดการเพิ่มยอดปริมาณการสนับสนุน ทั้งที่ เป็นยอดเงินหรือการสนับสนุนในรูปแบบอื่นประสิทธิภาพและความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ตลอดเวลา สร้างด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั่นเอง

2.2.4 แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณและบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งจัดการรายได้จากการบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน การบริหารงบประมาณจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจัดการศึกษาทั้งระบบ ดังนั้น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เท่าเทียมกัน จึงส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการติดตามประเมินผลก็เป็นอีกเงื่อนไขหนึ่งที่ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา การงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด ทุกหน่วยงานและทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายรัฐหรือเอกชน องค์กรการกุศลหรือฝ่ายธุรกิจ ทุกหน่วยงานและทุกองค์การจะต้องจัดหางบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย เพื่อสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันการณ์และไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงักงบประมาณเป็นสิ่งชี้บ่งแนวความคิดในการบริหารงานตลอดจนวิธีการดำเนินงานงบประมาณ จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง

กับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีดำเนินงานและโครงสร้างของหน่วยงาน การดำเนินการกับงบประมาณในรูปแบบที่เหมาะสม มีความจำเป็นในการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานองค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งบประมาณ หมายถึง แผนการเงินของรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใดและรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผน โครงการที่ได้กำหนดไว้ว่าจะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่งๆ แผนการเงินดังกล่าวฝ่ายบริหารเป็นผู้จัดทำขึ้นและฝ่ายนิติบัญญัติเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วก็ตราเป็นกฎหมายใช้บังคับต่อไป เรียกว่า พระราชบัญญัติงบประมาณประจำปี และการจัดทำงบประมาณประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณ หมายถึงการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่าง

2.2.4.1 การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

ก. งานเกี่ยวกับการเงิน

- ทำการรับเงินค่าธรรมเนียม
- รับเงินบริจาค
- รับเงินผลประโยชน์อื่น ๆ
- รับเงินทุนการศึกษา ซึ่งมีผู้มอบให้เพื่อจ่ายเป็นทุนอุดหนุนการศึกษา
- รับฝากเงินรายได้ของหน่วยงานในสังกัด
- รับฝากเงินค่าประกันของเสียหาย และเงินประกันสัญญา
- จ่ายเงินงบประมาณทุกหมวด
- จ่ายเงินรายได้ สำหรับการดำเนินงานของหน่วยงาน
- จ่ายเงินบริจาคเพื่อกิจการของหน่วยงาน
- จ่ายเงินอุดหนุนการศึกษา
- จ่ายคืนเงินฝาก
- ทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณทุกหมวด และเงินนอกงบประมาณ
- ตรวจสอบใบสำคัญและหลักฐานรับ - จ่ายเงินทุกประเภท
- คำนวณ และเก็บภาษีหัก ณ ที่จ่าย เพื่อแจ้งและส่งสรรพากร
- ดูแลรักษา เงินสดให้ถูกต้อง เพื่อส่งมอบกรรมการรักษาเงิน
- จัดเตรียมใบเสร็จรับเงิน เมื่อรับเงินประเภทต่าง ๆ
- เบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณ
- เบิกเงินและนำเงินฝากธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารพาณิชย์
- เก็บหลักฐานการเงิน
- จัดทำหลักฐานจ่ายเงินเดือนและลูกจ้าง
- ทำใบส่งเงิน กระทรวงการคลัง

ข. งานเกี่ยวกับบัญชี

- จัดทำบัญชีการเงินประเภทต่าง ๆ ตามหลักบัญชีส่วนราชการ ทั้งเงินงบประมาณ

และเงินนอกงบประมาณ

- ทำบัญชีลูกหนี้เงินยืมตรงราชการ และเงินยืมนอกงบประมาณ
- ลงทะเบียนรายจ่ายย่อยตามงบประมาณ

- ลงทะเบียนรายจ่ายเงินรับฝากต่าง ๆ
- จัดทำรายงานการเงินทุกประเภท
- จัดทำงบเดือนเงินงบประมาณทุกหมวด
- จัดทำงบเดือนรายได้ของหน่วยงาน
- จัดทำทะเบียนการชำระเงินค่าบำรุงของนิสิต
- ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ตั้งงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของ

หน่วยงาน

- รวบรวมรายละเอียดเสนอตั้งงบประมาณประจำปี
- ดำเนินการจัดทารายละเอียดของเงินประจำงวดจากสำนักงบประมาณสำหรับ

หน่วยงาน

- ดำเนินการจัดสรรเงินไปตั้งจ่ายทางจังหวัดสำหรับหน่วยงานในสังกัด
- ดำเนินการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ
- ดำเนินการขอโอน เปลี่ยนแปลงหมวดเงินงบประมาณ เมื่อจำเป็น
- ดำเนินการขออนุมัติกันเงิน ตัดฝาก ขยายเวลาตัดฝาก เงินงบประมาณ
- ดำเนินการ ขออนุมัติจัดซื้อ จ้างทำ วัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนการจัดสร้างอาคาร

ต่าง ๆ

- ดำเนินการ จัดหาสัญญาซื้อขาย จ้างทำวัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนสัญญาจ้างเหมา

ก่อสร้าง

ค. งานเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์

- ดำเนินการ จัดหา วัสดุ ครุภัณฑ์ แบบพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการกิจการของหน่วยงาน
- ดูแลรักษา ซ่อมแซม เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการกิจการของหน่วยงาน
- ดูแลรักษาซ่อมแซมยานพาหนะ
- ดูแลรักษาและซ่อมแซมอาคารต่าง ๆ
- จัดหาทะเบียนครุภัณฑ์
- จัดทำบัญชีพัสดุ
- เขียนหมายเลขประจำครุภัณฑ์
- จ่ายพัสดุ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- เก็บรักษาทะเบียนยานพาหนะ
- สำรวจวัสดุครุภัณฑ์คงเหลือ
- จัดทำรายงานการสำรวจทรัพย์สิน
- จัดทารายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี

ง. งานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

- ตรวจนับเงินสดคงเหลือประจำวันที่ทำการตรวจสอบ
- ตรวจหลักฐานการรับเงิน
- ตรวจหลักฐานและใบสำคัญการจ่ายเงิน
- ตรวจสอบการลงบัญชีต่าง ๆ
- ตรวจสอบทะเบียนต่าง ๆ
- ตรวจสอบบัญชีพัสดุครุภัณฑ์

- ตรวจสอบหลักฐานการฝากเงินกับธนาคาร
- รายงานการตรวจสอบและเสนอแนะวิธีการแก้ไข

ในการปฏิบัติ อาจจะมีเปลี่ยนแปลงแนวการจัดงานต่างไปจากข้างต้นที่กล่าวมาข้างต้นนี้
แล้วแต่ผู้บริหารที่จะพิจารณาตามขนาด และงานที่ต้องปฏิบัติ

การจัดบุคลากรการเงิน บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการเงิน จะมาจากสายงานฝ่ายธุรการซึ่ง
ควบคุมโดยผู้บริหารบุคลากรการเงินอีกทีหนึ่ง ปริมาณบุคลากรการเงิน จะแตกต่างกันไปตามขนาดของ
โรงเรียน โดยปกติแล้วมักนิยมจัดเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 3 คน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายจะเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับ
งบประมาณนั้น ส่วนมากจะมีคนเดียว แต่ต้องมีกรรมการเงินครบ 3 คน ตามระเบียบผังการบริหารการเงิน
ดังนี้

1) พนักงานบัญชี และพนักงานเบิกจ่าย เป็นต้น สำหรับโรงเรียนเล็ก ๆ การจัดการ
การเงิน

2) ผู้บริหาร

-หัวหน้าฝ่ายธุรการ

-เจ้าหน้าที่งบประมาณ หัวหน้าฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงิน

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในเรื่องเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียน ก็

คือ ควบคุมสั่งการ และตรวจสอบ

3) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่ง เสนอปัญหาหรือรับคำปรึกษาจากอธิการ
สั่งการเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน และควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงานปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ

-เจ้าหน้าที่บัญชี มีหน้าที่จัดทำบัญชีทุกประเภทให้ถูกต้องตามระเบียบ
เสนอผู้ช่วยครูใหญ่ หรือครูใหญ่ตรวจสอบได้ตลอดเวลา

-เจ้าหน้าที่งบประมาณ มีหน้าที่จัดทำ และเสนอของบประมาณ โดยอยู่ใน
ความดูแลขอคำปรึกษาหารือจากผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายธุรการ หรือครูใหญ่

2.2.4.2. หลักในการบริหารงบประมาณที่ดีของสถานศึกษาต้องมีหลักดังต่อไปนี้

1). หลักการคาดการณ์ไกล การบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผลนั้นต้องใช้กระบวนการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่าง
ทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างไร คำนวณค่าน้อยเพียงไร ทำให้หน่วยงานของรัฐ
ได้รับข้อมูลทางการเงิน และการจัดการที่บ่งบอกถึงผลผลิต (Outputs) และเชื่อมโยงผลลัพธ์ (Outcomes) ที่
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายรัฐบาล จึงต้องมีมาตรฐานการจัดการทางการเงินที่เป็นกลไกขับเคลื่อน
ให้การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่าง 7 Hurdles หรือเรียกว่า
มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1) การวางแผนงบประมาณ เริ่มต้นจากการวางแผนกลยุทธ์ของ
หน่วยงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิตหลัก กลยุทธ์ โครงสร้างแผนงาน ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จของผลงาน (KPI) และการวางแผนงบประมาณระยะปานกลาง (MTEF)

1.2) การกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน เป็นการกำหนด
ต้นทุนในแต่ละผลผลิต ซึ่งมีการติดตั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อม เพื่อได้ทราบถึงการใช้ต้นทุนต่อหน่วย
ของผลผลิตเท่าไร

1.3) การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง เป็นการพัฒนาระบบการจัดซื้อจัด
จ้างให้มีประสิทธิภาพ การจัดซื้อจัดจ้างต้องเน้นความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงิน

1.4) การบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ สถานศึกษา

จำเป็นต้องกำหนดรายการและโครงสร้างบัญชี เอกสารหลักฐานที่จำเป็น การปรับระบบบัญชีจากเกณฑ์เงินสด ไปสู่ระบบเกณฑ์คงค้าง มีระบบควบคุมการเบิกจ่าย และบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

1.5) การรายงานทางการเงินและผลดำเนินงาน ในกระบวนการรายงานต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด กรอบและโครงสร้างการประเมิน การรายงานผลที่ชัดเจนทั้งรายงานทางการเงินและการดำเนินงาน

1.6) การบริหารสินทรัพย์ สถานศึกษาต้องมีระบบบริหารสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงการบริหารสินทรัพย์ ที่เกิดประโยชน์สูงสุด

1.7) การตรวจสอบภายใน สถานศึกษาต้องมีฝ่ายรับผิดชอบในการตรวจสอบภายใน มีอิสระในการดำเนินงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เน้นการตรวจสอบทางการเงินและผลดำเนินงาน

2.) หลักประชาธิปไตย การบริหารงบประมาณต้องสอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวมหรือประชาชน/กลุ่มเป้าหมาย (Focus Group) ที่รัฐบาลต้องการให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง อาจารย์ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานที่สนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

3.) หลักสมดุล การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาภาครัฐนั้น งบประมาณส่วนมากมาจากรัฐบาลที่เป็นเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ นั้นหมายถึง รายรับของสถานศึกษามีจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการที่สมดุล ระหว่างรายรับกับรายจ่ายของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.) หลักยุติธรรม ต้องมุ่งเน้นภารกิจหรือพันธกิจของสถานศึกษา และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ บนความเสมอภาค

5). หลักสร้างตอประโยชน์ ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีทั้งผลผลิตและผลลัพธ์

6). หลักประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่ากับการลงทุน ทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม ตามสัญญาเป้าหมายการให้บริการสาธารณะของกระทรวงศึกษาธิการ และสัญญาการนำส่งผลผลิตที่เป็นผู้เรียนทั้งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และของสถานศึกษาเอง

2.2.5 แนวคิดการจัดการคณะศิลปกรรมศาสตร์

2.2.5.1 ทิศทางและนโยบายของคณะศิลปกรรมศาสตร์

ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้พัฒนาขึ้นมาจาก โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และวิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ซึ่งสถาปนาขึ้นในปีพุทธศักราช 2492 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ปีพุทธศักราช 2496 และพัฒนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีพุทธศักราช 2518

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สถาบันการศึกษาที่พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ประสาทปริญญาทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา โดยที่วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้พัฒนาการศึกษาพัฒนาการนิยมนั้นในสังคมไทย วิทยาลัยวิชาการศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในระบบการศึกษาสมัยใหม่ในสังคมประชาธิปไตย ทั้งด้านองค์ความรู้ กระบวนการศึกษา ระบบการประเมินผล และระบบบรรณารักษศาสตร์ ด้วยปรัชญาการศึกษาที่ว่า

การศึกษาคือความเจริญงอกงาม พร้อมกับหลักธรรม ปัญญาธรรม สามัคคีธรรม และคารวธรรม ของศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ผู้วางรากฐานการศึกษา ณ วิทยาลัยวิชาการศึกษา

เมื่อถึงปีพุทธศักราช 2518 วิทยาลัยวิชาการศึกษาพัฒนาเป็น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ขยายโครงสร้างและบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นทางด้านศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นรากฐานของมหาวิทยาลัย ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมทั้งทางด้านศิลปกรรมศาสตร์

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาททางด้านศิลปกรรมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น ได้แสดงบทบาทสำคัญมาตั้งแต่แรกเริ่ม ไม่ว่าจะเป็นการเปิดสอนวิชาพื้นฐาน วิชาความซาบซึ้งทางศิลปะและวิชาความซาบซึ้งทางดนตรี เพื่อสร้างรสนิยมอันประณีตงดงามให้กับบัณฑิตทุกคน การเปิดแผนกวิชาศิลปศึกษาภายใต้คณะวิชาการศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ในปีพุทธศักราช 2511 และผลิตบัณฑิตทางด้านการศึกษาศิลปะ วิชาเอกศิลปศึกษา เป็นแห่งแรกในประเทศไทย

เมื่อพัฒนามาเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีพุทธศักราช 2518 ภารกิจทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ได้พัฒนาต่อไป โดยการขยายโครงสร้างเป็นภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม และภาควิชาดุริยางคศาสตร์ ภายใต้คณะมนุษยศาสตร์ ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรมได้เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาศิลปะ วิชาเอกศิลปศึกษา และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกศิลปะ วิชาเอกศิลปะมุ่งเน้นทางการออกแบบสื่อสาร ส่วนภาควิชาดุริยางคศาสตร์ก็เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาศิลปะ วิชาเอกดุริยางคศาสตร์ไทยและดุริยางคศาสตร์สากลโดยเริ่มภารกิจในโครงสร้างใหม่ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2519 เป็นต้นมา

หลังจากนั้น การขยายการศึกษาไปสู่ระดับบัณฑิตศึกษาก็เริ่มขึ้นด้วยหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกศิลปศึกษา เปิดสอนเป็นแห่งแรกในประเทศไทย พร้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีพุทธศักราช 2528 และตามมาด้วยการเปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกมนุษยดุริยางควิทยา ในปีพุทธศักราช 2535

ราวปีพุทธศักราช 2530 แนวคิดในการขยายบทบาททางด้านศิลปกรรมศาสตร์ไปสู่การเป็นคณะศิลปกรรมศาสตร์ได้ปรากฏชัดขึ้น หลังจากนั้นการเสนอโครงการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ ก็เริ่มขึ้นในปีถัดมา โดยคณะบุคคลที่ปรารถนาจะเห็นรสนิยมอันประณีตงดงามและมีระบบแบบแผนทางด้านศิลปกรรมศาสตร์พัฒนาขึ้นในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและสังคมไทย ท้ายที่สุด โครงการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ก็ได้รับการอนุมัติ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2536 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ 28 มิถุนายน 2536

การจัดองค์กรของคณะศิลปกรรมศาสตร์

โครงสร้างการบริหารงานของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา คือ ภาควิชาดุริยางคศาสตร์ไทย ภาควิชาดุริยางคศาสตร์สากล ภาควิชาทัศนศิลป์ ภาควิชาทัศนศิลป์ศึกษา ภาควิชาศิลปะการแสดง ภาควิชาออกแบบทัศนศิลป์ และสำนักงานเลขานุการคณะศิลปกรรมศาสตร์ ถึงปี 2543 คณะศิลปกรรมศาสตร์ได้เสนอขอปรับระบบโครงสร้างการบริหารงาน จากระบบภาควิชาไปสู่สาขาวิชา สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2543 ภายใต้ปรัชญาของคณะศิลปกรรมศาสตร์ คือ สร้างสรรค์ด้วยปัญญาธรรม และหลักการที่ว่า คณะศิลปกรรมศาสตร์จะบริหารทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัตถุ และทรัพยากรความรู้ ร่วมกันเพื่อการลงทุนต่ำสุดให้มีประสิทธิภาพและผลงานสูงสุด โดยกำหนดสาขาวิชาและคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ในระดับปริญญาตรี 8 สาขาวิชา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเป็นความร่วมมือจากคณาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ พร้อมทั้งมีเครือข่ายวิชา เพื่อความร่วมมือระหว่างสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน

ในระดับบัณฑิตศึกษาก็กำหนดเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ที่อยู่นอกเหนือสาขาวิชาในระดับปริญญาตรี เป็นงานบัณฑิตศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและเครือข่ายวิชาที่มีประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการ

สาขาวิชาในระดับปริญญาตรี คือ สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ สาขาวิชาการออกแบบสื่อสาร สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ศึกษา สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์สากล สาขาวิชานาฏศิลป์ สาขาวิชาศิลปศึกษา สาขาวิชาศิลปะการแสดง และสาขาวิชาศิลปะจินตทัศน์ รวมทั้งหมด 13 วิชาเอกในระดับปริญญาตรี และ 3 วิชาเอกในระดับปริญญาโท ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 8 (2540 – 2545) และ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (2545 – 2549) จะพัฒนาเป็น 17 วิชาเอกในระดับปริญญาตรี 7 วิชาเอกในระดับปริญญาโทและ 1 วิชาเอกในระดับปริญญาเอก

การบริหารองค์กร

การบริหารงานคณะศิลปกรรมศาสตร์ คณบดีบริหารงานโดยคณะกรรมการประจำคณะ มี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน ฝ่ายกิจการนิสิต ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายแผนพัฒนาและกิจการพิเศษ และฝ่ายศิลปวัฒนธรรม ซึ่งรองคณบดีแต่ละฝ่ายร่วมบริหาร มีคณะกรรมการฝ่ายทุกฝ่ายทั้งนี้เพื่อให้การบริหารคณะเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและพัฒนาบุคลากรในเชิงบริหารจัดการไปพร้อมกัน การบริหารกิจการนิสิต นอกจากจะสนับสนุนงานสโมสรนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์แล้ว ยังสนับสนุนให้มีสโมสรสาขาวิชา เพื่อพัฒนากิจกรรมและความร่วมมือในระดับย่อยเพื่อผ่านไปสู่ระดับคณะ มหาวิทยาลัย และสังคมต่อไป

การบริหารงานของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้กำหนดกรอบงานไว้ 8 กรอบงานคือ งานวิชาการงานวางแผน งานบริหาร งานกิจการนิสิต งานวิจัย งานวิเทศสัมพันธ์ งานกิจการพิเศษและงานศิลปวัฒนธรรม งานวางแผนที่มีมุ่งรุกไปข้างหน้าให้สอดคล้องกับสังคมใหม่ งานวิชาการมุ่งผลักดันศิลปกรรมศาสตร์ให้สอดคล้องทั้งศาสตร์และศิลป์ งานกิจการนิสิตที่มีมุ่งสร้างคุณภาพนิสิตทั้งด้านวิชาการ ปฏิบัติการ และจริยธรรมนิสิต งานวิจัยที่มีมุ่งสร้างฐานความรู้ในฐานะการเป็นนักวิชาการที่สร้างสรรค์ความรู้มากกว่าการเป็นผู้บริโภคความรู้ งานบริหารที่มีมุ่งจัดระบบให้ก้าวหน้าทันสมัย งานวิเทศสัมพันธ์ที่มีมุ่งความเป็นสากลเชิงสาระ งานกิจการพิเศษและงานศิลปวัฒนธรรม เพื่อผลักดันกิจกรรมทุกด้าน ทั้งภายในคณะ คณะกับมหาวิทยาลัย และคณะกับสังคม

การบริหารงานศิลปวิทยาการ โครงสร้างประกอบด้วย

- หอนิทรรศการศิลปกรรมซึ่งเป็นสถานที่แสดงศิลปกรรมทั้งในระดับมหาวิทยาลัยระดับสังคมไทย และระดับนานาชาติ
- หอสะสมศิลปกรรมซึ่งเป็นสถานที่รวบรวมผลงานศิลปกรรม และหอจดหมายเหตุ แสดงพัฒนาการของคณะศิลปกรรมศาสตร์
- หอนาฏลักษณ์ ซึ่งเป็นสถานที่ฝึกซ้อมการแสดงทางด้านศิลปะการแสดง ดนตรี รวมทั้งเป็นที่จัดสัมมนาวิชาการ
- ศูนย์คอมพิวเตอร์กราฟิกส์ซึ่งเป็นศูนย์ฝึกปฏิบัติสร้างสรรค์และอบรมทางด้านการออกแบบกราฟิก
- ศูนย์ศิลปวิทยบริการ ซึ่งเป็นแหล่งสะสมและศึกษาค้นคว้า เป็นฐานข้อมูลการค้นคว้าวิจัยทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ ทั้งข้อมูลอักษร ภาพและเสียง
- ศูนย์มัลติมีเดียคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นศูนย์ฝึกปฏิบัติและเรียบเรียงเสียงประสานทางด้านดนตรี
- ศูนย์วิจัยศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพัฒนาไปสู่สถาบันวิจัยศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพัฒนาไปสู่สถาบันวิจัยศิลปวัฒนธรรม เพื่อร่วมผลักดันงานวิชาการและการค้นคว้าวิจัยของคณะศิลปกรรมศาสตร์

การจัดการเรียนการสอน

การเปิดสอนในแต่ละสาขาวิชา ในแต่ละวิชาเอก ได้แยกออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ ถึงปีพุทธศักราช 2548 คณะศิลปกรรมศาสตร์ได้เปิดสอนจำนวน 2 ระดับ คือระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ร่วมกับบัณฑิตวิทยาลัย ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ในวิชาเอกและสาขาวิชาต่าง ๆ ดังนี้

ระดับปริญญาตรี

หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต

1. วิชาเอกศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ทักษะศิลปศึกษา
2. วิชาเอกศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ดนตรีศึกษา (ดนตรีไทย /ดนตรีสากล)
3. วิชาเอกศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ศิลปะการแสดงศึกษา

หลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต เปิดสอน

1. วิชาเอกเซรามิกส์
2. วิชาเอกการออกแบบสื่อสาร
3. วิชาเอกนาฏศิลป์ไทย
4. วิชาเอกนาฏศิลป์สากล
5. วิชาเอกการออกแบบเพื่อการแสดง
6. วิชาเอกการแสดงและกำกับแสดง
7. วิชาเอกออกแบบผลิตภัณฑ์
8. วิชาเอกออกแบบแฟชั่น
9. วิชาเอกศิลปศึกษา
10. วิชาเอกดุริยางคศาสตร์สากล
11. วิชาเอกศิลปะจินตทัศน์
12. วิชาเอกศิลปะเครื่องประดับ

ระดับบัณฑิตศึกษา

ระดับปริญญาโท 4 วิชาเอก คือ

1. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกศิลปศึกษา
2. หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกมานุษยวิทยา
3. หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิตวิชาเอกทัศนศิลป์ : ศิลปะสมัยใหม่
4. หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิตวิชาเอกนวัตกรรมการออกแบบ ซึ่งวิชาเอกนวัตกรรมการออกแบบ ซึ่งจะเริ่มเปิดสอนปีการศึกษา 2549

ระดับปริญญาเอก 1 วิชาเอก คือ

หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิชาเอกศิลปวัฒนธรรมวิจัย ซึ่งจะเริ่มเปิดสอนในปีการศึกษา 2549

ภายใต้พันธกิจของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้น การค้นคว้าวิจัย การสอน การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม คณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้กำหนดโครงสร้าง วางแผนงาน และสร้างสรรค์กิจกรรมให้สัมพันธ์กับพันธกิจดังกล่าว ในทุกภารกิจและมุ่งตอบสนองการพัฒนามหาวิทยาลัยในสังคมไทยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการสอนเป็นประการสำคัญเพียงเกือบจะด้านเดียว

ศิลปกรรมศาสตร์ที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์เพื่อการอนุรักษ์ ต้องพัฒนาไปสู่การอนุรักษ์ ต้องพัฒนาไปสู่การอนุรักษ์เพื่อปัจจุบันและอนาคต ศิลปกรรมศาสตร์ซึ่งเป็นสถานที่ฝึกช่างฝีมือเพียงเกือบจะเดือนเดียว ต้องพัฒนาไปสู่การเรียนการสอนที่ก้าวหน้า มุ่งองค์ความรู้ความคิดที่เปิดกว้างมุ่งให้ วิชาการผลักดันปฏิบัติการมุ่งให้ ปัญหานำทักษะ และการเรียนการสอนศิลปกรรมศาสตร์ที่ปล่อยปละละเลย ต้องพัฒนาไปสู่ความจริงจัง มุ่งมั่น มีความหวังและอนาคต ในกระแสโลกไร้พรมแดนการก่อเกิดและการเติบโตของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ไม่อาจยึดติดอยู่กับแบบแผนในอดีต ไม่อาจหลงใหลอยู่กับการชื่นชมเพียงสิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรม ไม่อาจพอใจกับการเป็นตัวแปลกแยกในสังคม เราต้องพัฒนาวิชาชีพศิลปกรรมศาสตร์ให้มีศักยภาพสูง เคียงบ่ากับทุกวิชาชีพ ต้องพร้อมทั้งสติปัญญา ความสามารถ จริยธรรม และการมีจิตสำนึกสาธารณะ ที่พร้อมจะสร้างสรรค์ศิลปกรรมอย่างเฉลียวฉลาด สร้างสรรค์ศิลปกรรมด้วยปัญญา พร้อมจะดำรงชีวิตอย่างสันติสุข และพร้อมจะเป็นคนดีของสังคม

อาคารสถานที่

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายใต้อาคารซึ่งสร้างขึ้นเมื่อต้นปีพุทธศักราช 2540 เป็นอาคารสูง 15 ชั้น ด้านศิลปกรรมศาสตร์ใช้งานร่วมกับสำนักคอมพิวเตอร์ ในส่วนของคณะศิลปกรรมศาสตร์ประกอบด้วยพื้นที่ของอาคารชั้น 1 และชั้นที่ 5 ถึงชั้นที่ 15 พื้นที่ใช้งานรวมทั้งสิ้น 10,000 ตารางเมตร

ปรัชญา

ศิลปกรรมสรรค์สร้างปัญญา ปัญญาสร้างสรรค์คุณภาพชีวิต

ธรรมะ

ปัญญาธรรม คารวะธรรม สามัคคีธรรม

หลักการ

ระบบ คล่องตัว ก้าวหน้าและทันสมัย

ปณิธาน

ศิลปกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้วยการเป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรมในเอเชีย และเป็นต้นแบบการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในรูปแบบบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีและแนวความคิดทางตะวันตกเพื่อความเป็นอยู่ของประชากรและสร้างภูมิคุ้มกันในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศชาติ

วิสัยทัศน์

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มุ่งพัฒนาการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย การสร้างสรรค์งานศิลปกรรม การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย ความเป็นเลิศ (Excellence) ความเสมอภาค (Equity) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และความเป็นสากล (Internationalization)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทยในเชิงรุก และพร้อมที่จะแข่งขันในกระแสสังคมปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนางานวิชาการและภูมิปัญญาไทยให้เป็นฐานการสร้างสรรคศิลปกรรม ผสานสัมพันธ์ระหว่างความเป็นสากลและความเป็นท้องถิ่น
3. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ มีความรู้ ความคิด ความสามารถ สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม และมีจิตสำนึกสาธารณะ
4. เพื่อพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ และทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาพันธกิจ
5. เพื่อพัฒนาศิลปกรรมศาสตร์ให้มีศักยภาพสูงสุดในการช่วยพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศชาติ

รายนามคณบดี อดีต-ปัจจุบัน

ศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ ปี 2536 – 2545
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ เย็นสบาย ปี 2545 - มีนาคม 2548
 รองศาสตราจารย์วรรณรัตน์ ตั้งเจริญ 9 มีนาคม 2548 - 30 กันยายน 2548
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดไธสง 1 ตุลาคม 2548 - 5 ธันวาคม 2548
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ เย็นสบาย 6 ธันวาคม 2548 - 5 กุมภาพันธ์ 2551
 ดร.วาณี อรรถนสาธิต 6 กุมภาพันธ์ 2551 - 5 พฤษภาคม 2551
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินีนาถ เลิศไพโรจน์ 6 พฤษภาคม 2551- ปัจจุบัน

คณะกรรมการประจำคณะศิลปกรรมศาสตร์ (ชุดปัจจุบัน)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินีนาถ เลิศไพโรจน์	คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาธิต ทิมวัฒนบรรเทิง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
อาจารย์จรรณี อาริรุ่งเรือง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
อาจารย์รวิเทพ มุสิกะปาน	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
อาจารย์ระวีวรรณ วรรณวิไชย	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต
อาจารย์อภิธรรม กำแพงแก้ว	รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาและระบบสารสนเทศ
อาจารย์ศไกร ไทรทอง	หัวหน้าสาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์
อาจารย์ปรารถนา คงสำราญ	หัวหน้าสาขาวิชานาฏศิลป์
อาจารย์ณพงศ์ หอมแย้ม	หัวหน้าสาขาวิชาการออกแบบสื่อสาร
อาจารย์สุรศักดิ์ จำนงค์สาร	หัวหน้าสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ศึกษา
อาจารย์ฤกษ์ วิกรวงษ์นิช	หัวหน้าสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์สากล
อาจารย์กิตติกรณ์ นพอุดมพันธ์	หัวหน้าสาขาวิชาศิลปะการแสดง
อาจารย์ณอม ชากักดี	หัวหน้าสาขาวิชาศิลปะจินตทัศน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรพงษ์ แพทย์หลักฟ้า	หัวหน้าสาขาวิชาศิลปศึกษา
อาจารย์เด่นพงษ์ วงศาโรจน์	หัวหน้าศูนย์ศิลปวิทยบริการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศศิริ บวรกิตติ
อาจารย์สุชาติ ทองสีมา

ผู้ช่วยคณบดี
ผู้ช่วยคณบดี

วิสัยทัศน์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเป็นคณะวิชาด้านศิลปกรรมศาสตร์ที่พัฒนาอย่างเข้มแข็งทั้งด้านการสอน การค้นคว้าวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตด้านศิลปกรรมศาสตร์ที่มีภูมิปัญญา มีความสามารถ แสดงปัจเจกภาพ เป็นผู้มีจริยธรรม สร้างสรรค์สังคมและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

นโยบายทางการเรียนการสอน

1. หลักสูตรคณะศิลปกรรมศาสตร์จะต้องมีความก้าวหน้าทันสมัย และมีความเป็นสากลทั้งทางด้านการอนุรักษ์และพัฒนา โดยมีเป้าหมายของหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตที่เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมใหม่ จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา
2. คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพสูงทั้งด้านความรู้ที่ลึกและกว้าง มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความเป็นครูที่อุทิศตนเพื่อการศึกษา เป็นตัวอย่างในทางจริยธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นผู้ที่แสวงหาและพัฒนาได้
3. ระบบการสอนจะต้องมีแผน เป้าหมาย กระบวนการเรียนการสอน และมีการวัดผล ประเมินผลที่ดี เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ดีให้เกิดแก่ผู้เรียน การวัดผลประเมินผลจะต้องครอบคลุมจิตพิสัยของผู้เรียนด้วย
4. ระบบประกันคุณภาพตรวจสอบได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้การประเมินนั้นมีผลต่อการพัฒนาระบบการเรียนการสอนต่อไป
5. การพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรมสัมมนา งานวิชาการ ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

มาตรการทางการเรียนการสอน

1. สนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในทุกหลักสูตรระยะเวลาประมาณ 5 ปี เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเป็นสากล ก้าวหน้า ทันสมัย และเป็นหลักสูตรที่สามารถบูรณาการความคิดได้อย่างกว้างขวาง หลากหลายและมีประสิทธิภาพ
2. การคัดเลือกผู้สอนจะต้องมีคณะกรรมการที่กว้างและหลากหลาย เพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินใจทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความเป็นครู การทุ่มเทเสียสละในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ และบุคลิกภาพทางด้านต่างๆ
3. การสอบคัดเลือก ผู้เรียนจะต้องตรวจสอบหลายมิติ เป็นระบบการสอบตรงที่พิจารณาทั้งคะแนนขั้นต่ำภาคปฏิบัติ ภาคทฤษฎี ความถนัดทางการเรียน หรือ SAT (Scholastic Aptitude Test) ภาษาอังกฤษ แฟ้มประวัติและผลงาน (Portfolio) และการสัมภาษณ์เชิงวิชาการ
4. การเรียนการสอนเน้นทั้งด้านปฏิบัติและด้านวิชาการ วิชาภาคปฏิบัติมีความจำเป็นต้องเน้นความรู้และความคิดสร้างสรรค์ การสอนทุกรายวิชาจะต้องกระหน่ำถึงการสร้างบุคลิกภาพ การเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกสาธารณะ มีจริยธรรม การเป็นผู้แสวงหา มีรสนิยม และมีความสุขในการมีชีวิตในสังคม

5. การสอนนั้นจะต้องมีรายละเอียดวิชา (Course Syllabus) แผนการสอน รายละเอียดการสอน เอกสารประกอบการสอน หนังสืออ่านประกอบและการประเมินผล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และกิจกรรมนิสิต กิจกรรมบริการวิชาการ และการเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรม

6. ระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา (Quality Assurance) ต้องควบคุมทั้งคุณภาพของผู้บริหาร บุคลากรที่ทำหน้าที่สอน บุคลากรสนับสนุนวิชาการ ผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอน งานวิชาการ การประเมินผล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ กิจกรรมนิสิต กิจกรรมบริการวิชาการ และการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

7. การพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมทั้งด้านการศึกษาต่อ ตำแหน่งวิชาการ การอบรมสัมมนา ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

8. การสนับสนุนทางวิชาการต้องจัดทำให้เป็นระบบ การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสะดวกรวดเร็ว ทั้งในส่วนของการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ

นโยบายทางด้านการค้นคว้าวิจัย

1. ส่งเสริมให้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัย สร้างสรรค์วิชาการ เพื่อเป็นฐานความรู้และการปฏิบัติ

2. ส่งเสริมการเผยแพร่ การศึกษาค้นคว้าวิจัย ทั้งในรูปของรายงานการวิจัย ตำรา วารสารนิตยสาร สื่อมวลชน

3. ส่งเสริมการอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านต่างๆ

4. ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

5. พัฒนาการค้นคว้าวิจัยและปริญญานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพสูง

มาตรการทางด้านการค้นคว้าวิจัย

1. สนับสนุนให้ดำเนินการศึกษา การค้นคว้าวิจัยทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ทั้งด้านวิจัยพื้นฐาน วิจัยและพัฒนา การวิจัยสหวิทยาการ โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนสนับสนุนงานวิจัยรวมทั้งแสวงหาทุนภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ

2. สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในรูปของศูนย์ข้อมูล วารสารเผยแพร่ หนังสือประกอบการสอน เอกสารประกอบการสอน วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณสนับสนุน

3. สนับสนุนการอบรมสัมมนาทางวิชาการ ทั้งงบประมาณและการจัดอบรมสัมมนาและการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ

4. สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งกิจกรรมต่างๆที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ

5. ผลักดันและพัฒนา ศึกษาค้นคว้าวิจัยและปริญญานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาทุกหลักสูตรทั้งในแง่คุณภาพของการค้นคว้าวิจัยและปริญญานิพนธ์ ศักยภาพของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณาจารย์บัณฑิตศึกษา

นโยบายทางด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

1. ส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อสารมวลชน

2. ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ทางศิลปกรรมของคณาจารย์และนิสิตทั้งในมหาวิทยาลัย และนานาชาติ
3. ส่งเสริมการประชุมอบรมและสัมมนาเพื่อเผยแพร่วิชาการทางด้านศิลปกรรมศาสตร์
4. ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
5. ส่งเสริมการเป็นวิทยากรนอกมหาวิทยาลัยของคณาจารย์คณะศิลปกรรมศาสตร์

มาตรการด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

1. สนับสนุนการพิมพ์รายงานการวิจัย ตำรา วารสาร ทั้งในระดับคณะ มหาวิทยาลัย และการจัดพิมพ์โดยสำนักพิมพ์
2. สนับสนุนการจัดนิทรรศการ การแสดง การเผยแพร่ผลงานศิลปกรรมในทุกสาขาวิชา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งความร่วมมือในการแสดงผลงานในระดับชาติและนานาชาติ โดยสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนการจัดการและการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในรูปแบบของการติดต่อประสานงาน การดำเนินการ และการจัดสรรงบประมาณ
4. สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมการเผยแพร่วิชาการและกิจกรรมอื่นๆ ทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ ทั้งภาครัฐและเอกชน
5. สนับสนุนการเป็นวิทยากรภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อเผยแพร่วิชาการด้านศิลปกรรมศาสตร์ในรูปแบบของการบรรยาย อภิปรายและการเป็นอาจารย์พิเศษ

นโยบายด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

1. สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ทั้งในทางเฉพาะด้านและองค์รวม การวิจัยเดี่ยวและการวิจัยเป็นคณะ เพื่อสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ทั้งในรูปของการติดต่อประสานงาน การเสนอโครงการ การจัดพิมพ์ การอำนวยความสะดวกและการบริหารอื่นๆ
2. สนับสนุนการแสดงผลงานนิทรรศการ และการเผยแพร่ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งทางด้านการประสานงานและการบริหารจัดการ และงบประมาณสนับสนุน
3. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางด้านการค้นคว้าวิจัยและการสร้างสรรค์ผลงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งในรูปของการติดต่อประสานงานและงบประมาณสนับสนุน
4. สนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชน ทางด้านการเป็นผู้ชื่นชมการสนับสนุนที่ดีและมีวัฒนธรรมโดยการศึกษา การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ และการให้ประสบการณ์ที่ถูกต้องดีงาม
5. สนับสนุนความร่วมมือกับหน่วยงานทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ศูนย์วัฒนธรรมแห่งชาติ หอศิลป์แห่งชาติ ฯลฯ

หลักสูตรที่เปิดสอน

ชื่อหลักสูตร		ชื่อปริญญา
ระดับปริญญาตรี		
1	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์	10 พ.บ. 2543 (สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ)

	สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์สากล สาขาวิชาทัศนศิลป์ สาขาวิชาศิลปะการแสดง	
2	หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรมศาสตรศึกษา	11 ก.พ. 2554 (สภามหาวิทยาลัยอนันต์)
1	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศิลปวัฒนธรรมวิจัย	8 เม.ย. 2551 (สกอ. อนันต์)
2	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลป์ : ศิลปะสมัยใหม่ สาขาวิชามานุษยวิทยา	2 ก.ย. 2539 (สกอ. อนันต์) งดรับนิสิต ปีการศึกษา 2554
	สาขาวิชาวนวัฒนกรรมการออกแบบ	14 พ.ย. 2548 (สกอ. อนันต์) งดรับนิสิต ปีการศึกษา 2554
3	หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	2536 (สกอ. อนันต์)
4	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปกรรม	4 ธ.ค. 2552 (สภามหาวิทยาลัยอนันต์)

2.3 แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาและพัฒนาองค์กร

2.3.1 ทฤษฎีการจัดการองค์กรและการตัดสินใจของผู้บริหาร

ทฤษฎีองค์กรและการจัดการทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไรจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดีซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การการเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีทำให้้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ซึ่งทฤษฎีและแนวความคิด ทางการบริหารจัดการองค์กรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มทฤษฎีได้แก่

1) กลุ่มทฤษฎีองค์กรแบบคลาสสิก (Classical Organization

Theory) โดยทฤษฎีนี้จะเน้นไปในเรื่องของกำหนัดวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด(One Best Way) ในการทำงานหรือเน้นไปที่เรื่องของกาจัดโครงสร้างองค์กรและหลักการบริหารเพื่อให้ได้วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กรและหลักการบริหารเป็นสิ่งที่ช่วยในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์การในการปฏิบัติงานโดยไม่ค่อยให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรมซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

2).กลุ่มทฤษฎีองค์กรเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Organization

Theory) จะเน้นและให้ความสำคัญไปที่คนโดยการมุ่งค้นหาคำตอบโดยการวิเคราะห์ให้ ทราบถึงความต้องการของคนและพยายามแสวงหาสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของคน และพยายามแสวงหาสิ่งจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการของคนเพื่อที่จะทำให้คนปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ทฤษฎี ยุคพฤติกรรมศาสตร์ก็มีจุดอ่อนที่ไม่ให้ ความสนใจในเรื่องของวิธีการทำงานการจัดโครงสร้างองค์กร และหลักการบริหารงานทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

3.) องค์การสมัยใหม่ (Modern organization)ได้มีการผสมผสานแลบูรณา

การเอาทฤษฎีในยุคคลาสสิก และทฤษฎีองค์กรในยุคพฤติกรรมศาสตร์มาปรับประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานที่มากที่สุดซึ่งองค์การสมัยใหม่นี้มีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่

- 3.1) ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง
- 3.2) ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงาน
- 3.3) องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนใน

องค์การ

2.3.1.1 ทักษะของนักบริหาร (Management Skills)

การที่ผู้บริหารจะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีทักษะที่ดีด้านการจัดการซึ่งทักษะสำคัญในเบื้องต้น ที่ผู้บริหารควรมีอย่างน้อย 3 อย่าง ได้แก่

1.) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านเกี่ยวกับงานสำหรับผู้บริหารระดับสูงทักษะ ความสามารถนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปของอุตสาหกรรมขบวนการและผลิตภัณฑ์ขององค์การและสำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นจะเป็นทักษะความสามารถเฉพาะด้านในงานที่ทำ เช่น การเงิน ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิต ระบบคอมพิวเตอร์ กฎหมาย การตลาด เป็นต้นทักษะทางด้านเทคนิคมักเป็นความสามารถเกี่ยวกับตัวงาน เช่น ขบวนการหรือผลิตภัณฑ์

2.) ทักษะด้านคน (human skills) เป็นทักษะในการทำให้เกิดความประสานงานกันของกลุ่มที่ผู้บริหาร นั้นรับผิดชอบเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติการสื่อสาร และผลประโยชน์ของบุคคลและกลุ่ม เป็นทักษะการทำงานกับคน

3.) ทักษะด้านความคิด (conceptual skills) เป็นความสามารถในการมององค์การในภาพรวมผู้บริหารที่มีทักษะด้านความคิดจะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆในองค์การว่ามีผลต่อกันอย่างไร และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับปัจจัยแวดล้อมองค์การ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งขององค์การมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆอย่างไร ทักษะด้านความคิดนี้จะยังมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออยู่ในระดับบริหารที่สูงขึ้น ขณะที่ทักษะด้านเทคนิคจะมีความสำคัญน้อยลงในระดับบริหารที่สูงขึ้นเนื่องจากผู้บริหารในระดับที่สูงจะเข้ามาดูแลในรายละเอียด เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆในการลงคะแนนไปเพื่อการมองภาพรวมขององค์การ และทิศทางที่จะพัฒนาไปขององค์การมากกว่า ส่วนทักษะด้านคน ยังคงมีความสำคัญอย่างมากในทุกระดับของการบริหารเพราะทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับคน

2.3.1.2 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ(Decision Making)หมายถึงการพิจารณาดกลองใจชี้ขาดจากทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งขึ้นไปซึ่งการตัดสินใจถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร โดยการตัดสินใจตามปัญหาต่างๆสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1) การตัดสินใจที่กำหนดวิธีการตัดสินใจไว้แล้ว มักใช้กับปัญหาที่พบในองค์กรเป็นประจำหรือเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก เมื่อผู้บริหารเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็สามารถนำวิธีการที่กำหนดไว้มาแก้ไขได้ทันที

2) การตัดสินใจที่ยังไม่ได้กำหนดวิธีการตัดสินใจ ใช้กับเหตุการณ์ที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำหรือนานๆซึ่งจะเกิดครั้งหนึ่งและปัญหาดังกล่าวมีลักษณะไม่ชัดเจนจึงทำให้ผู้บริหารไม่ทราบลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดผู้บริหารจึงต้องอาศัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าแล้วนำเสนอสารสนเทศ, ประสบการณ์, ความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

2.3.1.3 ระดับของการตัดสินใจภายในองค์กร

การแบ่งระดับชั้นของผู้บริหารในลักษณะเป็นลำดับชั้น(Hierarchy) ซึ่งเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด(Pyramid)ตามหลักบริหารที่ใช้กันอยู่ทั่วไปซึ่งสามารถประยุกต์กับการจำแนกระดับของการตัดสินใจของผู้บริหารภายในองค์กรได้เป็น 3ระดับดังนี้

1) การตัดสินใจระดับกลยุทธ์ (Strategy Decision Making) เป็นการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรซึ่งจะให้ความสนใจต่ออนาคตหรือสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์องค์กรการกำหนดนโยบายและเป้าหมายระยะยาวการตัดสินใจระดับกลยุทธ์มักจะเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2) การตัดสินใจระดับวิธียุทธวิธี (Tactical Decision Making) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับกลางโดยการตัดสินใจในระดับ ที่มักจะเกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อให้งานต่างๆเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง

3) การตัดสินใจระดับปฏิบัติการ (Operational Decision Making) หัวหน้างานระดับต้นจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับ นี้ซึ่งมักจะเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

2.3.1.4 การใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในองค์กร

สามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1) การใช้สารสนเทศในผู้บริหารระดับสูง เป็นการใช้ประกอบการวางแผนระยะยาวและเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดทิศทางและแผนงานในอนาคต(ระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป)

2) การใช้สารสนเทศของผู้บริหารระดับกลาง เป็นการใช้เพื่อให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้ตามวัตถุประสงค์ภายใต้กลยุทธ์ในแผนระยะยาวจะระบุไว้ในลักษณะของแผนระยะสั้น(1-3ปี)

3) การใช้สารสนเทศของผู้บริหารระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารในระดับนี้มีหน้าที่กำหนดกิจกรรมหรือพันธกิจภายใต้กลวิธีให้สามารถปฏิบัติงานด้านต่างๆจำเป็นต้องใช้สารสนเทศภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่สำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการล่วงหน้าในระยะเวลา 6 เดือนถึง 1 ปี

4) การใช้สารสนเทศของกลุ่มพนักงานความรู้ เป็นการใช้สารสนเทศตามบทบาทความรับผิดชอบในงานแต่ละด้านตามความถนัดและประสบการณ์ของแต่ละกลุ่มวิชาชีพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร และองค์ความรู้ที่ได้รับจัดว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่องค์กรสามารถจดลิขสิทธิ์เพื่อการครอบครองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

2.3.2 แนวคิดในการพัฒนานิสิต

2.3.2.1 แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ จากจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การขับเคลื่อนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๒๕๕๑ และการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๖๑) ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยให้ ทุกภาคส่วนร่วมกันดำเนินการ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อิทธิพลของสื่อสารมวลชน ระบบการศึกษาและอุตสาหกรรมใหม่ รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคม วัฒนธรรม และความคิด ทำให้เด็กเยาวชน และนักศึกษาในวันนี้มีความเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติการใช้ชีวิต การเรียนรู้ ครอบครัวยุคใหม่ สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มของสังคมภายหลังยุคอุตสาหกรรมและ ความทันสมัยทั้งปวง (Post-industrial / Post-modern) ในขณะเดียวกัน เริ่มมีสัญญาณที่ชี้ไปในทางเปลี่ยนแปลงของชีวิตการทำงานของ

บัณฑิตในอนาคต ที่แตกต่างไปจากลักษณะงานปัจจุบัน เช่น (สำนักงานการอุดมศึกษา 2549) การทำงานโดยมีหลายอาชีพทั้งตลอดช่วงอายุการทำงานหรือในขณะใดขณะหนึ่ง การทำงานไร้สังกัด (Freelance) ความเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนของรายได้ การจับคู่และเปลี่ยนคู่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นเหตุให้เกิดความไม่สอดคล้องกัน (Mismatch) ระหว่างการศึกษา และทักษะอาชีพ ที่พึงประสงค์ในอนาคต นอกจากความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์แล้ว ความสามารถที่สำคัญไม่ยิ่ง หย่อนจะเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นหมู่คณะ การแก้ปัญหา การรับความเสี่ยง การออกแบบและสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง การบริหารจัดการตนเอง รวมไปถึงจริยธรรม ค่านิยมการศึกษาในศาสตร์เฉพาะหรือสาขา เฉพาะจึงไม่เพียงพออีกต่อไป แต่ต้องเสริมฐานความรู้และสมรรถนะที่จะช่วยให้บัณฑิตสามารถอยู่ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2551-2554) [หน้า 8] ในตลาดแรงงานได้ และได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านการอยู่ร่วมในสังคม การสร้างสรรค์ ความรู้เชิงปฏิบัติ และความรู้พื้นฐานทั้งทางโลก ปรชญา และสังคม

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 คณะทำงานปฏิรูปด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด การอภิปรายทางวิชาการและการวิเคราะห์โดยใช้พระราชบัญญัติการศึกษา ฯ เป็นกรอบตลอดจนข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผลจากการศึกษา สรุปประเด็นหลักในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรีด้านต่าง ๆ ได้ 6 ประเด็น คือ ควรมีการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดลักษณะดังต่อไปนี้

1. การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือการที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยที่อาจารย์ผู้สอนคำนึงถึงคุณค่าที่ผู้เรียนจะได้รับเป็นหลัก และเอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด
 2. มีการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในการเรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยเตรียมผู้เรียนมาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาก่อนที่จะเข้าสู่ระดับปริญญาตรี
 3. กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการผลิตที่ชัดเจนและมีคุณภาพ
 4. การปลูกฝัง และพัฒนาทักษะทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาและด้านการสื่อสารให้กับผู้เรียนทั้งในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และด้านเครือข่าย
 5. การปลูกฝังและพัฒนาทักษะทางด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นต้น
 6. ปลูกฝังให้มีนิสัยในการใฝ่รู้
 7. พัฒนาทักษะในการคัดเลือกข้อมูลโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์
 8. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยวิธีการสอดแทรกในการเรียนการสอนทุกรายวิชา
- นอกจากการจัดเป็นรายวิชาเฉพาะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
1. ควรลดการบรรยาย ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน ชี้แนะ(Facilitators)
 2. เน้น เข้าใจ และเห็นความจำเป็นของหลักการผู้เรียนเป็นสำคัญ
 3. มีการกำหนดภาระงานที่เหมาะสมและชัดเจน ได้แก่ การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
 4. มีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ โดยการเน้นการประเมินผลในเชิงสร้างสรรค์ คือ เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการสอนของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการกำหนดเป็นภาระงานที่จะต้องปฏิบัติและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ตลอดจนอำนวยความสะดวกรวมทั้งจัดหามาตรการที่จะช่วยกระตุ้นจูงใจในการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. การเรียนการสอนที่ลดการบรรยาย เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
2. มีวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติเนื้อหาวิชา และระดับของผู้เรียน โดยเฉพาะในระดับปริญญาตรีที่เน้นการเรียนรู้แบบมุ่งให้เกิดความคิดวิเคราะห์ วิจัย วิจารณ์และทักษะการแก้ปัญหา ตลอดจนทักษะในการกลั่นกรองหรือย่อยข้อความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้
3. จัดกระบวนการพัฒนาทักษะในการสอนของอาจารย์ให้สามารถดำเนินการสอนตามหลักการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดโปรแกรมการพัฒนาเป็นระยะในระหว่างการทำงาน รวมทั้งกำหนดเป็นนโยบายภาระงานที่อาจารย์จะต้องมีการพัฒนาเป็นช่วง ๆ

4. ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น ได้แก่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การใช้อินเทอร์เน็ต การจัดการสอนทั้งมหาวิทยาลัยเสมือนจริง (Cyber University / Home University)

5. จัดให้มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายแก่ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีดังนี้

1. จัดหลักสูตรให้เป็นแบบบูรณาการ ได้แก่ หลักสูตรที่พัฒนารายวิชาเป็นชุดวิชา (Module) มีความยืดหยุ่นและเป็นแบบกว้าง และมีความหลากหลาย
2. เน้นในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในด้านการปรับปรุงคุณภาพ และมีความทันสมัย
3. พัฒนาหลักสูตรให้ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการการประสานชีวิตจริง และการเตรียมการทำงานจากประสบการณ์ตรง

4. การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพเพื่อดูแลคุณภาพการสอนการควบคุมมาตรฐานในการจัดการศึกษา เช่น แพทยสภา สมาคมควบคุมพยาบาล สมาคมวิชาชีพครูที่ดูแลเรื่องใบประกอบวิชาชีพครู สำนักงานควบคุมมาตรฐานคุณภาพกลางเพื่อดูแลคุณภาพการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ชัดเจน
2. มีนโยบายในการสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาการเรียนการสอน

3. มีการวางแผนในการจัดการศึกษาในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายวิชาการอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนประสานงานอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษา ได้แก่ แผนการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน และความสอดคล้องของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ มีการร่วมมือในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา

4. มีโครงการพัฒนาทักษะทางด้านการบริหารของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ รวมทั้งการพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การบริหารจัดการควรเน้นที่คุณภาพของการศึกษามากกว่าเชิงปริมาณ

6. จัดงบประมาณเพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง มีดังนี้

6.1.) เน้นการผลิตบัณฑิตและการจัดการเรียนการสอนในเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ โดยมีระบบการประกัน และการตรวจสอบคุณภาพ

6.2.) จัดหาและบริการสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

6.3.) เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน หรือการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการร่วมมือกันจัดการศึกษา และการผลิตบัณฑิต

6.4.) การจัดตั้งเครือข่ายทางการศึกษา ได้แก่ เครือข่ายระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ การจัดศูนย์กลางเครือข่ายบนอินเทอร์เน็ตเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

6.5.) ประสานงานทุกระดับในสถาบันตั้งแต่ระดับนโยบายของมหาวิทยาลัย ระดับคณะ ศูนย์และภาควิชา

6.6.) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ที่มา : "กลยุทธ์การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี" อนุสารอุดมศึกษา ปีที่ 27 ฉบับที่ 282 หน้า 4-6.

2.3.2.2 การพัฒนารูปแบบการคิด (Cognitive Style) และรูปแบบการเรียนรู้

(Learning Style) ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางความคิดของมนุษย์ ที่สำคัญนั้น นอกจากความเชื่อ และทัศนคติแล้ว ปัจจุบันนี้ในบริบทของ การจัดการศึกษา นักจิตวิทยา นักการศึกษา และนักวิจัยกำลังให้ความสนใจ และให้ความสำคัญมากขึ้นทุกที ต่อสิ่งที่เรียกว่า รูปแบบการคิด (cognitive style) และ รูปแบบการเรียนรู้ (learning style) ในฐานะที่เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาสำคัญ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียนได้ ทั้งในการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ระดับอุดมศึกษา และในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพขององค์กรต่างๆ

ความหมายของคำว่า “รูปแบบ (style)” คำว่า “รูปแบบ (style)” ในทางจิตวิทยา หมายถึงลักษณะที่บุคคลมีอยู่หรือเป็นอยู่ หรือใช้ในตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม อย่างค่อนข้าง คงที่ ดังที่เรามักจะใช้ทับศัพท์ว่า “สไตล์” เช่น สไตล์การพูด สไตล์การทำงาน และสไตล์การแต่งตัว เป็นต้น ซึ่งก็หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของเราเป็นอยู่ หรือเราทำอยู่เป็นประจำ หรือค่อนข้างประจำ

ความหมายของ รูปแบบการคิด(Cognitive style) และ รูปแบบการเรียนรู้(learning style) รูปแบบการคิด (cognitive style) หมายถึง หนทางหรือวิธีการที่บุคคลชอบใช้ในการรับรู้ เก็บรวบรวม ประมวล ทำความเข้าใจ จัดจำข่าวสารข้อมูลที่ได้รับ และใช้ในการแก้ปัญหา โดยรูปแบบการคิดของแต่ละบุคคลมีลักษณะค่อนข้างคงที่ รูปแบบการเรียนรู้ (Learning style) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ความคิด และความรู้สึก ที่บุคคลใช้ในการรับรู้ ตอบสนอง และมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางการเรียนอย่างค่อนข้างคงที่ (Keefe, 1979 อ้างใน Hong & Suh, 1995)

ดังนั้นรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ จึงเป็นลักษณะของการคิด และลักษณะของการเรียนที่บุคคลหนึ่งๆ ใช้หรือทำเป็นประจำ อย่างไรก็ตามรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ไม่ได้หมายถึง ตัวความสามารถโดยตรง แต่เป็นวิธีการที่บุคคล ใช้ความสามารถ ของตนที่มีอยู่ในการคิด และการเรียนรู้ ด้วยลักษณะใดลักษณะหนึ่ง มากกว่าอีกลักษณะหนึ่งหรือลักษณะอื่นๆที่ตนมีอยู่

ความเกี่ยวข้องระหว่างรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคิด (Cognitive Style) พัฒนามาจากความสนใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งในช่วงแรก ของการ ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการคิดนักจิตวิทยาได้เน้นศึกษาเฉพาะความแตกต่างระหว่าง บุคคล ในแง่ของ การประมวลข่าวสารข้อมูล ยังไม่ได้ประยุกต์เข้ามามีการเรียนการสอนในชั้นเรียน ต่อมานักจิตวิทยากลุ่มที่สนใจ การพัฒนาประสิทธิภาพ ของการเรียน การสอนในชั้นเรียน ได้นำแนวคิดของรูปแบบการคิดมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยเน้นสู่ บริบทของการเรียนรู้ในชั้นเรียน และพัฒนาเป็นแนวคิดใหม่ เรียกว่า รูปแบบการเรียนรู้ (learning style) Riding และ Rayner (1998) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยรูปแบบการคิด (cognitive style) และกลยุทธ์การเรียนรู้ (learning

strategy) ซึ่งหมายถึงวิธีการที่ผู้เรียนใช้การจัดการหรือตอบสนองในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เหมาะสม กับสถานการณ์ และงานในขณะนั้นๆ

ความสำคัญของรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ได้เป็นไปอย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ผลการวิจัยได้ชี้ชัดว่า รูปแบบการคิด และ รูปแบบการเรียนรู้ ของผู้เรียนมีผลต่อความสำเร็จทางการเรียน โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จะเพิ่มขึ้น และผู้เรียนจะสามารถจดจำข้อมูลที่ได้เรียนนานขึ้น เมื่อวิธีสอน วัสดุ/สื่อการสอน และ สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน (Davis, 1991; Jonassen & Grabowski, 1993; Caldwell & Ginther, 1996 ; Dunn, et al., 1995) เช่น ผู้เรียนที่มีรูปแบบการคิดเป็นรูปภาพ จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อผู้สอนใช้สื่อการสอนที่มีภาพประกอบ หรือผู้เรียนที่มีรูปแบบการคิดแบบอิสระ จะเรียนรู้ได้ดี ในกิจกรรม การเรียนที่มีการค้นคว้าด้วยตนเอง หรือผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ก็จะเรียนรู้ได้ดีในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม มีการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น

นอกจากนี้การวิจัยยังพบประเด็นที่น่าสนใจอีกว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน จากผลการเรียน ไม่ถึงเกณฑ์จำนวนมาก มีรูปแบบการเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการสอน ที่ครูส่วนใหญ่ใช้สอนกัน (Caldwell & Ginther, 1996; Rayner & Riding, 1996) อีกทั้งยังพบว่า นักเรียนที่มีปัญหาการเรียนส่วนใหญ่ มีรูปแบบการเรียนรู้ ที่แตกต่างไปจาก นักเรียนผู้สนใจเรียน และเรียนดี (Shaughnessy, 1998) จึงอาจเป็นไปได้ว่า ปัญหาการเรียนของนักเรียนเหล่านี้ มีสาเหตุมาจากการที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกับนักเรียนทั่วไป และไม่สอดคล้องกับรูปแบบการสอนทั่วไปของครู จึงกล่าวได้ว่าความรู้อย่างเข้าใจในเรื่องรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ มีความสำคัญ ต่อการส่งเสริม ประสิทธิภาพ ของการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ และอาจช่วยลดปัญหาผลการเรียนต่ำ ปัญหาการเรียน และไม่สนใจเรียนของผู้เรียนได้ด้วย

การจำแนกประเภทของรูปแบบการคิด (The categorization of cognitive style) ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคิด (cognitive style) อย่างหลากหลาย ซึ่ง ไรดิง และชีมา (Riding & Cheema, 1991) ได้จัดกลุ่มแนวคิดรูปแบบการคิดต่างเหล่านั้น เพื่อช่วยแก่การเข้าใจ และเห็นภาพชัดเจน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. รูปแบบการคิดในกลุ่มการคิดแบบภาพรวม และแบบวิเคราะห์ (wholist - analytic dimension) ในกลุ่มของแนวคิดที่จำแนกรูปแบบการคิดในลักษณะของการคิดภาพรวม และการคิดวิเคราะห์ ได้แก่

- 1.1 รูปแบบการคิดแบบพึ่งพา และแบบอิสระ (Field-dependent / field-independent cognitive style) ของ วิทกิน และคณะ (Witkin, et al., 1971) รูปแบบการคิด แบบพึ่งพา และ แบบอิสระ เป็น รูปแบบการคิด 2 ขั้ว ซึ่งแต่ละขั้วต่างมีประโยชน์ มีคุณค่า และมีความเหมาะสม กับ สภาพการณ์ที่ต่างกัน ดังนั้นแต่ละรูปแบบการคิดจะมีคุณค่าต่อเมื่อ รูปแบบการคิด ถูกใช้ได้อย่างเหมาะสม กับสภาพการณ์นั้นๆ (Witkin et al., 1977; Witkin and Goodenough, 1981)

- 1.1.1 บุคคลที่มีรูปแบบการคิดแบบพึ่งพา (Field Dependence) ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีรูปแบบการคิดแบบพึ่งพา คือ มีการรับรู้ และจดจำข้อมูลข่าวสาร ในลักษณะภาพรวม และคงสภาพของ ข้อมูล ไว้เหมือนเดิมตามที่ข้อมูลปรากฏ โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือจัดระบบข้อมูลใหม่ มีความสามารถ และทักษะทางสังคมดี เป็นบุคคล ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความเข้าใจผู้อื่น ต้องการมิตรภาพ ต้องการ ความคิดเห็น ของผู้อื่นร่วมใน การตัดสินใจ และแก้ปัญหา ชอบที่จะ

เรียนเป็นกลุ่ม และชอบการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในชั้นเรียน รวมทั้งกับผู้สอนด้วย ต้องการการเสริมแรงภายนอก (extrinsic Reinforcement) เช่น คำชมเชยของผู้อื่น มากกว่า การเสริมแรงภายใน สามารถเรียนรู้ได้ดีเมื่อผู้สอนมีการจัดลำดับ ระบบระเบียบ และโครงสร้างของเนื้อหาที่สอนแล้วอย่างดี เรียนรู้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสังคมได้ดี

1.1.2 บุคคลที่มีรูปแบบการคิดแบบอิสระ (Field Independence) ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีรูปแบบการคิดแบบนี้ คือ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และจดจำในลักษณะวิเคราะห์แยกแยะข้อมูล และมีการเปรียบเทียบความแตกต่าง และ ความเหมือน ระหว่างข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ กับข้อมูลเก่าที่มีอยู่เดิม มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง และจัดระเบียบข่าวสารข้อมูล ที่ได้รับใหม่ตาม ความเข้าใจของตนเอง มักจะมีความสามารถ และทักษะทางสังคมน้อย มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีการตัดสินใจ โดยอาศัย ความคิดของตนเอง เป็นหลัก สามารถเรียนรู้ได้ดีในสภาพการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นรายบุคคล และให้อิสระแก่ผู้เรียน ชอบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายของงานด้วยตนเอง และตอบสนองต่อการเสริมแรงภายใน (เช่น ความต้องการ มาตรฐาน และค่านิยมของตนเอง) มากกว่าการเสริมแรงภายนอก ชอบที่จะ พัฒนากลวิธีการเรียนด้วยตนเอง ชอบที่จะจัดระบบโครงสร้าง ของเนื้อหาที่ เรียนด้วยตัวเอง จึงไม่มีปัญหาแม่เอกสาร/วัสดุประกอบการเรียนจะอยู่ในรูปแบบที่ขาดการจัดระบบ โครงสร้างของเนื้อหา

1.2 รูปแบบการคิดแบบปรับให้เรียบและแบบลับให้คม (levelling/sharpening) ของ การ์ดเนอร์ และคณะ (Gardner et al.,1959) การ์ดเนอร์ และคณะ อธิบายความแตกต่างของบุคคลในแง่ของการรับรู้ และการเก็บจำข่าวสารข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 รูปแบบการคิดแบบปรับให้เรียบ (levelling) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งเร้า หรือเหตุการณ์ใหม่ใน ลักษณะเดิมๆ เหมือนที่เคยเก็บจำไว้แล้ว จึงมักจะรับรู้ว่ามีเหมือน/คล้ายของเดิม ชอบการใช้เหตุผลเชิงนามธรรม ภาพในความจำมักไม่คงที่ พร่ามัว และ ไม่แม่นยำ

1.2.2 รูปแบบการคิดแบบลับให้คม (sharpening) หมายถึง ลักษณะที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งเร้า /เหตุการณ์ใหม่ ในลักษณะ ที่แยกแยะ พุ่งความสนใจเพื่อพิจารณา ให้เห็นชัดเจนใน ความแตกต่างระหว่างสิ่งใหม่ กับกับสิ่งที่เคยเก็บจำไว้แล้ว ชอบการใช้ เหตุผลเชิงรูปธรรม มีการรับรู้เกี่ยวกับเวลาที่ชัดเจน ภาพในความจำจะคงอยู่นาน ความทรงจำหลักจะอยู่ในลักษณะของภาพ

1.3 รูปแบบการคิดแบบหุนหัน และแบบไตร่ตรอง (impulsive / reflectiveness) ของ คาแกน และคณะ (Kagan et al.,1964) คาแกน และคณะ แบ่งรูปแบบการคิดเป็น 4 ลักษณะ คือ

1.3.1 คิดแบบหุนหัน (cognitively impulsive) มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วหลังจากได้ข้อมูลทางเลือกเพียงย่อๆ และ มักเป็นการตัดสินใจที่มีความผิดพลาดบ่อยๆ

1.3.2 คิดแบบไตร่ตรอง (cognitively reflective) มีการใคร่ครวญพิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวัง เกี่ยวกับ ทางเลือกทุกทาง ก่อนที่จะตัดสินใจ และมักมีความผิดพลาดในการตัดสินใจเพียงเล็กน้อย

1.3.4 คิดเร็ว (quick) มีการโต้ตอบต่อสิ่งที่เร้าหรือสิ่งที่รับรู้ได้อย่างรวดเร็ว แต่ผิดพลาดน้อย

1.3.5 คิดช้า (slow) มีการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้ช้า และผิดพลาดมาก

1.4 รูปแบบการคิดแบบดัดแปลง และแบบสร้างใหม่ (adaption/innovation) ของเคอร์ตัน (Kirton,1987) เคอร์ตัน แบ่งลักษณะรูปแบบการคิดตามลักษณะการแก้ปัญหาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.4.1 นักดัดแปลง (adaptor) เป็นผู้ที่ชอบ “ทำสิ่งที่ดีกว่า/ดีขึ้นกว่าเดิม” โดยมีแนวทางในการทำงานที่มีระเบียบ และแม่นยำ เป็นนักคิดหาคำตอบสรุป (convergence) แสวงหามติเอกฉันท์โดยอิงวิธีการที่กำหนดขึ้น สามารถจัดการบริหารได้ดีในขอบเขตของระบบที่วางไว้แล้ว

1.4.2 นักสร้างใหม่ (innovator) เป็นผู้ที่ชอบ “ทำสิ่งที่แตกต่าง” มีแนวทาง การทำงานในลักษณะที่ไม่มีลำดับขั้นตอน ตัดสินใจโดยอิสระ เป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงความคิดได้ตลอดเวลา มีอุดมการณ์ และสามารถบริหารจัดการในภาวะวิกฤติได้ดี

2. รูปแบบการคิดในกลุ่มมิติของถ้อยคำ-ภาพ (verbal – imagery dimension) แนวคิดนี้แบ่งบุคคลออกเป็นประเภท ตาม กระบวนการ ประมวลสารสนเทศ และการเก็บจำ ซึ่งใน กระบวนการ ของการประมวล ข่าวนสารข้อมูล นั้น เมื่อบุคคลรับข่าวสารข้อมูลมาแล้ว จะมีการแปลงรูปข่าวสาร และเก็บจำไว้ใน 2 ลักษณะ คือ เป็นรูปภาพ และเป็น คำพูด และจะดึงสิ่งที่เก็บจำนี้ออกมาใช้ในการคิดตามลักษณะที่เก็บจำไว้ เช่น ถ้าเราเก็บจำข้อมูลนั้นไว้ในลักษณะที่เป็นรูปภาพ เมื่อเวลาที่เราคิดถึงสิ่งนั้น หรือเรียกข้อมูลนั้นออกมาใช้งาน ข้อมูลนั้นก็จะมีออกมาในลักษณะของรูปภาพ แต่ถ้าเราเก็บจำไว้ใน ลักษณะของถ้อยคำ เวลาที่เราเรียกข้อมูลออกมาใช้ในการคิด ข้อมูลที่เรานึกก็จะออกมาเป็นถ้อยคำ โดยปรกติบุคคล จะมีการแปลงรูป ข้อมูลข่าวสาร ได้ในทั้งสองลักษณะ แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยพบว่า บุคคลหนึ่งๆ มีแนวโน้มที่จะใช้การแปลงข่าวสารข้อมูล ในรูปแบบหนึ่ง มากกว่า อีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า เป็นสไตล์ของผู้คน (Riding & Rayner, 1998) และก็มีเพียงบางคนเท่านั้น ที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการคิด ให้มีทั้งการคิดที่เป็นคำพูด และการคิดที่เป็นภาพได้เท่าๆกัน โดยยึดหยุ่นไปตาม สภาพการณ์ที่เหมาะสม

แนวคิดนี้จึงแบ่งบุคคลตามรูปแบบการคิด ได้เป็น 2 ประเภท คือผู้ที่คิดเป็นคำพูด (Verbaliser) หมายถึงผู้ที่เมื่อรับรู้ข่าวสารข้อมูลแล้ว มีแนวโน้มที่จะการแปลงรูปข่าวสารข้อมูลนั้น แล้วเก็บจำและดึงออกมาใช้ในการคิดในรูปของคำพูดมากกว่าในลักษณะของรูปภาพผู้ที่คิดเป็นภาพ (Visualiser) หมายถึงผู้ที่เมื่อรับรู้ข่าวสารข้อมูลแล้ว มีแนวโน้มที่จะการแปลงรูป และเก็บจำ และดึงออกมาใช้ในการคิดในลักษณะของรูปภาพมากกว่าในลักษณะของคำพูด การจำแนกประเภทของรูปแบบการเรียนรู้ (The categorization of learning style) ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ ไม่ต่ำกว่า 21 แนวคิด (Moran, 1991) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเพียง 4 แนวคิดซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป

1. รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคลบ (Kolb's Learning Style Model, 1976)

แนวคิดนี้ได้จำแนกผู้เรียนออกเป็น 4 ประเภท ตามความชอบในการรับรู้ และประมวลข่าวสารข้อมูล ดังนี้

1.1 นักคิดหลากหลายมุมมอง (diverger) เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ดีในงานที่ใช้การจินตนาการ การหยั่งรู้ การมองหลากหลายแง่มุม สามารถสร้างความคิดในแง่มุมต่างๆกัน และรวบรวมข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆหรือที่ต่างแง่มุมเข้าด้วยกันได้ดี และมีความเข้าใจผู้อื่น แต่มีจุดอ่อนที่ตัดสินใจยาก ไม่ค่อยใช้หลักทฤษฎี และระบบทางวิทยาศาสตร์ในการคิด และตัดสินใจ มีความสามารถในการประยุกต์น้อย

1.2 นักคิดสรุปรวม (converger) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลแบบสรุป เลือกคำตอบที่ดีที่สุดเพียง หนึ่งคำตอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ไม่ใช้อารมณ์ ประยุกต์แนวความคิดไปสู่การปฏิบัติได้ดี และมีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ และทำในเชิงการทดลอง แต่มีจุดอ่อนที่มีขอบเขตความสนใจแคบ และขาดการจินตนาการ

1.3 นักซึมซับ (assimilator) เป็นนักจัดระบบข่าวสารข้อมูล มีความสามารถในการใช้หลักเหตุผล วิเคราะห์ข่าวสารข้อมูล ชอบทำงานที่มีลักษณะเป็นนามธรรม และเชิงปริมาณ งานที่มีลักษณะเป็นระบบ และเชิงวิทยาศาสตร์ และการออกแบบการทดลอง มีการวางแผนอย่างมีระบบ มีจุดอ่อนที่ ไม่ค่อยสนใจที่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน และความรู้สึกของผู้อื่น

1.4 นักปรับตัว (accomodator) เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดโดยผ่านประสบการณ์จริง มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ดี มีการหยั่งรู้ (intuition) ชอบแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ชอบงานศิลปะ ชอบงานที่เกี่ยวข้องกับผู้คน มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามแผน ชอบการเสี่ยง ใช้ข้อเท็จจริงตามสภาพการณ์ปัจจุบัน จุดอ่อนของผู้ที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบนี้คือวางใจในข้อมูลจากผู้อื่น ไม่ใช้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ของตนเอง ไม่ค่อยมีระบบ และชอบแก้ปัญหาโดยวิธีการลองผิดลองถูก

2. รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Myers-Briggs (Myers, 1978) แนวคิดนี้แบ่งผู้เรียนตามความชอบของการเรียนรู้โดยมีพื้นฐานความคิดมาจาก ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล ยุง (Carl Jung) โดยแบ่งผู้เรียนออกเป็นประเภทดังนี้ (Felder, 1996 ; Griggs, 1991)

2.1 ผู้สนใจสิ่งนอกตัว และผู้สนใจสิ่งในตัว (extroversion / introversion)

ผู้สนใจสิ่งนอกตัว (extroversion) หมายถึงผู้เรียนที่มุ่งเน้นข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโลกภายนอกของตน และชอบการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีการปฏิสัมพันธ์กัน

ผู้สนใจสิ่งในตัว (introversion) หรือผู้เรียนที่มุ่งเน้นความคิดเกี่ยวกับโลกภายใน ของตน และชอบงานรายบุคคลที่เน้นการใช้การคิดแบบไตร่ตรอง

2.2 การสัมผัส และ การหยั่งรู้ (Sensing / intuition) เป็นการจำแนกผู้เรียนตามวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ การสัมผัส (sensing) หมายถึงผู้เรียนที่มุ่งเน้นความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง กฎ และกระบวนการ โดยผ่านการปฏิบัติด้วยประสาทสัมผัส 5 การหยั่งรู้ (intuition) ผู้เรียนที่มุ่งเน้นความรู้ที่มีลักษณะของความเป็นไปได้ใหม่ๆ ปัญหาที่ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน และอาศัยการจินตนาการในการให้ได้มาซึ่งความรู้เหล่านี้

2.3 การคิด และการรู้สึก (thinking / feeling) เป็นการจำแนกผู้เรียนตามลักษณะของกระบวนการทางเลือกในการตัดสินใจ การคิด (thinking) หมายถึงผู้เรียนที่รับข้อมูลแล้วคิดตัดสินใจบนฐานของการใช้กฎเกณฑ์ และหลักเหตุผล สามารถทำงานได้ดีในงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และแก้ปัญหาที่มีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว การรู้สึก (feeling) เป็นผู้ที่ตัดสินใจบนฐานของความความรู้สึก ค่านิยมส่วนตัว ค่านิยมของกลุ่ม และสนใจในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้คน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล และมักประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

2.4 การตัดสินใจ และการรับรู้ (judging VS perception) เป็นการจำแนกผู้เรียนตามกระบวนการประมวลข่าวสารข้อมูลการตัดสินใจ (judging) หมายถึง ผู้เรียนที่เมื่อได้รับข่าวสารข้อมูลใดๆแล้วมักจะประมวลข่าวสารด้วยการตัดสินใจ และสรุปลงความเห็นเกี่ยวกับข้อมูลนั้นๆ การรับรู้ (perception) หมายถึงผู้เรียนที่มีแนวโน้มที่จะพยายามรวบรวมข้อมูลให้มากกว่าที่มีอยู่ และมักจะยืดเวลาการตัดสินใจออกไปเรื่อยๆ

3. รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Dunn และ Dunn และ Price (1991) Dunn และคณะ (Dunn et al., 1995) ได้เสนอแนวคิดรูปแบบการเรียนรู้ว่า ตัวแปรที่มีผลทำให้ความสามารถในการรับรู้และการตอบสนอง ในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันนั้น มีทั้งตัวแปรที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคล และสภาพภายในตัวบุคคล ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอก (environmental variable) แต่ละบุคคลมีความชอบ และสามารถเรียนรู้ได้ดีในสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่แตกต่างกัน ดังนี้
ระดับเสียง บางคนเรียนรู้ได้ดีในที่เงียบๆ แต่บางคนเรียนรู้ได้ดีในที่ที่มีเสียงอื่นประกอบบ้าง เช่น เสียงดนตรีหรือเสียงสนทนาแสด บางคนเรียนรู้ได้ดีในที่ที่มีแสงสว่างมากๆ แต่บางคนเรียนรู้ได้ดีในที่ที่มีแสงสลัว อุณหภูมิ

บางคนเรียนชอบ และเรียนรู้ได้ดีกว่าในสภาพแวดล้อมที่มี อุณหภูมิอุ่น ในขณะที่บางคนชอบเรียนในที่ที่มีอากาศค่อนข้างเย็น ที่นั่ง บางคนเรียนรู้ได้ดีในสถานที่ที่มีการจัดที่นั่งไว้อย่างเป็นระเบียบ แต่บางคนชอบเรียนในที่จัดที่นั่งตามสบาย

3.2 สภาพทางอารมณ์ (emotional variable) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีมากน้อย ต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ ได้แก่ แรงจูงใจในการเรียนให้สำเร็จ ความเพียร/ความมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายในการเรียนให้เสร็จ ความรับผิดชอบในตนเองเกี่ยวกับการเรียน ความต้องการการบังคับจากสิ่งภายนอกหรือมีการกำหนดทิศทางที่แน่นอน เช่น เวลาที่ผู้สอนกำหนดให้ส่งงาน การหักคะแนนถ้าส่งงานล่าช้า หรือ การทำสัญญา เป็นต้น

3.3 ความต้องการทางสังคม (sociological variable) แต่ละบุคคลมีความต้องการทางสังคมในสภาพของการเรียนรู้แตกต่างกันได้แก่ ขนาดกลุ่มเรียน บางคนชอบเรียนคนเดียว จับคู่กับเพื่อนเรียนเป็นกลุ่มเล็ก หรือเรียนกลุ่มใหญ่ ลักษณะผู้ร่วมงาน บางคนชอบทำงานร่วมกับผู้ที่มีลักษณะมีอำนาจ ในขณะที่บางคนชอบทำงานร่วมกับผู้ที่มีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมคิด ร่วมทำลักษณะกลุ่มเรียน บางคนชอบเรียนรู้จากกลุ่มที่แตกต่างหลายๆกลุ่ม และมีกิจกรรมที่หลากหลาย แต่บางคนชอบเรียนกับกลุ่มประจำ และมีลักษณะกิจกรรมที่แน่นอน

3.4 ความต้องการทางกายภาพ (physical variable) ได้แก่ ช่องทางการรับรู้ แต่ละบุคคลชอบ และสามารถเรียนรู้ได้ดีโดยผ่านประสาทสัมผัสต่างช่องทางกัน เช่น ผ่านทางการได้ยิน/ฟัง การเห็น การสัมผัส และการเคลื่อนไหว(kinesthetic) ช่วงเวลาของวัน บางคนเรียนรู้ได้ดีในช่วงเช้าหรือสาย แต่บางคนเรียนรู้ได้ดีในช่วงบ่ายหรือเย็น การกินระหว่างเรียนหรืออ่านหนังสือ บางคนเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการกิน การเคี้ยวระหว่างที่มีสมาธิ แต่บางคนจะเรียนรู้ได้ดีต้องหยุดกิจกรรมการกินทุกชนิด

3.5 กระบวนการทางจิตวิทยา (psychological processing) บุคคลมีความแตกต่างกันกระบวนการที่ใช้ในการประมวลข่าวสารข้อมูล ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์หรือแบบภาพรวม (analytic/global) บางคนเมื่อรับรู้ข่าวสารข้อมูลแล้ว มักจะใช้กระบวนการวิเคราะห์ในการแยกแยะ เพื่อทำความเข้าใจ ในขณะที่บางคนใช้กระบวนการคิดแบบภาพรวม ความเด่นของซีกสมอง (hemisphericity) บุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้สมองซีกใดซีกหนึ่ง ในการประมวลข่าวสารมากกว่าอีกซีกหนึ่ง โดยบางคนมีแนวโน้มที่จะใช้สมองซีกซ้ายมากกว่าซีกขวา ในขณะที่บางคนมีแนวโน้มที่จะใช้สมองซีกขวามากกว่าซีกซ้าย การคิดแบบหุนหันหรือแบบไตร่ตรอง (impulsivity/reflectivity) บางคนมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วหลังจากได้ข้อมูลเพียงย่อๆ แต่บางคนจะมีการไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจ

4. รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดของ กราชา และริเอชแมนน์ (Grasha & Riechmann, 1974) กราชา และริเอชแมนน์ (Grasha & Riechmann, 1974) ได้เสนอรูปแบบของการเรียนรู้ในลักษณะของความชอบ และทัศนคติของบุคคล ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และเพื่อนในการเรียนทางวิชาการ เป็น 6 แบบ ดังนี้

4.1 แบบมีส่วนร่วม (participant) เป็นผู้เรียนที่สนใจอยากจะรู้เกี่ยวกับเนื้อหาของรายวิชาที่เรียน อยากเรียน สนุกกับการเรียนในชั้นเรียน และคล้อยตาม และติดตามทิศทางของการเรียนการสอน

4.2 แบบหลีกเลี่ยง (Avoidant) เป็นผู้เรียนที่ไม่มีความต้องการที่จะรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่เรียน ไม่ชอบเข้าชั้นเรียน ไม่สนใจที่จะเรียนรู้ รู้สึกต่อต้านทิศทางของการเรียนการสอน

4.3 แบบร่วมมือ (Collaborative) เป็นผู้เรียนที่ชอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม และการร่วมมือกัน ชอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน รู้สึกสนุกในการทำงานกลุ่ม

4.4 แบบแข่งขัน (Competitive) เป็นผู้เรียนที่มีลักษณะของการแข่งขัน และยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง สนใจแต่ตนเอง และมีแรงจูงใจในการเรียนจากการได้ชนะผู้อื่น สนุกกับเกม/กีฬาการต่อสู้ ชอบกิจกรรมที่มีการแพ้-ชนะ สนุกในเกมที่เล่นเป็นกลุ่ม

4.5 แบบอิสระ (Independent) เป็นผู้ที่ทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ไวต่อการตอบสนอง/โต้ตอบได้รวดเร็ว และมีความคิดอิสระ เป็นตัวของตัวเอง

4.6 แบบพึ่งพา (Dependent) เป็นผู้ที่ต้องอาศัยครูให้คำแนะนำ ต้องการความช่วยเหลือ และแรงจูงใจภายนอก (เช่น คำชม รางวัล) ในการจูงใจให้การเรียนรู้ ไม่ค่อยไวในการตอบสนอง/โต้ตอบ มีความกระตือรือร้นในการเรียนไม่มาก และมักจะทำตามความคิดของผู้นำประโยชน์ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อทั้งผู้เรียน และผู้สอน ในแง่การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ก. ประโยชน์ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ ต่อผู้เรียนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ จะช่วยให้นักศึกษาเข้าใจตนเอง และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างตนเอง และผู้อื่น และใช้ประโยชน์จาก ความรู้ความเข้าใจใน จุดเด่นของรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ของตน ไปให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อการเรียนทางวิชาการ การเรียนรู้ในสภาพการณ์ทั่วไป และการทำงานในอนาคตต่อไป พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนในรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ที่ไม่เคยใช้หรือไม่ค่อยได้ใช้ให้แข็งแกร่งขึ้น เพื่อจะได้เป็นผู้มีรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้หลายรูปแบบ ซึ่งจะทำให้สามารถเลือกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะถ้าผู้เรียนที่ยึดมั่นในการใช้รูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว ก็จะสามารถเรียนรู้ได้ดีเฉพาะในบางรายวิชาหรือบางสถานการณ์ ที่สอดคล้องกับการจัดการสอนเท่านั้น แต่ในบางรายวิชาหรือบางสถานการณ์ ที่ต้องการรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างออกไป ก็จะทำให้ความรู้สึกลังเลหรืออาจเป็นปัญหาการเรียนได้

ข. ประโยชน์ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ ต่อผู้สอนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ ทำให้นักจิตวิทยา และนักการศึกษาเห็นถึงความจำเป็น ที่ผู้สอนจะต้องปรับสภาพการเรียนการสอน และกลวิธีการสอนให้เข้ากับลักษณะของผู้เรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของการเรียน (Saracho, 1997; Morgan, 1997) โดยผู้สอนควรจะสร้างความสมดุลในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนทุกคน ด้วยการจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น เพื่อสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนของผู้เรียนที่แตกต่างกัน และช่วยให้ นักศึกษามีทักษะในการใช้รูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนชอบมากกว่า และอีกทั้งจัดรูปแบบการเรียนการสอน ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มทักษะการใช้รูปแบบการเรียนที่ตนชอบน้อยกว่าให้สูง ขึ้นด้วย ดังที่ Robotham (1995) เสนอแนะว่า ในช่วงแรกของการเรียน ผู้สอนควรจัดรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียน เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ดีกว่า และเมื่อผู้เรียนมีความสามารถเพิ่มขึ้นแล้ว ผู้สอนควรใช้รูปแบบการสอนที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนารูปแบบการเรียนของตนให้กว้างขึ้น และจะได้สามารถใช้เลือกรูปแบบการเรียนให้เหมาะสมกับงานที่แตกต่างได้ต่อไป โดยไม่ติดยึดกับรูปแบบการเรียนแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว นอกจากนี้ผู้สอนยังสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง บุคคล ใน

รูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตร การเขียนตำรา การพัฒนาชุดการสอน ด้วยคอมพิวเตอร์ และออกแบบวิธีสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพได้อีกด้วย (Felder, 1996 ; Saracho, 1997)

แนวทางการใช้ประโยชน์จากรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง

1. เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตรงกับรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อจะได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ เช่น งานเดี่ยว/งานกลุ่ม งานที่ผู้สอนกำหนดให้/งานอิสระที่ผู้เรียนกำหนดเอง งานที่เปิดโอกาสให้คิดได้หลากหลาย/ ต้องการคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว
2. เลือกแหล่งความรู้ที่มีการนำเสนอในรูปแบบที่สอดคล้องกับรูปแบบการคิดของตนเอง เช่น หนังสือ/ตำราที่มีการเรียบเรียงจัดระบบเนื้อหาอย่างดี และมีภาพประกอบ หรือวีดิทัศน์
3. จัดสภาพการณ์การเรียนรู้ให้กับตนเองให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของตน เช่น อ่านหนังสือในที่สงบเงียบ/มีดนตรีเบาๆ มีแสงสว่างมาก/สลัว เลือกสิ่งจูงใจภายใน/แรงจูงใจภายนอกเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน

แนวทางการพัฒนารูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง

1. สำรวจรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนเองชอบใช้ และสอดคล้องกับสิ่งที่เรียน (ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็ง) และพิจารณาว่ารูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ใดที่จำเป็นต่อการเรียนของตน แต่ตนเองยังขาดทักษะในการใช้หรือไม่ค่อยได้นำมาใช้ (ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อน)
2. พัฒนา และปรับปรุงตนเองจุดอ่อนของตนเองจากที่ได้จากการสำรวจในข้อที่ 1 โดยฝึกฝนตนเองในการใช้รูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ที่จำเป็น โดยเรียนรู้จากเพื่อนที่มีรูปแบบการคิด และรูปแบบการเรียนรู้ที่เราต้องการฝึก ด้วยการเลือกทำงานกลุ่มหรือทำงานคู่กับเพื่อนที่มีรูปแบบการคิดต่างไปจากตน เพื่อเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน และฝึกตนเองในลักษณะที่ต่างไปจากเดิม เช่น เรียนรู้ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การเลือก/กำหนดเป้าหมายของงานด้วยตนเอง การวิเคราะห์ และประเมินข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ เป็นต้น

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3.3.1 ปรัชญาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. องค์การที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์การพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อและยอมรับข้อความนี้ จะดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์การ ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงานให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้
2. องค์การประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ แล้ว จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ จากความคิดดังกล่าว จะเป็นแนวทางแก่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสาร การสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่มวลสมาชิก เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. การจัดให้บุคคลได้ทำงานตรงกับความสามารถ ความสามารถของตน จะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน แนวความคิดนี้คล้ายข้อแรกแต่ต่างตรงที่เน้นบุคคล ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย ควรคำนึงถึงแนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดผลดีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

4. บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต

5. การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร องค์กรกับสังคมและก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและสร้างความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

6. สภาพสังคมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ฉะนั้นวิทยาการใหม่ๆ และความทันสมัยในความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

7. องค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้น ควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทน เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อทำงานครบเกษียณที่จะต้องออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเหล่านี้มีความสุขใจ เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอก ขณะเดียวกันการดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ ยังส่งผลสะท้อนกลับให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจและมองเห็นได้ว่ามีการเอาใจใส่พวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรและยังเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อมวลสมาชิกในสังคมทั่วไป ยอมรับ และศรัทธาองค์กรมากยิ่งขึ้น

2.3.3.2 ปรัชญาสู่การปฏิบัติ ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นกรอบความคิดในการกำหนดปรัชญาของผู้บริหาร ดังนั้นจะขอเสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีความสนใจดังนี้

1. การเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ควรดำเนินการด้วยความรอบคอบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ด้วยหลักที่ว่า จัดบุคลากรให้ตรงกับงาน (Put the Right Man into the Right Job)

2. การช่วยพนักงานให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานในระยะแรกของการเข้าทำงาน จะเป็นการสร้างความประทับใจให้กับพนักงานใหม่ เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น หรือแม้แต่คำชมเชย การยกย่อง และการให้เกียรติ ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร

4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วย จะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์กร เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า

5. การประนีประนอม จะช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กรและองค์กรกับองค์กร ดังนั้น การใช้วิธีการเจรจา หรือการปรึกษาหารือจะเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาขององค์กร

6. การจัดระบบงานในองค์กรให้ชัดเจน มีเป้าหมายที่แน่นอนกำหนดสายการบังคับบัญชา แจกแจงลักษณะงานสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลและงานที่ปฏิบัติ

7. การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยาการมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในระบบการตลาดมีสูง การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ และการศึกษาต่อ เป็นต้น

8. การสร้างความยุติธรรมในองค์กร จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด มีความมั่นคงและก้าวหน้า การที่จะสร้างความยุติธรรม ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่นจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานทุกคน ตั้งแต่ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และลักษณะเฉพาะของแต่ละคน เพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของแต่ละคน เป็นต้นว่า การเลื่อนตำแหน่งการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนั้นในกรณีที่พนักงานกระทำความผิด ก็ต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกคนเท่าเทียมกัน

2.3.3.3. นโยบายและภารกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางของการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แผนมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นแนวทางกว้างๆ เพื่อชี้แนะการคิดการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานขององค์กรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
2. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและคงเส้นคงวา
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา และเป็นการป้องกันผลที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหาร

2.3.3.4. นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. เหตุผลในการกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ควรกระทำอย่างยิ่งเพื่อให้รู้แนวการดำเนินงานโดยทั่วไป แม้การร่างนโยบายต่างๆ จะไม่อาจให้ครอบคลุมได้ทุกเรื่องก็ตาม แต่ก็เป็นการดีที่จะให้พนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทได้รู้หลักและปรัชญาของบริษัท รู้แนวทางการทำงานการจูงใจและวิธีการบริหารงานของบริษัทที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เหตุผลที่ต้องกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลอาจสรุปได้คือ

1.1 การกำหนดนโยบายทำให้การปฏิบัติต่อพนักงานเป็นไปในลักษณะที่เท่าเทียมกันโดยสม่ำเสมอตลอดทั้งองค์กร ช่วยขจัดปัญหาการเลือกที่รักมักที่ชังระหว่างพนักงานภายในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกันอีกทั้งเป็นหลักประกันว่าพนักงานทุกคนอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์อันเดียวกัน

1.2 นโยบายเป็นเสมือนมาตรการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ดังนั้นจึงสามารถนำเอา ผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับนโยบายได้ว่าผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นเพียงใด

1.3 เมื่อมีปัญหาทางด้านงานบุคคลเกิดขึ้นก็สะดวกแก่ฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะตัดสินใจวินิจฉัยปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์และถูกต้อง

1.4 การกำหนดนโยบายที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และจงรักภักดีต่อบริษัท นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานที่ทำเท่ากับการช่วยให้ฐานะของบริษัทมั่นคงยิ่งขึ้นนโยบายควรเขียนไว้เป็นหลักฐาน การที่บริษัทบางแห่งไม่มีนโยบายที่เขียนไว้เป็นหลักฐาน ก็มีได้หมายความว่าบริษัทนั้นไม่มีนโยบาย นโยบายของบริษัทยังคงมีอยู่และเป็นที่รู้จักในระหว่างผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารบางคนไม่ต้องการให้เขียนนโยบายเป็นหลักฐาน เพราะคิดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการผูกพันและจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานทำให้ตัดสินใจยากและไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์ ความเข้าใจที่ว่านโยบายเป็นข้อผูกมัดผู้บริหารนั้นเป็นการเข้าใจผิด เพราะนโยบายเป็นเพียงหลักการอย่างกว้างๆ เท่านั้น ผู้บริหารยังคงสามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างเต็มที่ นอกนั้นนโยบายยังเป็นแนวทางที่ช่วยให้ตัดสินใจง่ายขึ้นและเป็นการบังคับให้ปฏิบัติตาม การเขียนนโยบายทำให้พนักงานทุกคนรู้ว่าจะได้อะไรจากฝ่ายบริหาร ฐานะของตนว่าอยู่ที่ไหนจะต้องปฏิบัติอย่างไร ดังนั้นจึงเป็นการ

สะดวกที่จะอ้างอิงได้ว่านโยบายเป็นอย่างไร การไม่เขียนนโยบายอาจทำให้บางคนเข้าใจหรือตีความผิดเพราะรู้ นโยบายมาอย่างผิด ๆ จึงไม่อาจตรวจสอบได้ว่านโยบายที่ถูกต้องเป็นอย่างไร อีกประการหนึ่งนโยบายเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมซึ่งแสดงว่ามีการยืดหยุ่นในการบริหารงาน ดังนั้นการเขียนนโยบายไว้เป็นหลักฐานจึงน่าจะให้ผลดีกว่า

2. **วัตถุประสงค์ของนโยบาย** พื้นฐานในการกำหนดนโยบายก็คือ จุดประสงค์นโยบายจะกำหนดขึ้นมาไม่ได้ถ้าไม่รู้จุดประสงค์เป็นอย่างไร เช่น ในการสร้างขวัญของพนักงานก็มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กรก็เพราะว่าพนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้า และต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นในการกำหนดจุดประสงค์ของนโยบายจะต้องเข้าใจจุดประสงค์ส่วนตัวของแต่ละคนเสียก่อน จริงอยู่แต่ละคนอาจมีจุดประสงค์ต่างกัน แต่ในหลักใหญ่ๆ แล้วมีอยู่เหมือนกันซึ่งพอสรุปได้คือ

2.1 ค่าจ้างที่ยุติธรรม ย่อมเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การที่คนทำงานก็เพราะต้องการค่าจ้างและคนยินดีจะทำงานอย่างหนึ่งก็เพราะเห็นว่าค่าจ้างนั้นยุติธรรมและเหมาะสมกับความเหนื่อยยากในการทำงาน

2.2 สภาพการทำงานที่ดี ถึงแม้ว่าค่าจ้างจะเป็นสิ่งจูงใจประการแรกของการทำงาน แต่สภาพการทำงานที่ดีก็เป็นความต้องการของลูกจ้างที่เป็นปัจจัยทำให้สามารถทำงานในองค์กรนั้นได้นาน เพราะสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่มีแสงสว่างเพียงพอ ร้อนหรือหนาวเกินไปสกปรกและไม่ปลอดภัย เหล่านี้จะเป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัยของแรงงาน

2.3 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงาน สิ่งที่สำคัญก็คือความแน่นอนของรายได้ หน่วยงานบางแห่งจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำแต่พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป จึงไม่น่าหวังว่าจะต้องถูกออกจากงานหรือลดจ้าง ทำให้พนักงานมีความเต็มใจทำงานในหน่วยงานนั้น

2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นและตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เมื่อมีการริเริ่มโครงการใดๆ ขึ้นพนักงานจะไม่ขัดขวางเพราะถือว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าของด้วยและพวกเขาจะคิดว่าโครงการใหม่นั้นย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อประโยชน์หรือส่วนได้เสียของแรงงานไม่ทางใดก็ทางหนึ่งพนักงานจึงมีความต้องการที่จะได้รับรู้และมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

2.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เรื่องความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งที่มีมองเห็นได้ยากกว่าเรื่องอัตราค่าจ้าง แต่ก็เป็นการปรารถนาของพนักงานทุกคนที่อยากมีตำแหน่งสูงขึ้นรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นสถานะและตำแหน่งงานในอนาคตก็เป็นสิ่งจูงใจอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้พนักงานปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ จะมียกเว้นก็สำหรับพนักงานบางคนที่เป็นส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่างานในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยากลำบาก และรับผิดชอบมากเกินไปกำลังความสามารถของตนเอง

2.6 ความสำคัญของตนเอง ฝ่ายบริหารในธุรกิจสมัยใหม่มีความตื่นตัวในเรื่องที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นบุคคลสำคัญในหน่วยงานนั้น ในเบื้องต้นผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญในระยะต่อมาเขาจะเห็นว่าค่าจ้างอย่างเดียวไม่เพียงพอ จึงพยายามหาโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นและหางานที่จะทำให้ตนเองมีความสำคัญยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันฝ่ายบริหารก็จะได้รับประโยชน์จากความคิดเห็นของพนักงานเหล่านั้นด้วย

2.7 ความสำคัญของกลุ่ม จุดประสงค์นี้เป็นเรื่องที่ต้องเนื่องมาจากความสำคัญของตนเองการพิจารณาถึงความสำคัญของกลุ่มบุคคล กลุ่มนับว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในทุกหน่วยงานและมีอิทธิพลมาก ความคิดเห็นของกลุ่มต่างๆ เป็นเรื่องที่ยฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนใจ

เมื่อกลุ่มมีความเห็นอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วลักษณะการรวมตัวของกลุ่ม จะผลักดันให้ความคิดเห็นนั้นออกมา และถ้าไม่เห็นด้วยแล้วกลุ่มก็จะรวมกันต่อต้านทันที ดังนั้นการรับรู้ในพฤติกรรมดังกล่าวก็เป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จ

2.3.3.5 การกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. งานหาทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่ของการจัดหาบุคลากร (Procurement) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์กรต้องการอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงลงไปตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการจัดหาพนักงานให้ได้ตามที่ต้องการ จะต้องอาศัยการออกแบบงาน (Job Design) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวางแผนกำลังคน (Manpower Plan) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

2. งานใช้ทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่ของการใช้บุคลากร (Directing) เพื่อให้พนักงานที่มีอยู่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หมู่คณะและขององค์กร ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้คนให้ทำงานตามที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง (Placement) การปฐมนิเทศ (Orientation) และการทดลองงาน (Probation) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างทีมงาน (Teamwork Building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

3. งานดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่การทํานุบำรุงรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคภัยทั้งหลายมาเบียดเบียนให้ต้องเจ็บป่วย แนะนำให้รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงให้รอดพ้นจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งปวง ตลอดจนยาเสพติดให้โทษ อุบัติเหตุ อุบัติภัย และภัยที่จะบั่นทอนชีวิตของพนักงาน เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาพนักงาน ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ (Promotion) การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (Health Care Program) การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ (Health care and Safety) การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ (Disciplinary and Punishment) กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

ภารกิจหลักทั้ง 3 ประการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเข้าใจในสาระสำคัญของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก็คือ “หาให้ได้ ใช้ให้เป็น และเก็บรักษาไว้” ให้นาน ๆ “ นับว่าเป็นคำกล่าวสั้นๆ แต่ได้ความหมายและเข้าใจได้ชัดเจนที่สุด

1) หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1. การออกแบบงาน คือ การนำภารกิจขององค์กรมาแยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของงานเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และง่ายต่อการจัดหาคนมาทำงานตามตำแหน่งเหล่านั้น

1.2. การวิเคราะห์งาน คือ การศึกษาค้นคว้าหารายละเอียดของตำแหน่งงานที่ออกแบบไว้นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนคุณสมบัติเช่นไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

1.3. การวางแผนกำลังคน เป็นการคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

1.4. การสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการที่จะหาคนที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลาที่ต้องการ

1.5. การบรรจุแต่งตั้ง ปฐมนิเทศ และทดลองงาน เป็นกระบวนการรับพนักงานใหม่ขององค์กร ที่จะต้องทำสัญญาว่าจ้างให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง พร้อมกับให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร และทดลองทำงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้แน่ใจว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่จะทำหรือไม่ ก่อนบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำขององค์กรต่อไป

1.6. การสร้างแรงจูงใจ คือ การกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงาน อย่างเต็มที่ เต็มใจ เต็มความสามารถ โดยใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับพนักงาน ให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

1.7. มนุษย์สัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารในองค์กร เป็นการนำเอาความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการติดต่อสื่อสารของบุคคลมาอบรมพนักงาน เพื่อให้มีความชำนาญในการติดต่อกับบุคคลและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

1.8. การสร้างทีมงาน คือ ความพยายามของผู้บริหารที่จะทำให้พนักงานทุกคนได้มีความเข้าใจรักใคร่ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และช่วยกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานร่วมกัน

1.9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบความสามารถในการทำงานของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.10. การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการให้พนักงานเข้าฝึกอบรม ในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

1.11. การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายและการให้พ้นจากงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสม ความจำเป็นของหน่วยงาน และการให้พ้นจากงานเป็นไปตามระเบียบการพ้นจากงานขององค์กร

1.12. การจ่ายค่าตอบแทน เป็นกระบวนการติดอัตราค่าจ้างตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเกิดประสิทธิภาพในการจูงใจบุคคลภายนอกให้ยินดีจะเข้ามาร่วมงานและกระตุ้นให้พนักงานภายในเต็มใจที่จะทำงาน

1.13. การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เป็นการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของพนักงานให้มีความแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งเป็นสาเหตุของการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

1.14. การควบคุมด้านวินัยและการลงโทษ เป็นการฝึกฝนให้พนักงานมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร หากผู้ใดฝ่าฝืนก็ดำเนินการลงโทษตามความเหมาะสม

1.15. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เป็นการให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยกฎหมาย

คุ้มครองแรงงาน กฎหมายกองทุนเงินทดแทน กฎหมายกองทุนประกันสังคม และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

2) ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ดังนี้

2.1.) ระบบคุณธรรม (merit system) ระบบคุณธรรม เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลักการ 4 ประการ ได้แก่

2.1.1) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน อันเนื่องจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา กล่าวคือทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกันความเสมอภาคในโอกาส จะครอบคลุมถึง

2.1.1.1) ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน

2.1.1.2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดหลักการที่ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากันและมีสิทธิได้รับโอกาสต่างๆ ตามที่หน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

2.1.1.3) ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยใช้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันทุกเรื่อง อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม

2.1.2 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดโดยจะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับงานจริงๆ (Put the right man to the right job) หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับผู้บริหาร ก็จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานขีดความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงานในอนาคต

2.1.3 หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่องค์การให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่

2.2) หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ

1. การดึงดูดใจ (Attraction) โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ

2. การธำรงรักษา (Retention) โดยการธำรงรักษานักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์การ เพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

3 การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่

4 การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

2.2.1.) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของ นักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ

3). ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)

ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือ ความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นประการหลัก ลักษณะทั่ว ๆ ไป ของระบบอุปถัมภ์จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบนี้มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ระบบซบเลี้ยง (Spoiled system) ระบบพรรคพวกหรือระบบเล่นพวก (Nepotism) หรือระบบคนพิเศษ (Favoritism)

หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์ สรุปได้ดังนี้

3.1 ระบบสืบสายโลหิต เป็นระบบที่บุตรชายคนโตจะได้สืบทอดตำแหน่งของบิดา

3.2 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นระบบที่แต่งตั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือคนที่โปรดปราน เป็นพิเศษให้ดำรงตำแหน่ง

3.3 ระบบแลกเปลี่ยน เป็นระบบที่ใช้สิ่งของหรือทรัพย์สินมีค่ามาแลกเปลี่ยนกับ ตำแหน่งการยึดระบบอุปถัมภ์เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะก่อให้เกิดผล ดังนี้

3.3.1) การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความพอใจ ส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์

3.3.2) การคัดเลือกคนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้ที่มีสิทธิ์ แต่จะให้โอกาสกับ พวกพ้องตนเองก่อน

3.3.3) ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้ครองอำนาจ มากกว่าจะปฏิบัติงานตาม หน้าที่

3.3.4) อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานภายในของ หน่วยงาน

3.3.5) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่ เพราะอาจถูกปลดได้ถ้า ผู้มีอำนาจไม่พอใจจากคุณลักษณะเด่นๆ ของระบบการบริหารทั้งสองระบบที่เสนอไปนั้น พอจะสรุปข้อ เปรียบเทียบระหว่างทั้งสองระบบโดยพิจารณาจากหลักปฏิบัติของแต่ละระบบได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบหลักปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์

ระบบคุณธรรม	ระบบอุปถัมภ์
1. ยึดหลักความสามารถ	1. ยึดความพึงพอใจ
2. เปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน	2. ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้อง
3. มีความมั่นคงในการทำงาน	3. ขาดความมั่นคงในการทำงาน
4. ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรก	4. มีอิทธิพลการเมืองเข้าแทรกแซงการทำงาน

4.) การจัดองค์กรของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การจัดองค์กรของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นิยม จัดแบ่ง ดังนี้

- 4.1. ส่วนงานว่าจ้าง เป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่ในด้านการสรรหา สัมภาษณ์ ทดสอบ คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ปฐมนิเทศ โยกย้าย จัดทำทะเบียนประวัติการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 4.2. ส่วนงานฝึกอบรมและพัฒนา เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน จัดทำแผนการฝึกอบรมเสนอโครงการ งบประมาณค่าใช้จ่าย การติดต่อประสานงานและดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้
- 4.3. ส่วนงานบริหารค่าจ้างและเงินเดือน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งงาน คุณสมบัติประจำตำแหน่ง การประเมินค่างาน กำหนดอัตราค่าจ้าง กำหนดมาตรฐานของงานสำรวจค่าจ้างในตลาดแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเปลี่ยนขึ้นเงินเดือน ปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน
- 4.4. ส่วนแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่รับผิดชอบในด้านแรงงาน เช่น การรับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการว่าจ้าง การทำงาน ปัญหาความคับข้องใจเกี่ยวกับการทำงานทั้งหมด การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับปัญหาการทำงานและปัญหาทั่วไป การเจรจาต่อรอง การให้ข้อเสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับแรงงานแก่นายจ้าง ประสานงานกับองค์กรแรงงาน และพนักงานสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 4.5. ส่วนจัดระบบรักษาความปลอดภัย ทำหน้าที่รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่พนักงานและนายจ้าง การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในองค์กรกำกับดูแล ให้คำแนะนำในเรื่องความปลอดภัย และจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย และจัดทำสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุและวิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น
- 4.6. ส่วนการแพทย์และอนามัย รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดูแลและสุขภาพอนามัยของพนักงาน ได้แก่ จัดดูแลการปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย การต่อต้านยาเสพติดและโรคเอดส์
- 4.7. ส่วนงานวิจัยทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาขององค์กรด้านบุคคล ตรวจสอบขวัญกำลังใจ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การทำงานและสิ่งที่พนักงานต้องการ และข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับแรงงาน
- 4.8. ส่วนสวัสดิการและบริการ ทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรขององค์กร ตลอดจนการให้บริการพิเศษที่องค์กรจัดให้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

5). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic human resource management) ได้ประยุกต์แนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่

- 5.1. การยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งเป็นทั้งโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค(Threats) ต่อองค์กร เช่น กฎหมาย สภาพทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น ในการกำหนดกลยุทธ์ของกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์แต่ละด้าน โดยจะใช้มาตรการเชิงรุกกับโอกาสที่จะเกิดขึ้นขณะเดียวกันพยายามหาวิธีการแก้ไขจัดอุปสรรคให้หมดไป

5.2. การยอมรับอิทธิพลของการแข่งขันและความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและความเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน เช่น การจูงใจ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง อัตราการว่างงาน สภาพการทำงานและชื่อเสียงของคู่แข่ง เป็นต้น องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อทั้งการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์และขณะเดียวกันก็จะได้รับผลกระทบ ด้วยเช่นกัน

5.3. การเน้นแผนระยะยาวแนวคิดของการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การจะมุ่งเน้นเป้าหมายในอนาคต และทิศทางการปฏิบัติงานในระยะยาว จึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การให้ชัดเจนต่อจากนั้นจะกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลักดันให้มีการปฏิบัติการกิจต่างๆ ได้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ เป็นการแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

5.4. การเน้นการพัฒนาทางเลือกในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นการพัฒนาทางเลือก กลยุทธ์ที่กำหนดจะได้มาจากทางเลือกหลายๆ ทาง โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีส่วนร่วมในการเสนอทางเลือกในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่กำหนดไว้ และการตัดสินใจจะพิจารณาเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดในบรรดาทางเลือกทั้งหมดที่มีอยู่

5.5. ขอบเขตของการพิจารณาครอบคลุมทุกคนในหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือบุคลากรทุกคนในองค์การนับตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ จนกระทั่งถึงผู้บริหาร ตามแนวคิดดั้งเดิมนั้นจะมุ่งเน้นเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น เช่น เมื่อพิจารณาเรื่องการพัฒนา ก็จะมีโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร สำหรับคณะผู้บริหาร และมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมซึ่งมุ่งเน้นหน้าที่ (Function) เป็นส่วนใหญ่ และแต่ละหน้าที่จะมีการดำเนินงานอย่างเป็นอิสระ แต่ในแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นผู้อำนวยการฝ่ายทุกคนจะเป็นส่วนหนึ่งของทีมผู้บริหาร (Management team) แผนภาพ ได้อธิบายความแตกต่างหลักๆ ของทั้ง 2 แนวทางไว้ 6 ด้านใหญ่ ได้แก่ การวางแผน อำนาจขอบเขตของภารกิจ การตัดสินใจ การบูรณาการกับภารกิจอื่นๆ และการประสานงาน

ตารางที่ 2 ความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม

มิติ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	
	เชิงกลยุทธ์	แบบดั้งเดิม
การวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์	มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ และกำหนดภารกิจ HRM ให้สอดคล้องกับแผนเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน	มีส่วนร่วมในการวางแผนระดับปฏิบัติการเท่านั้น
อำนาจ	ผู้บริหารระดับสูงด้านนี้มีสถานภาพและอำนาจในระดับสูง ตำแหน่งสูงสุดเรียกว่ารองประธานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้บริหารมีสถานภาพและมีอำนาจระดับกลาง ตำแหน่งระดับสูง คือผู้อำนวยการฝ่าย

ขอบเขตของภารกิจ	เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกคนตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร	เกี่ยวข้องกับส่วนใหญ่กับพนักงานระดับปฏิบัติการ
การตัดสินใจ	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับปฏิบัติการ
การบูรณาการกับภารกิจอื่น ๆ ขององค์กร	ภารกิจด้าน HRM ตอบสนองต่อภารกิจด้านอื่นๆ ขององค์กรในระดับสูงเช่น การตลาด การเงิน และการผลิต เป็นต้น	ภารกิจ HRM ตอบสนองต่อภารกิจอื่นในระดับต่ำ
การประสานงาน	ทุกกิจกรรมหลักมีการประสานงานกัน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และการฝึกอบรม	แต่ละกิจกรรมดำเนินการอย่างอิสระ ไม่สัมพันธ์กัน

6.) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์_การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพยากรณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ ของหน่วยงานหรือองค์กร ไว้ล่วงหน้า ว่ามีความต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด เมื่อใด วิธีการได้มาเป็นอย่างไรมาก่อน มาจากไหน รวมถึงมีนโยบายและแนวทางดำเนินการอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงในการใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์ในองค์กร
2. เพื่อที่จะให้ตอบสนองความพอใจของพนักงาน และเพื่อโอกาสที่จะได้มีการพัฒนาพนักงานได้มากขึ้นกว่าเดิม
3. เพื่อที่จะให้มีการวางแผนที่จะได้ทำการว่าจ้างได้อย่างถูกต้อง
4. ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในอนาคต เพราะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ให้แก่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
5. ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง องค์กรต้องหากกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะได้บุคคลที่มีคุณภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้
6. ทำให้องค์กรมีแผนดำเนินงานอย่างละเอียดที่จะปฏิบัติงานด้านบุคคลอย่างมีขั้นตอนอันจะส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรในปีปลาย

ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคลากรในระยะยาว เพราะช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษและสวัสดิการด้านต่างๆ ดังนั้นการกำหนดรับพนักงานใหม่ จะต้องยึดแผนด้านทรัพยากรมนุษย์
2. ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เห็นภาพรวม การใช้กำลังคนในแผนกและฝ่ายต่างๆ รวมถึงการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่รับเข้ามาในองค์กร มีคุณค่าทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่องค์กร
3. ทำให้กระบวนการเลือกสรรคนเข้ามาทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะเป็น

ระบบที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การพัฒนาและฝึกอบรม ทำให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

4. ทำให้การขยายหรือการปรับปรุงองค์การในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานสามารถทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาโอกาสให้พนักงานก้าวหน้า

5. เป็นแนวทางในสถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตร ให้เป็นความต้องการของ ตลาดแรงงาน ข้อมูลจากองค์การที่มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นประโยชน์และช่วยสนับสนุนให้ สถาบันผลิตนักศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ทำให้ไม่เกิดปัญหาการว่างงาน เป็นการช่วยพัฒนาความมั่นคงของประเทศ

6. เป็นการปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างคุ้มค่า

7. ช่วยให้อิทธิกรรรมต่างๆ ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่ขององค์การเป็นไปอย่างประหยัด

9. ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพและสมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อื่นๆ รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่นๆ ภายใน องค์การด้วย

10. ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

11. ช่วยขจัดปัญหาคนที่เหมือนกับไม้ที่ตายแล้ว (dead wood) ให้หมดไปจากองค์การทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

12. ช่วยในการประสานความแตกต่างระหว่างโปรแกรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการจ้างบุคคล

2.3.4 ทฤษฎีการจัดสรรงบประมาณ

2.3.4.1 แนวคิดการจัดสรรงบประมาณโดยทั่วไป แนวคิดของ Aaron Wildavsky (1967) โดยเฉพาะส่วนที่กล่าวถึง บทบาททางการเมืองของงบประมาณที่ได้อธิบายถึง การจัดทำ งบประมาณแบบ Program Budgeting ว่าในระบบประชาธิปไตย จะมีกลุ่มต่างๆที่จะมีผลประโยชน์ได้เสียเข้ามาเกี่ยวข้อง ในกระบวนการจัดทำงบประมาณในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มต่างๆประกอบด้วย กรรมการพิจารณาของรัฐบาล ประธานาธิบดีและกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชน ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อมี บุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องเช่นนี้ การตัดสินใจจัดสรรงบประมาณโยอาศัยหลักการ เศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียวจึงกระทำไม่ได้ เพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่างๆจนทำให้ กฎหมายงบประมาณอาจไม่ได้รับการอนุมัติจากรัฐสภา ดังนั้นทางออกก็คือการจัดทำงบประมาณ ไม่ จำเป็นต้องเห็นพ้องกันหมดทุกฝ่าย แต่อาจจัดทำงบประมาณโดยการประนีประนอมกัน และ ต่อร่องทาง การเมืองโดยอธิบายได้ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

(1) แม้จะมีทางเลือกหลายทางในการตัดสินใจจัดสรรงบประมาณก็ตาม แต่ทางที่จะเลือกได้จริงๆมีอยู่เพียงไม่กี่ทาง

(2) แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน แต่ก็ไม่แตกต่างจากนโยบายงบประมาณเดิม มากนัก

(3) ผู้ที่มีอำนาจต่อรองทางการเมือง มักจะพิจารณาเฉพาะในส่วนที่ตนต้องการ และขัดขวางในส่วนที่ขัดแย้งกับความต้องการของตน

ตามความเห็นของ Wildavsky จึงไม่ปรากฏว่าจะมีทฤษฎีใดที่สามารถยึดเป็นหลักในการจัดสรรงบประมาณได้ เพราะถ้าทฤษฎีที่ว่าจริง งบประมาณรายจ่ายที่ผ่านสภานิติบัญญัติก็ควรสอดคล้องกับหลักวิชาการ กิจกรรมของรัฐบาลก็ควรกำหนดขึ้นตามแนวทฤษฎี ที่อธิบายได้ว่ารัฐบาลควรใช้งบประมาณเท่าใด ในรายการใดบ้าง และรัฐบาลจะสามารถจัดทำงานงบประมาณได้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด ขณะเดียวกันก็ไม่ควรจะเกิดความขัดแย้งในการบริหาร แต่ในทางปฏิบัตินั้น ปัญหาการจัดงบประมาณมิได้อยู่ที่ว่า “จัดอย่างไรจึงจะได้ประโยชน์สูงสุด” แต่อยู่ที่ว่า “ใครจะได้รับประโยชน์จากการจัดทำงานงบประมาณนั้น และได้เท่าไร” ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะสร้างทฤษฎีมาใช้กับการจัดทำงานงบประมาณ และในกรณีที่กระบวนการงบประมาณที่เป็นอยู่นั้นไม่ถูกต้อง ความพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การจัดทำงานงบประมาณสมบูรณ์ขึ้นนั้น Wildavsky เห็นว่าไม่สำเร็จ ถ้าหากไม่มีการแก้ไขระบบการเมือง Wildavsky มีความเห็นว่าการจัดทำงานงบประมาณ เป็นเรื่องของการเมืองมากกว่าการใช้หลักการ หรือ ทฤษฎีใดๆ เข้ามาพิจารณา เพราะเป็นเรื่องของการต่อรองและแสวงหาผลประโยชน์จากงบประมาณ โดยบุคคลหรือกลุ่มคน Wildavsky ได้นำหลักทางเศรษฐศาสตร์กับหลักรัฐศาสตร์มาเทียบเคียงกันในการจัดทำงานงบประมาณโยชี้ให้เห็นว่าการใช้หลักการวิเคราะห์ต้นทุนและประโยชน์ที่ได้รับ (Cost/Benefit Analysis) มาใช้ในการจัดทำงานงบประมาณของรัฐอย่างเดียวนั้น ไม่อาจจะทำได้ เพราะการจัดทำงานงบประมาณของรัฐบาลมิใช่เลือกโครงการที่ดีที่สุดแต่เป็นการตัดโครงการที่ 11 เลวที่สุดออกไปมากกว่า ดังนั้นความถูกต้องในการจัดทำงานงบประมาณ จึงมิได้คิดเฉพาะเรื่องของต้นทุนและค่าใช้จ่าย (Cost/Benefit) อย่างเดียว หากต้องคิดถึงในทางการเมือง (Political Rationality) เป็นสำคัญอีกด้วย เพราะถ้าไม่คิดถึงทางการเมืองแต่จัดทำงานงบประมาณโดยคิดเฉพาะหลักการทางเศรษฐศาสตร์ อาจทำให้เกิดผลเสียทางการเมือง (Political Cost) ขึ้นได้ Wildavsky มีความคิดเกี่ยวกับงบประมาณแผ่นดินกับการเมือง ว่าการเสนอของบประมาณของหน่วยงานต่างๆ นั้น สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของหน่วยงานต่อเงินงบประมาณที่หน่วยงานนั้นๆ จะได้รับ เพื่อใช้จ่ายในโครงการต่างๆ ด้วยเหตุนี้ การเสนอของบประมาณ มักจะต้องใช้กลยุทธ์ (Strategy) เพื่อให้เป้าหมายของส่วนราชการนั้นๆ ได้รับการสนับสนุน โดยอาศัยเครือข่าย (Network) ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในประเด็นที่มีต่อโครงการที่หน่วยงานนั้นๆ ดำเนินการ และงบประมาณที่ประกาศใช้จึงมักมีลักษณะที่ว่าอะไรก็ตามที่เคยทำมาแล้วก็มักมีโอกาที่จะได้ทำต่อไปอีก ส่วนโครงการใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมากรุนแรง ก็มักจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ฉะนั้นเมื่อพิจารณาในแง่นี้เห็นได้ว่างบประมาณจึงเป็นเรื่องการเมืองนั่นเอง เพราะกระบวนการงบประมาณจะเป็นปรากฏการณ์ของพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในวงรัฐบาล ถ้าหากถือว่าการเมืองคือความขัดแย้งระหว่างผู้ที่ต้องการให้สิ่งที่ตนชอบปรากฏในนโยบายของชาติ (National Policy) แล้ว ผลของการขัดแย้งหรือการต่อสู้ (Struggle) กันนั้นก็ปรากฏอยู่ในงบประมาณนั่นเอง ดังนั้นหากมีคำถามว่า “ใครได้อะไรจากสิ่งที่รัฐบาลให้” “Who gets What the Government has to Give” แล้ว คำตอบก็คือสิ่งที่ปรากฏอยู่ในงบประมาณนั่นเอง และหากพิจารณาว่าการเมืองคือกระบวนการที่รัฐบาลพยายามระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อบำบัดความต้องการหรือปัญหาที่มีอยู่แล้ว งบประมาณก็คือศูนย์รวมของความพยายามเหล่านั้น

ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2535: 458) กล่าวถึงแนวคิดในการจัดทำ งบประมาณว่า งบประมาณเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นเอกสารแสดงถึงความต้องการของรัฐบาล หรือหน่วยงานต่างๆ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะแผนทางการเงิน และโครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่งๆ โดยที่รัฐบาลได้สัญญาต่อรัฐสภา และประชาชนที่จะใช้เงินภายใต้เงื่อนไขที่ตกลงกัน โดยคำนึงถึงหลักการดังนี้

- (1) หลักประหยัด หมายความว่า การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่างๆ ให้ได้ผล

เต็มที่มีให้มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็น ซึ่งก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยได้ การประหยัดจะต้องเป็นไปทั้งด้านรายรับ รายจ่าย

(2) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การควบคุมงบประมาณรายจ่ายและรายได้ ซึ่งส่วนราชการผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องระมัดระวัง สอดส่องให้เกิดสมรรถภาพ ไม่ให้เกิดการรั่วไหลขึ้นได้

(3) หลักความเสมอภาค จะต้องให้ความชอบธรรมทั้งในด้านรายได้และรายจ่าย เช่นเงินเดือนข้าราชการผู้น้อย ถ้าได้รับต่ำมากก็ไม่ยุติธรรม และการจัดเก็บภาษีจะต้องไม่ให้มีการลักลั่นและการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีขึ้นได้

(4) หลักดุลยภาพ ไม่ได้หมายความว่า รายได้และรายจ่ายของรัฐบาลจะต้องเสมอกันทุกปีแต่หมายความว่าบางปีรายได้อาจน้อยกว่ารายจ่าย (ขาดดุล) ก็ต้องมีบางปีที่รายจ่ายจะต้องน้อยกว่ารายได้ (เกินดุล) พอหลายๆปีรวมกันก็จะเกิดการสมดุลขึ้นได้

(5) หลักคาดการณ์ไกล หมายความว่า หน่วยราชการใดจะต้องทำงานและใช้จ่ายเองเพื่อการนั้นๆ เท่าใดในปีใด ต้องคิดและคาดคะเนไว้ล่วงหน้า เนื่องจากงบประมาณของรัฐเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนร่วม

(6) หลักประชาธิปไตย หมายความว่า การคลังและงบประมาณจะต้องเปิดเผยให้ประชาชนรู้เห็นโดยทั่วไป เพราะเงินได้รัฐบาลทั้งหมดเป็นเงินจากประชาชน ดังนั้น ประชาชนจะต้องให้ความเห็นชอบ เพื่อใช้ประโยชน์ต่อกับประชากรส่วนใหญ่ โดยสภาผู้แทนราษฎร Aaron Wildavsky (1967) ให้ความหมายของงบประมาณไว้ในแง่การเมืองว่า งบประมาณเป็นเรื่องของการเมืองที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรและอำนาจให้แก่กลุ่มทางการเมืองต่างๆ หากถือว่าการเมืองคือการขัดแย้งกันระหว่างผู้ที่ต้องการให้สิ่งที่ตนเองชอบปรากฏในนโยบายแห่งชาติ ผลของการขัดแย้งหรือต่อสู้กันนั้นก็ปรากฏในงบประมาณนั่นเอง งบประมาณจึงเป็นหัวใจของกระบวนการทางการเมือง นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงงบประมาณในแง่สัญญาทางการเมืองว่างบประมาณเป็นสัญญาระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหาร โดยฝ่ายบริหารสัญญาที่จะจ่ายเงินงบประมาณภายใต้เงื่อนไขบางประการ ตามพันธสัญญาที่ตกลงกันไว้ ความสัมพันธ์ประกอบด้วยสองฝ่าย ซึ่งทั้งสองฝ่ายย่อมมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน

ระบบงบประมาณแบบ พีพีอีเอส มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด คือ หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) และหลักประสิทธิผล (Effectiveness) และความประหยัด (Economy) ในการปฏิบัตินั่นเอง ซึ่งหมายความว่าได้ผลงานมากและผลงานนั้นถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่เสียค่าใช้จ่ายน้อย ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เวลา และค่าใช้จ่าย ระบบงบประมาณนี้จะช่วยให้การพิจารณาและช่วยวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องการจัดสรรงบประมาณเพื่อการใด เป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งมีปรัชญาของ การจัดสรรงบประมาณดังนี้ (ไพศาล ชัยมงคล, 2526: 55-57)

(1) งบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลควรเป็นร้อยละเท่าใด ของรายได้ประชาชาติ ซึ่งประเด็นนี้จะขึ้นอยู่กับบทบาทในทางเศรษฐกิจของรัฐบาล ความจำเป็นและสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ

(2) งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้นของรัฐบาลแต่ละปี ควรจะมีจำนวนเท่าใด ประเด็นนี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถของรัฐบาลในการจัดหาทรัพยากรของรัฐบาล เช่น รายรับของรัฐบาลซึ่งรายรับนี้จะเป็นตัวกำหนดรายจ่าย และอีกแนวทางหนึ่ง รัฐบาลคำนวณความต้องการรายจ่าย เพื่อให้บรรลุกับวัตถุประสงค์ของประเทศเสียก่อน แล้วหาทรัพยากรให้เพียงพอกับรายจ่าย อาจจะด้วยการเปลี่ยนแปลงระบบภาษีอากร หรือวิธีการอื่นๆ

(3) รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการใด และเป็นจำนวนเท่าใด รัฐบาลมีโครงการมากมายที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งทำให้รายรับของรัฐบาลมีไม่พอกับความต้องการที่จะใช้จ่าย

ดังนั้น จึงเกิดการแข่งขันในการของบประมาณกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาล ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่ารัฐบาลจะแบ่งสรรงบประมาณให้แก่โครงการใด ประเด็นนี้เป็นปัญหาของทุกประเทศจะต้องประสบด้วยกันทั้งนั้นการจัดทำงบประมาณกับหลักรัฐศาสตร์

1. George A. Steiner (1968: 26-27) ได้กล่าวถึงคุณค่าของงบประมาณแบบแผนงาน(Program Budgeting) ว่างบประมาณแบบนี้เป็นความพยายามหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยในการตัดสินใจจัดทำงบประมาณจากทางเลือกต่างๆ ได้ดีที่สุดในกระบวนการของการจัดทำงบประมาณแบบนี้จึงต้องคำนึงถึงปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และในแง่วิชาการที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน แต่ในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายก็จะต้องพิจารณาปัญหาทางการเมืองควบคู่กันไปด้วย ส่วนการที่จะให้ความสำคัญต่อปัญหาเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง มากน้อยกว่ากันอย่างไร เป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความคิดเห็นแต่ละครั้งในแต่ละช่วงเวลา และเป็นกรณีไปในแง่หนึ่งของ Steiner ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกับ Lewis คือความพยายามที่จะหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาหาทางเลือกที่ดีที่สุด ในการจัดทำงบประมาณ ซึ่งการกระทำเช่นนี้ก็เป็นการนำหลักการทางเศรษฐศาสตร์เข้ามาพิจารณานั้นเอง เพราะการกำหนดทางเลือกต่างๆ ก็คือการเปรียบเทียบทางเลือกเหล่านั้นก็ดี อย่างน้อยที่สุดก็ต้องนำแนวทางวิเคราะห์ต้นทุนกับผลประโยชน์(Cost-Benefit Analysis) เข้ามาช่วยในการตัดสินใจแต่ในอีกแง่หนึ่งนั้น Steiner ก็ยังลงความเห็นว่าแม้หลักทางเศรษฐศาสตร์จะเป็นเรื่องสำคัญในการจัดทำงบประมาณ แต่สุดท้ายที่สุดแล้วการตัดสินใจจัดทำงบประมาณจำเป็นต้องนำปัญหาทางการเมืองเข้ามาพิจารณาควบคู่กันไปด้วย

2. Roland N. McKean (1965: 126) ได้กล่าวถึงเรื่องการต่อรองในการจัดทำงบประมาณไว้ว่า ในภาคของรัฐบาลนั้น การต่อรองในการจัดทำงบประมาณมักมีการดึงประเด็นอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการพิจารณางบประมาณเข้ามาพิจารณาด้วยบางที่รัฐบาลก็อาจใช้อำนาจบีบบังคับไม่ว่าจะเป็นเสียงส่วนน้อย (Minority) หรือแม้แต่เสียงส่วนมาก (Majority) ก็ตาม เพื่อให้สนับสนุนในการอนุมัติงบประมาณที่รัฐบาลเสนอแม้แต่ในรัฐสภาเอง ก็จะมีการวิ่งเต้นหาเสียงในกลุ่มย่อยต่างๆ เพื่อให้สนับสนุนความเห็นของตนเองในการจัดทำงบประมาณ ดังนั้นจึงอาจมีการอนุมัติ ให้มีการดำเนินโครงการหนึ่งโครงการใดอย่างค่อนข้างขาดเหตุผลก็ได้ McKean จึงสรุปว่าลักษณะการต่อรองในการจัดทำงบประมาณ ไม่มีลักษณะเป็นระบบที่แน่นอนหรือคาดคะเนได้ เพราะขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองของฝ่ายต่างๆ หรือบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อรองอิทธิพลของการต่อรองในการจัดทำงบประมาณ ทำให้บุคคลและกลุ่มมองประโยชน์ของตนและกลุ่มมากกว่ามองเป้าหมายรวมของประเทศหรือของสังคม

3. Charles L. Schultze (1967: 84-85) ได้กล่าวว่าการจัดทำงบประมาณเป็นเรื่องของการเมือง เพราะเขากล่าวว่าการพิจารณางบประมาณมิใช่พิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาถึงความสำเร็จทางการเมืองเป็นสำคัญ โดยยกตัวอย่างว่า ถ้าจัดทำงบประมาณโดยการเสนอโครงการใหม่ๆ อาจมีปัญหาทำให้เกิดความยุ่งยาก ที่ไม่อาจคาดคะเนได้ว่าจะจะเป็นไปในรูปใด Schultze ถึงกับเสนอว่าถ้ากระทรวงใดจะเสนอโครงการใหม่ๆ หรือโครงการใหญ่ๆ ก็ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญของรัฐสภา เข้าร่วมในการพิจารณาโครงการด้วย เพราะจะทำให้ได้รับการสนับสนุนด้วยดีขึ้น ฉะนั้นหากฝ่ายบริหารไม่ต้องการเสี่ยงต่อเสถียรภาพทางการเมือง หรือส่วนราชการมุ่งหวังจะได้งบประมาณตามคำเสนอขอ ก็จะต้องวิ่งเต้นเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณางบประมาณ

2.3.4.2 งบประมาณแผ่นดิน

1) แนวคิดที่ใช้อธิบายเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน

ประการแรก ได้แก่ ปัญหาการจัดสรรทรัพยากรระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐบาล(Inter-sector Allocation of Resources) ซึ่งก็คือ ปัญหาที่ว่า ภาครัฐบาลและภาคเอกชนควรได้ใช้ทรัพยากรแห่งชาติในสัดส่วนอย่างไร จึงจะทำให้สังคมมีสวัสดิภาพสูงสุด การหาคำตอบปัญหาข้อนี้ นักเศรษฐศาสตร์ได้ใช้ทั้งการวิเคราะห์ดุลยภาพทั่วไป (General Equilibrium Analysis) ดังเช่นงานของนายพอล แซมมวลสัน และการวิเคราะห์ดุลยภาพเฉพาะส่วน (Partial Equilibrium Analysis) ดังเช่น งานของนาย อีริก ลินดาห์ล นายโฮเวิร์ด โบเวน และนายริชาร์ด มัสเกรฟ โดยทั่วไปแล้วการวิเคราะห์ในเรื่องนี้ จำเป็นต้องอาศัยวิจารณ์ฐานส่วนบุคคล จึงจัดเป็น Normative Aspects of Public Expenditure Analysis “งบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลควรเป็นร้อยละเท่าใดของรายได้ประชาชาติ” ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์เองก็ยังไม่มีความเห็นเป็นข้อยุติ ดังนั้น จึงไม่น่าประหลาดใจที่ผู้เขียนไม่สามารถให้คำตอบโดยกระจ่างจัดได้ เพียงแต่ระบุว่า “ขึ้นอยู่กับลัทธิเศรษฐกิจและการเมืองของแต่ละประเทศ...” (หน้า 57) คำตอบดังกล่าวนี้ช่วยให้เข้าใจว่า ประเทศที่มีลัทธิเศรษฐกิจและการเมืองแตกต่างกัน ขนาดของภาครัฐบาลจะใหญ่เล็กผิดกัน (โดยคำนวณจากรายจ่ายรัฐบาลเทียบเป็นร้อยละของรายได้ประชาชาติ) การกล่าวสรุปทำนองนี้ควรจะทำด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่มีประจักษ์พยานข้อเท็จจริงสนับสนุนโดยกระจ่างชัดแล้ว ย่อมเสี่ยงที่จะผิดพลาดได้ง่าย 3 แห่งที่จริงนั้น ในกลุ่มประเทศนายทุนด้วยกัน หรือกลุ่มประเทศสังคมนิยมด้วยกัน ขนาดของภาครัฐบาลก็ยังไม่แตกต่างกัน ในกรณีเช่นนี้ ประเทของระบบเศรษฐกิจย่อมไม่อาจใช้อธิบายความแตกต่างด้านขนาดของภาครัฐบาลได้ ยิ่งไปกว่านั้น การเปรียบเทียบขนาดของภาครัฐบาลจากอัตราส่วนระหว่างรายจ่ายรัฐบาลกับรายได้ประชาชาติ ยังมีข้อบกพร่องที่สำคัญยิ่ง เพราะไม่เพียงแต่วิธีการทางสถิติ ตลอดจนความครอบคลุมของสถิติรายได้ประชาชาติและสถิติรายจ่ายรัฐบาลของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันเท่านั้น หากว่ายังมีความแตกต่างพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดในการวัดขนาดของภาครัฐบาลอีกด้วย บางประเทศอาจวัดขนาดของภาครัฐบาลจากการจัดองค์การในการผลิต (Organization of Production) และบางประเทศอาจวัดจากการใช้ทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการสาธารณะ (Public Wants)⁴ ข้อผิดพลาดที่สำคัญยิ่งกว่า ก็คือ ในขณะที่คำถามที่ว่า “ภาครัฐบาลควรจะมีขนาดเท่าใด” ต้องการคำตอบเกี่ยวกับ *สิ่งที่ควรจะเป็น (what ought to be)* แต่ผู้เขียนกลับให้คำตอบในรูปของ *สิ่งที่เป็นอย่างอยู่ (what is)* ซึ่งสามารถทดสอบได้ด้วยการหาประจักษ์พยานข้อเท็จจริง แท้ที่จริงนั้น คำตอบของคำถามที่ว่า ภาครัฐบาลและภาคเอกชนควรได้รับจัดสรรทรัพยากรในสัดส่วนเท่าใด จึงจะทำให้สวัสดิภาพของสังคมมีค่าสูงสุดนั้น ขึ้นอยู่กับความเห็นเกี่ยวกับการเลือกของสังคม (Social Choice) ซึ่งขึ้นอยู่กับการใช้ Social Welfare Function อีกทอดหนึ่ง สวัสดิภาพของสังคมจะมีค่าสูงสุด หากการใช้ทรัพยากรของชาติเป็นไปเพื่อสนองความต้องการของปัจเจกชนภายในประเทศ และความเป็นราชาของผู้บริโภค (Consumer Sovereignty) เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการใช้ทรัพยากรของชาตินั้น ย่อมต้องการให้ภาครัฐบาลมีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรน้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ การวิเคราะห์โดยยึดถือความเห็นในแนวนี้ เราเรียกว่า Pure Individualistic Approach ภาครัฐบาลมีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การวิเคราะห์โดยยึดถือความเห็นในแนวนี้ เราเรียกว่า Pure Collective Approach อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัญหาสองปัญหาวาดด้วยปรัชญาของการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน คือ ปัญหาที่ว่า “งบประมาณรายจ่ายรัฐบาลควรเป็นร้อยละเท่าใดของรายได้ประชาชาติ” และปัญหาที่ว่า “งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้นของรัฐบาลแต่ละปีควรจะมีจำนวนเท่าใด” นั้น แท้ที่จริงโดยพื้นฐานแล้วเป็นปัญหาเดียวกัน กล่าวคือ เป็นปัญหาการจัดสรรทรัพยากรระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐบาล

ประการที่สอง รัฐบาลควรจะจัดสรรงบประมาณในการใช้จ่ายเพื่อการต่างๆ ในสัดส่วนอย่างไร และเป็นจำนวนเท่าไร รัฐบาลมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงการต่างๆ (Public Investment Criteria) หรือไม่ และถ้ามี อะไรคือหลักเกณฑ์เหล่านี้ ในทางเศรษฐศาสตร์

หลักเกณฑ์ที่ใช้เพื่อการนี้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันก็คือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้กับต้นทุนที่เสียไปในการดำเนินโครงการต่างๆ (Cost-Benefit Analysis) แม้ข้อเสนอแนะทางนโยบายจากการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จะถือเป็น ‘หลักเศรษฐศาสตร์’ แต่โดยพื้นฐานแล้ว ยังคงมีการใช้วิจารณ์-ญาณส่วนบุคคลประกอบการวิเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลือกใช้ Social Welfare Function ว่าจำเพาะการจัดสรรบริการการศึกษา หลักการวางแผนการศึกษา นอกจากจะใช้การวิเคราะห์ ดังกล่าวนี้อีกแล้ว ยังอาจใช้การทำความเข้าใจความต้องการกำลังคน (Manpower Requirement Approach) ได้อีกด้วย ดังนั้น เนื้อหาในภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ จึงควรที่จะมีเรื่องเหล่านี้ แต่เป็นที่น่าเสียดายที่หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินของรัฐบาลอย่างผ่านๆ เท่านั้น แม้จะมีเนื้อหาถึงสองบทเกี่ยวกับเรื่องนี้ (บทที่ 12 และบทที่ 13) แต่เนื้อหาเหล่านั้นก็เพียงแต่เป็นการบรรยายวิวัฒนาการของแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยที่มิได้ให้รายละเอียดและเสนอการวิเคราะห์กับหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินของรัฐบาลแต่ประการใด ทั้งๆที่ผู้เขียนได้เริ่มต้นตั้งคำถามพื้นฐานอย่างถูกต้องว่า “การวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย (Cost-Benefit Analysis) ก็ไม่อาจใช้ได้เสมอไปนอกจากโครงการงานโยธาบางอย่างเท่านั้น กล่าวโดยสรุปมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์อยู่น้อยมากในเรื่องการใช้จ่ายเงินของรัฐ” จริงอยู่ข้อจำกัดของการประยุกต์ใช้ Cost-Benefit Analysis มีอยู่เป็นอันมาก แต่ก็ทำให้หมายความว่า Cost-Benefit Analysis จะใช้ได้เฉพาะแต่ “โครงการงานโยธาบางอย่าง” และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินของรัฐบาลที่ได้จาก Cost-Benefit Analysis เช่นนี้ ย่อมทำให้เนื้อหาของหนังสือไม่เป็นประโยชน์เท่าที่ควร ข้อสรุปที่ว่า “ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์มีอยู่น้อยมากในเรื่องการใช้จ่ายเงินของรัฐ” นั้น เป็นข้อสรุปที่เป็นจริงในทศวรรษ 1960 แต่ในทศวรรษ 1970 นี้ ความรุดหน้าทางวิชาการในเรื่องนี้ได้เกิดขึ้นอย่างมากมายจนยากที่จะติดตามอ่านได้อย่างทั่วถึง ในบทที่ 13 ของภาคแรก ผู้เขียนได้กล่าวถึงทฤษฎีและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้มีผู้คิดค้นขึ้น มีการอ้างถึงทฤษฎีอรรถประโยชน์ส่วนเพิ่มว่าด้วยการจัดสรรทรัพยากรในการผลิตสินค้าสาธารณะ (The Marginal Utility Theory of Public Goods Allocation) แต่งานที่ใช้อ้างอิงส่วนใหญ่เป็นงานของนักรัฐศาสตร์และนักรัฐประศาสนศาสตร์ (ดังเช่น V.B. Lewis) โดยที่มิได้อธิบายอย่างกระจ่างชัดว่า ทฤษฎีดังกล่าวนี้มีข้อเสนอแนะทางนโยบายอย่างไร ยิ่งไปกว่านั้นการกล่าวอ้างว่า V.O. Key เป็นคนแรกที่กล่าวถึงปัญหาการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินนั้น ก็มีข้อชวนสงสัยอย่างยิ่ง เพราะ A.C. Pigou ได้กล่าวถึงปัญหานี้ และเสนอการวิเคราะห์ในรูปแบบทฤษฎีอรรถประโยชน์ส่วนเพิ่ม มาตั้งแต่ ค.ศ. 1928 ในขณะที่ยานเขียนของ V.O. Key ปรากฏในปี 1940 นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Anthony Downs, Charles E. Lindblom และ Aaron Wildavsky แต่บรรยายก็คลุมเครือและรวบรัดเกินไป แท้ที่จริงนั้น การนำเสนอแนวคิดเป็นรายบุคคลเช่นนี้ ย่อมเป็นประโยชน์น้อยกว่าการนำเสนอแนวคิดตามแนววิธีการวิเคราะห์ เราอาจจำแนกแนวคิดของ Anthony Downs ในกลุ่มเดียวกับ James Buchanan, Roland McKean และ Gordon Tullock ซึ่งยึดถือแนวการวิเคราะห์ที่เรียกกันว่า Para Individualistic (or Collective) Approach และขณะเดียวกันเราอาจจำแนกแนวคิดของ Charles E. Lindblom และ Aaron Wildavsky อยู่ในกลุ่มเดียวกับ Gerhard Colm ซึ่งยึดถือ Pure Collective Approach ในการกำหนดการเลือกของสังคม การให้บรรยายโดยจำแนกตามวิธีการวิเคราะห์เช่นนี้ แม้แต่จะช่วยให้เห็นแนวทางและข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างชัดเจนขึ้นเท่านั้น หากทว่ายังช่วยป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดที่ไม่น่าเกิดขึ้นได้อีกด้วย ถ้าหากเพียงแต่ผู้เขียนจะได้เข้าใจว่า การวิเคราะห์ในเรื่องเหล่านี้ จำต้องอาศัยวิจารณ์-ญาณส่วนบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลือกใช้ Social Welfare Function ข้อความ “แนวคิดของ Downs มีลักษณะที่ Positive น้อยกว่าแนวทางของคนอื่น ๆ อยู่มาก...”

2) แนวคิดที่ใช้อธิบายการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษา

2.1) ความเสมอภาคกับประสิทธิภาพทางการศึกษา

Levin ได้นิยามความหมายของประสิทธิภาพและความเสมอภาคของการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาไว้ ดังนี้ **ประสิทธิภาพ**: การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสวัสดิการสังคมโดยรวม

ความเสมอภาค : การกระจายผลประโยชน์และต้นทุน (ค่าใช้จ่าย) ในการดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายค่า จำกัดความของความหมายของค่า ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยสังคมส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นประสิทธิภาพหรือความเสมอภาคในสังคมหนึ่ง แต่อาจจะไม่เป็นในอีกสังคมหนึ่ง ก็ได้ความเชื่อพื้นฐานของสังคมออสเตรเลียนเกี่ยวกับการศึกษา คือ การศึกษาควรจัดสรรให้กับทุกคนในลักษณะที่เท่าเทียมกันซึ่งเป็นสมมติฐานพื้นฐานสำหรับการจัดสรรงบประมาณการศึกษา และนำมาใช้สำหรับรายงานฉบับนี้ โดยการจัดสรรงบประมาณการศึกษาจะให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพเป็นลำดับที่สองรองจากความเสมอภาค

2.1.1 ความเสมอภาคในแนวนอนและความเสมอภาคในแนวตั้ง

: Garms ให้ข้อคิดเห็นว่า ความเสมอภาคในแนวนอนเป็นบรรทัดฐานในการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ความเสมอภาคของการเข้าถึงการศึกษา 2) ความเสมอภาคของกระบวนการทางการศึกษา และ 3) ความเสมอภาคของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดย Miller Husen และ Coleman ได้จำแนกความเท่าเทียมกันของความเสมอภาคเป็น 7 ประเภทซึ่งความเสมอภาคแต่ละประเภทจะเป็นหัวข้อใหญ่ในรายงานฉบับนี้ที่จะกล่าวถึงต่อไป

สมาคมผู้ปกครองนักเรียนชนบท/ห่างไกล ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันว่าความเสมอภาคหมายถึงการให้โอกาสกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน (Vertical equity) และความเท่าเทียมกัน หมายถึง การจัดสรรงบประมาณให้กับผู้เรียนในจำนวนที่เท่ากัน (Horizontal equity)

2.1.2 ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณต่อผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของผู้เรียน

ผลจากการศึกษาที่ดำเนินการใน Nebraska หรือที่อื่น ๆ โดยการควบคุมตัวแปรได้ชี้ให้เห็นว่า ยังไม่มีเครื่องยืนยันว่าการจัดสรรทรัพยากร (สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนซึ่งไม่รวมครู) จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษากลับแสดงอุปกรณ์ทางการศึกษามีผลน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดโดยกำเนิดและสภาพแวดล้อมของครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการเรียนของผู้เรียนมากกว่ามาก

Sher มีความเห็นว่า สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนอาจจะไม่สำคัญเท่ากับการมีครูที่ดี แต่ปัญหาคือจะวัดคุณภาพของครูที่ดีได้อย่างไร เพราะว่า Sher ไม่เชื่อว่า ประสิทธิภาพ คุณสมบัตินี้ ระดับเงินเดือน วิชาที่สอนของครู จะสะท้อนความรู้ความสามารถของครู ซึ่งเห็นได้จากครูใน Nebraska ที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศของประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ผลคะแนนทดสอบของนักเรียนและการสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยกลับอยู่ในระดับที่สูง

2.1.3 การจัดสรรค่าใช้จ่ายที่คำนึงถึงความเท่าเทียมกันและข้อเสีย

เปรียบที่ควรได้รับการขจัดหรือจัดสรรเพิ่มเติม เพื่อที่จะให้เกิดความเสมอภาคในแนวตั้ง จำ เป็นต้องปรับวิธีการจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงความแตกต่างของค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและความแตกต่างของศักยภาพในการหารายได้ของสถานศึกษาต่าง ๆ การปรับความแตกต่างของค่าใช้จ่ายในแต่ละสถานศึกษาเพื่อความเท่าเทียมกันในการจัดสรรเงิน จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ราคาและปริมาณของตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำให้ค่าใช้จ่ายมีความแตกต่างกัน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ทำให้ จำ เป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

2.1.4 สูตรการคำนวณเป็นเพียงค่าประมาณบนฐานของความจำเป็น สูตรการคำนวณการจัดสรรงบประมาณซึ่งรวมตัวแปรเกี่ยวกับข้อเสียเปรียบต่าง ๆ เป็นเพียงค่าประมาณการค่าใช้จ่ายที่คำนวณอย่างหยาบ ๆ เช่น คณะกรรมการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐออสเตรเลียได้จัดสรรงบประมาณสำหรับชั้นปีที่ 11 สูงกว่าชั้นปีที่ 8 ถึง 1.5 เท่าซึ่งเป็นการมองในภาพรวมที่อาจจะขัดแย้ง/ไม่สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณไปสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง แต่ก็ได้ถึงกับเป็นเรื่องที่สร้างความเสียหาย เพราะสถานศึกษาสามารถปรับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ถึงตัวผู้เรียนได้ เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ผู้เรียนมากที่สุด จึงสามารถเข้าใจปัญหา/ความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนแม้ว่ารัฐบาลกลางจะสามารถจัดสรรงบประมาณได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากมีข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนเหมือนในกรณีของเมือง Edmonton ประเทศแคนาดา ปัญหาที่ยังเกิดขึ้นเหมือนเดิม เพราะการจัดสรรงบประมาณในแต่ละระดับการศึกษามีการให้ค่าน้ำหนักที่กำหนดขึ้นเอง โดยนักเรียนที่มีสภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดอาจจะไม่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมสถานศึกษาจะต้องปรับวิธีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมขึ้นมาใหม่

2.1.5 ข้อเสียเปรียบที่ต้องให้การอุดหนุนเป็นพิเศษ สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) **ข้อเสียเปรียบทางด้านปริมาณ (Quantity Disabilities)** เป็นการปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม เนื่องจากต้องใช้ทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน และ 2) **ข้อเสียเปรียบทางด้านราคา (Price Disabilities)** เป็นการปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงความแตกต่างของราคาของปัจจัยการผลิตในพื้นที่ต่าง ๆ

ก. **ข้อเสียเปรียบทางด้านปริมาณ (Quantity Disabilities)** การปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณโดยวิธีนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับสัดส่วนการใช้ปัจจัยการผลิตในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ข้อเสียเปรียบที่ต้องให้การชดเชย (Compensatory Disabilities) เช่น สถานศึกษาหนึ่งอาจจะต้องใช้ปัจจัยการผลิตมากกว่าสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในแนวตั้งระหว่างสถานศึกษา และ ข้อเสียเปรียบที่ควรได้รับการจัดสรรเงินเพิ่มเติม (Meritorious Disabilities) เช่น สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อให้โอกาสทางการศึกษาเฉพาะกลุ่ม (เด็กที่มีความสามารถพิเศษ หรือเด็กปัญญาเลิศ) จำเป็นต้องได้รับทรัพยากรเพิ่มเป็นพิเศษ

ข. **ข้อเสียเปรียบที่ต้องให้การชดเชย (Compensatory Disabilities)** ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) **การเข้าถึงบริการการศึกษา (Access)** กระทรวงการศึกษาของมลรัฐ Northern Territory ได้ใช้เกณฑ์การเข้าถึงบริการการศึกษาของ Griffith เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณและนำมาปรับใช้ในการให้อำนาจสถานศึกษาในการใช้งบประมาณ ซึ่งมีดัชนีชี้วัดโดยรวมเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างในการเข้าถึงบริการการศึกษาในแต่ละพื้นที่ ประกอบด้วย ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากเมืองหลวงหรือเมืองที่มีประชากรมากกว่า X คน ขนาดของจำนวนประชากรของเมืองที่แต่ละสถานศึกษาตั้งอยู่ และทรัพยากรทางเศรษฐกิจของแต่ละเมือง ทั้ง 3 องค์ประกอบจะเป็นตัวกำหนดการเข้าถึงบริการการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลักในการวิเคราะห์ เพื่อให้ค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้มีการให้ค่าน้ำหนักตามความต้องการของนักเรียนเมือง

2) **อุปกรณ์การทำความร้อนและความเย็น (Heating and Cooling)** ค่าใช้จ่ายสำหรับอุปกรณ์ทำความร้อน-ความเย็น จะแตกต่างกันไปตามสภาพภูมิศาสตร์เนื่องจากอุณหภูมิที่แตกต่างกัน Monk ได้เสนอแนะว่า สูตรการคำนวณควรจะแสดงให้เห็นความแตกต่างกันของค่าใช้จ่ายดำเนินการของแต่ละประเภทอาคารและอุปกรณ์การทำความร้อน-ความเย็น รอบความคิดของสูตร

การคำนวณในการจัดสรรงบประมาณไม่ได้รวมงบลงทุน ดังนั้นแต่ละสถานศึกษาจึงไม่สามารถเปลี่ยนสภาพอาคารหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อที่จะประหยัดค่าใช้จ่ายได้

3) ประเภทของอาคารเรียน (School Building Type)

Levacic ชี้ให้เห็นว่า ประเภทของอาคารเรียนควรเป็นปัจจัยพื้นฐานในการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันในด้านการบำรุงรักษา การทำ ความสะอาด และค่าใช้จ่ายในการทำ ความร้อน

4) ความเสียเปรียบเนื่องจากขนาดของสถานศึกษา (School Size Disadvantage)

โดยสถานศึกษาที่มีขนาดเท่ากับ X จะได้รับการจัดสรรงบประมาณบนพื้นฐานของจำนวนบุคลากรเฉลี่ยตามจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในแต่ละสถานศึกษา วิธีการจัดสรรเงินดังกล่าวถูกนำมา ปรับใช้โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินอุดหนุนของเครือรัฐออสเตรเลีย เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันทางการเงิน โดยสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กจะได้รับการชดเชยด้วยวิธีการจัดสรรเงินโดยใช้สูตรการคำนวณที่คิดจากต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปร เนื่องจากทุกสถานศึกษามีต้นทุนคงที่ในการบริหารซึ่งไม่ผันแปรตามจำนวนผู้เรียนได้แก่เงินเดือนครูใหญ่ ค่าบำรุงรักษา ค่าทำ ความสะอาด ค่าสาธารณูปโภคเป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายผันแปร เช่น วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากจำนวนผู้เรียนเพิ่มขึ้นก็อาจจะส่งผลให้ต้นทุนคงที่เพิ่มขึ้นได้ เช่น จะต้องจ้างผู้ช่วยครูใหญ่เพิ่มขึ้น ในขณะที่บางครั้งต้นทุนผันแปรก็ไม่ได้ผันแปรตามจำนวนนักเรียนโดยตรงเสมอไป ดังกรณีที่มีนักเรียนเพิ่ม 1 คน จะไม่มีผลทำให้ต้องมีจำนวนครูประจำ ชั้น เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากจำนวนนักเรียนจะเพิ่มขึ้นจนถึงระดับที่ต้องเพิ่มขึ้นเรียนทำให้ต้นทุนผันแปรมีลักษณะการเพิ่มขึ้นแบบขั้นบันไดทุก ๆ ครั้งที่มีจำนวนชั้นเรียนเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการใช้สูตรการจัดสรรด้วยต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปร ทำให้การจัดสรรงบประมาณเฉลี่ยต่อคนมีค่าสูงขึ้นสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้ กระบวนการศึกษาของออสเตรเลียได้ใช้วิธีการคำนวณที่สะท้อนให้เห็นค่าใช้จ่ายดำเนินการที่เป็นต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปรดังกล่าวสำหรับการจัดการศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ

2.1.6 ค่าใช้จ่ายรายวิชา (Subject Cost) Levacic ได้แสดงความ

คิดเห็นว่า การให้ค่าน้ำหนักตามความแตกต่างของค่าใช้จ่ายรายวิชาอาจจะนำมาใช้กับนักเรียนในชั้นปีที่ 6 แต่ ยังไม่ได้มีการพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาเกี่ยวกับความเสมอภาคในการจัดหลักสูตรของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัญหาที่ไปไม่ถึง เนื่องจากต้องกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละรายวิชาอย่างรอบคอบ หากหลักสูตรเดียวกันสามารถใช้ได้กับทุกโรงเรียนก็ไม่มีผลความจำเป็นในการกำหนดค่าน้ำหนักแต่ละรายวิชา ในทางตรงกันข้ามหากโรงเรียนเลือกหลักสูตรตามที่ต้องการ ก็มีเหตุผลความจำเป็นในเชิงนโยบายที่จะจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนที่เลือกจัดหลักสูตรวิชาสอนที่เสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าโรงเรียนที่เลือกจัดหลักสูตรวิชาสอนที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ซึ่งถ้าหากโรงเรียนเปลี่ยนจากการจัดหลักสูตรจำแนกรายวิชามาเป็นหลักสูตรแบบบูรณาการปัญหาการให้แต่ละรายวิชา ก็จะหมดไป

บทที่ 3

วิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยประเภทการวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) และการสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) ผู้ที่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลา พ.ศ.2548-2552

การสัมภาษณ์แบบเป็นกลุ่มและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์แบบสนทนาวางอย่างไม่เป็นทางการกับการสัมภาษณ์แบบตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการศึกษาที่ได้กำหนดล่วงหน้าไว้แล้วเป็นปัจจัยสำคัญกล่าวคือการสัมภาษณ์แบบสนทนาวางอย่างไม่เป็นทางการจะสะท้อนข้อมูลได้ตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด ส่วนการสัมภาษณ์แบบตั้งคำถามไว้ล่วงหน้าจะทำให้สะดวกในการจัดทำข้อมูลให้เป็นระบบทั้งนี้สำหรับคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์จะไม่เรียงลำดับก่อนหลังเหมือนกับที่ได้กำหนดไว้ ในกรอบแนวความคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Possessive Sampling) คัดเลือกบุคลากรส่วนงานภายในคณะศิลปกรรมศาสตร์ เฉพาะผู้มีตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 8 คน โดยแบ่งเป็น 4 หน่วยงาน ดังนี้

งานธุรการ	2 คน
งานบริการการศึกษา	2 คน
งานนโยบายและแผน	2 คน
งานพัสดุและงานการเงิน	2 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จำนวนนิสิตในแต่ละปี ประสิทธิภาพของบุคลากร ประสิทธิภาพของนิสิต จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงานบริหารการศึกษาของคณะศิลปกรรมศาสตร์ในรอบ 5 ปี (พ.ศ.2548-2552)

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจ และ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนั้นจึงได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

ก. แบบสำรวจผลการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสำรวจผลการดำเนินงานภายในส่วนงานทั้งหมดโดยจำแนกผลการดำเนินงานเป็นรายปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2552 โดยเครื่องมือนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

ข. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ร่างประเด็นสัมภาษณ์ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับประเด็นต่างๆที่ไม่สามารถแสดงได้ด้วยตัวเลขในเชิงปริมาณ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. กำหนดเรื่องที่ต้องการสำรวจให้สอดคล้องกับหัวข้อการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่กำหนด
2. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและหนังสือทางวิชาการที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญแล้วปรับแก้
4. นำแบบสำรวจที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทำการทดลองสำรวจเพื่อทดสอบความชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมของคำถาม โดยนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ เมื่อได้ผลมาแล้ว นำมาปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำมาปรับแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้งเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย
5. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ด้านความชัดเจน ภาษาของแบบสอบถาม และพิจารณาโครงสร้างของแบบสำรวจเพื่อให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
6. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองสำรวจเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปใช้วิธีหาค่าความเชื่อมั่นจากโปรแกรมสำเร็จรูป จำนวน 20 คน ผลของการวิเคราะห์ผลออกมาทั้งแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.835 และเมื่อวิเคราะห์ผลเป็นรายด้านพบว่ามีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.750 ในทุก ๆ ด้าน นำผลที่ได้มาตรวจสอบ และทำการตรวจสอบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ก่อนการนำไปใช้จริงและนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนวัตถุประสงค์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of Data) การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) และเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แหล่งข้อมูลมีดังต่อไปนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาและสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากแหล่งข้อมูล เอกสาร วารสาร หนังสือ รายงานจากส่วนราชการ ภาคเอกชนรวมถึงงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การประกันคุณภาพการศึกษาในการศึกษาในการเขียนเค้าโครงวิจัย และประกอบการเขียนรายงานเสนอผลการศึกษา

3.3.2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลดังนี้

3.3.2.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากแหล่งข้อมูลด้านบุคคล (ผู้บอกข้อมูล) เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญมาก ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้บอกข้อมูลโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ได้

บริหารงานในช่วงปีที่ศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เช่น การจัดการเรียนการสอน แผนการจัดสรรงบประมาณ

3.3.2.2 จัดเวทีเสวนา การสังเกต และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ประเด็นสัมภาษณ์ด้านการบริหารจัดการตามทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organism) (Keefe, 1979 อ้างใน Hong & Suh, 1995)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติวิจัยแบบพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าสูงสุด ต่ำสุด โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยสรุปผลการวิเคราะห์เป็นเชิงเปรียบเทียบรูปแบบของกราฟและแผนภูมิ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยมีเนื้อหาการศึกษาข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหาร ด้านนโยบาย และแผน ด้านงบประมาณ ใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับการรวบรวมผลการดำเนินงานในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552 นั้นเป็นการดำเนินงานคาบเกี่ยวระหว่างกาเปลี่ยนแปลงคณบดี ผู้วิจัยได้รวบรวมรายละเอียดดังนี้

3.4.1 งานบริหาร

3.4.1.1 การดำเนินงานของคณะศิลปกรรมศาสตร์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์แบ่งเป็น

-ช่วงแรก ปี พ.ศ. 2548-2550

-ช่วงหลัง ปี พ.ศ. 2551-2552

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแผนยุทธศาสตร์ระหว่างช่วงการบริหารคณะศิลปกรรมศาสตร์

	ช่วงแรก ปี พ.ศ. 2548-2550	-ช่วงหลัง ปี พ.ศ. 2551-2552
ปรัชญา	ปัญญาธรรม คารวธรรม สามัคคีธรรม	ศิลปกรรมสรรค์สร้างปัญญา ปัญญาสร้างสรรค์คุณภาพชีวิต
ปณิธาน	มุ่งมั่นในการพัฒนาคณะศิลปกรรมศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่พร้อมจะแข่งขัน มีคุณภาพระหว่างความเป็นสากลและท้องถิ่น มีคุณภาพระหว่างวิชาการและการปฏิบัติการ ที่ระบบ มีความคล่องตัว ก้าวหน้าและทันสมัย สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้แสวงหา สรรค์สร้าง เสียดละ มีปัญญาธรรม คารวธรรม และสามัคคีธรรม	ศิลปกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้วยการเป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรมในเอเชียและเป็นต้นแบบการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีและแนวคิดทางตะวันตกเพื่อความเป็นอยู่ของประชากรและสร้างภูมิคุ้มกันในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทย
วิสัยทัศน์	คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มุ่งพัฒนาการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย การสร้างสรรค์ศิลปกรรม การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	คณะศิลปกรรมศาสตร์จะต้องเชื่อมโยงไปด้วยคุณภาพทางวิชาการ คณาจารย์จะต้องเพียบพร้อมไปด้วยตำแหน่งวิชาการและมีผลงานวิจัยที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนตลอดจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ใน

	โดยพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศ (excellence) ความเสมอภาค (equity) ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) และความเป็นสากล (internationalization)	ระดับเอเชียและก้าวสู่ความเป็นนานาชาติอย่างยั่งยืน คณะศิลปกรรมจะเป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรมและนวัตกรรมทางศิลปะแห่งเอเชีย คณะศิลปกรรมก้าวไปสู่ความเป็นสากลด้วยการเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์แนวความคิดแบบตะวันออกเพื่อก้าวไปสู่การแข่งขันทางความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาแห่งอาเซียนเพื่อการตอบสนองความต้องการแก่ผู้บริโภคทางตะวันตก
--	--	---

3.4.1.2 จำนวนบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปกรรมศาสตร์ ระหว่างปี 2548-2550

ภาควิชา/ สาขาวิชา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ						ลาศึกษาต่อ		นักเรียนทุนที่มีอยู่		
	ข้าราชการ	พนักงาน		อัตราว่าง		รวม	จำนวน	ปีที่ คาดว่าจะ จะจบ	จำนวน	ปีที่ คาดว่าจะ จะจบ	สาขา ที่จะบรรจุ
		แผ่นดิน	รายได้	จำนวน	สาขา ที่จะบรรจุ						
สาขาวิชา						0					
ศิลปศึกษา	2	2	-	-		4	-	-	-	-	-
ศิลปะจินตทัศน์	7	2	-	-		9	-	-	-	-	-
ออกแบบ ทัศนศิลป์	1	11	1	-		13					
ออกแบบสื่อสาร	2	2	1	-		5	-	-	-	-	-
นาฏศิลป์	3	-	3	1	นาฏศิลป์	7	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง	1	6	-	1	ศิลปะการแสดง	8	-	-	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์ ศึกษา	2	3	-	1	ดุริยางคศาสตร์ ศึกษา	6					
ดุริยางคศาสตร์ สากล	3	2	2	-		7					
						0					
						0					
รวม	21	28	7			59					

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปกรรมศาสตร์ ระหว่างปี 2551-2552

ภาควิชา/ สาขาวิชา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ						ลาศึกษาต่อ		นักเรียนทุนที่มีอยู่		
	ข้าราชการ	พนักงาน		อัตราว่าง		รวม	จำนวน	ปีที่ คาดว่าจะ จะจบ	จำนวน	ปีที่ คาดว่าจะ จะจบ	สาขา ที่จะบรรจุ
		แผ่นดิน	รายได้	จำนวน	สาขา ที่จะบรรจุ						
สาขาวิชา						0					
ศิลปศึกษา	2	2	-	-		4	-	-	-	-	-
ศิลปะจินตทัศน์	7	2	-	-		9	-	-	-	-	-

ออกแบบทัศนศิลป์	1	11	1	-		13	1	2553	-	-	-
ออกแบบสื่อสาร	2	2	1	-		5	-	-	-	-	-
นาฏศิลป์	3	-	3	1	นาฏศิลป์	7	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง	1	6	-	1	ศิลปะการแสดง	8	-	-	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์ศึกษา	2	3	-	1	ดุริยางคศาสตร์ศึกษา	6	1	2554	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์สากล	3	2	2	-		7	-	-	1	2556	ดุริยางคศาสตร์สากล
						0					
						0					
รวม	21	28	7			59	2		1		

3.4.1.3 ประสิทธิภาพของบุคลากร

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบบุคลากรที่ได้รับรางวัลระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552

ปี	ชื่อ-นามสกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
2548	อาจารย์สิริฉนันต์ ยานเดิม (อาจารย์ประจำสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์สากล)	รางวัล TRINITY AWARDS THAILAND 2005 สาขา VIOLIN	TRINITY COLLEGE LONDON	เดือนธันวาคม 2548
2549	รองศาสตราจารย์กาญจนา อินทรสุนานนท์ (อาจารย์ประจำสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ศึกษา)	รางวัล "คนดีศรีแผ่นดิน ปี 2550" ประเภทผู้ทำคุณประโยชน์ด้านการศึกษา เนื่องในโอกาสปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550	หนังสือพิมพ์สื่อสารธุรกิจ	30 มิถุนายน 2550
	อาจารย์พนดล อินทร์จันทร์ (อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปะการแสดง)	รางวัลชนะเลิศ The Honorable Mention Costume National Awards 2006	สถาบัน The John F. Kennedy Center for the Performing Arts ประเทศสหรัฐอเมริกา	15 มกราคม 2549
		รางวัล The Winner Barbizon Costume National Awards Region III	The Kennedy Center ประเทศสหรัฐอเมริกา	15 มกราคม 2549
2550				
2551	สมชาย อัครโกวิท (อาจารย์ประจำสาขาวิชาดุริยางค)	รางวัลพระราชทาน : รางวัลพระราชทานในฐานะผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	โรงเรียนราชวินิตมัธยม / พระราชทาน	07 มีนาคม 2551

	ศาสตราจารย์	(กรรมการสมาคมผู้ปฏิบัติงาน) ปีการศึกษา 2549 ณ โรงเรียนราชวินิต มัชฌิม บางเขน	(แทน) โดยสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์	
	รองศาสตราจารย์กาญจนา อินทรสุณานนท์ (อาจารย์ประจำสาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ศึกษา)	รางวัล "สตรีตัวอย่าง" ประจำปี 2551 สาขาทางการศึกษา เนื่องในโอกาสวันแม่แห่งชาติ	จากสมาคมสโมสรวัฒนธรรมหญิง ในพระบรมราชูปถัมภ์	10 สิงหาคม 2551
2552				

3.4.3 งานนโยบายและแผน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบแผนการรับนิสิตปีการศึกษา 2548-2552

ระดับการศึกษา	ปีการศึกษา 2548	ปีการศึกษา 2549	ปีการศึกษา 2550	ปีการศึกษา 2551	ปีการศึกษา 2552
ปริญญาตรี	981	1,028	1,154	1,270	1,485
ปริญญาโท	118	144	221	230	278
ปริญญาเอก	-	-	19	19	33
นิสิตรวมทั้งสิ้น	1,099	1,172	1,394	1,519	1,796

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบแผนการรับนิสิตจำแนกตามระดับการศึกษาปีการศึกษา 2548-2552

ระดับ การศึกษา	ปีการศึกษา 2548					ปีการศึกษา 2549					ปีการศึกษา 2550				
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	รวม	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	รวม	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	รวม
ปริญญา ตรี	258	223	231	269	981	316	258	223	231	1028	357	312	243	242	1154
ปริญญา โท	28	28	21	41	118	67	28	28	21	144	80	77	30	34	221
ปริญญา เอก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10		0	0	19
รวม ทั้งสิ้น	286	251	252	310	1,099	383	286	251	252	1,172	447	398	273	276	1,394
ระดับ การศึกษา	ปีการศึกษา 2551					ปีการศึกษา 2552									
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	รวม	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5	รวม				
ปริญญา ตรี	358	357	312	243	1270	454	344	345	303	39	1485				
ปริญญา โท	47	76	77	30	230	48	47	76	107	0	278				
ปริญญา	0	10	9	0	19	14	0	10	9	0	33				

เอก											
รวม ทั้งสิ้น	405	443	398	273	1,519	516	391	431	419	39	1,796

3.4.4 งานการเงิน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2552

ประเภท งบประมาณ	งบประมาณปี 2548	งบประมาณปี 2549	งบประมาณปี 2550	งบประมาณปี 2551	งบประมาณปี 2552
	เงินแผ่นดิน	เงินแผ่นดิน	เงินแผ่นดิน	เงินแผ่นดิน	เงินแผ่นดิน
หมวดรายจ่าย					
เงินเดือน ค่าจ้าง ประจำ ค่าจ้าง ชั่วคราว	11,116,500.00	10,575,100.00	13,733,700.00	13,897,900.00	14,346,000.00
ค่าตอบแทน ใช้ สอย และวัสดุ	2,618,700.00	2,513,400.00	2,549,000.00	2,514,000.00	1,926,700.00
ค่า สาธารณูปโภค	-	-	-	-	-
เงินอุดหนุน	791,100.00	638,400.00	1,331,900.00	1,844,000.00	1,592,600.00
รายจ่ายอื่น	-	-	-	-	-
รวมงบ ดำเนินงาน	14,526,300.00	13,726,900.00	17,614,600.00	18,255,900.00	17,865,300.00
ค่าครุภัณฑ์	3,996,000.00	284,900.00	73,000.00	1,208,000.00	618,900.00
ค่าที่ดินและ สิ่งก่อสร้าง	-	-	-	-	-
รวมงบลงทุน	3,996,000.00	284,900.00	73,000.00	1,208,000.00	618,900.00
รวมทั้งสิ้น	18,522,300.00	14,011,800.00	17,687,600.00	19,463,900.00	18,484,200.00

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบงบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับ ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2552

ประเภทงบประมาณ	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552
	เงินรายได้	เงินรายได้	เงินรายได้	เงินรายได้	เงินรายได้
หมวดรายจ่าย					
เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้าง ชั่วคราว	3,073,512.00	3,354,408.00	3,768,315.00	4,393,941.00	4,618,248.00
ค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ	3,359,830.00	3,406,102.00	5,909,789.00	6,496,032.00	9,061,446.00

ค่าสาธารณูปโภค	903,400.00	970,800.00	896,000.00	1,117,000.00	1,142,000.00
เงินอุดหนุน	804,176.00	836,420.00	1,456,406.00	2,794,712.00	4,979,316.00
รายจ่ายอื่น	882,982.00	898,370.00	1,757,990.00	3,257,015.00	5,602,690.00
รวมงบดำเนินงาน	9,023,900.00	9,466,100.00	13,788,500.00	18,058,700.00	25,403,700.00
ค่าครุภัณฑ์	452,600.00	1,113,000.00	796,300.00	1,574,000.00	1,414,000.00
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	1,500,000.00	-	775,000.00	67,500.00	180,000.00
รวมงบลงทุน	1,952,600.00	1,113,000.00	1,571,300.00	1,641,500.00	1,594,000.00
รวมทั้งสิ้น	10,976,500.00	10,579,100.00	15,359,800.00	19,700,200.00	26,997,700.00

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบงบประมาณเงินรายได้และการใช้จ่ายเงิน ของคณะศิลปกรรมศาสตร์
ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2552

	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552
งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร	18,522,300.00	14,011,800.00	17,687,600.00	19,463,900.00	18,522,300.00
งบประมาณแผ่นดินได้รับจริง					18,594,200.00
งบประมาณแผ่นดินใช้ไป					18,555,713.08
งบประมาณแผ่นดินคงเหลือ	-	-	-	-	38,486.92

	ปี 2548	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552
งบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับจัดสรร	10,976,500.00	10,579,100.00	15,359,800.00	19,700,200.00	26,997,700.00
งบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับจริง					27,697,700.00
งบประมาณเงินรายได้ใช้ไป					23,122,154.78
งบประมาณเงินรายได้คงเหลือ	-	-	-	-	4,575,545.22

3.4.5 งานบริการการศึกษา

3.4.5.1 การสมัครสอบเข้าเรียนปีการศึกษา 2549-2553

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2549

	1	19	1	19	1			1		19		1	
	ปกติ	รวม	ปกติ	รวม	ปกติ	รวม		ปกติ		รวม		ปกติ	
	Others	Others	Others	Others	Others	Others	ตัวจริง	สำรอง	ตัวจริง	สำรอง	มา	ไม่มา	มา
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โกวตานครนายก	2	2	3	3	3	3	2	-	2	-	-	2	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ศป.บ.	40	40	766	766	63	63	45	9	45	9	2	52	2
ทัศนศิลป์-เซรามิกส์ - โกวตานครนายก	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เซรามิกส์ - ศป.บ.	30	30	45	45	23	23	18	-	18	-	3	15	3
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โกวตานครนายก	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ศป.บ.	30	30	208	208	46	46	26	-	26	-	1	25	1
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โกวตานครนายก	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ศป.บ.	30	30	152	152	82	82	25	-	25	-	3	22	3
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โกวตานครนายก	2	2	4	4	3	3	3	-	3	-	-	3	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ศป.บ.	30	30	509	509	47	47	42	-	42	-	1	41	1
ดุริยางคศาสตร์สากล - ศป.บ.	30	30	141	141	39	39	21	-	21	-	3	18	3
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โกวตานครนายก	2	2	3	3	2	2	2	-	2	-	1	1	1
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ศป.บ.	30	30	81	81	48	48	19	-	19	-	3	16	3
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - โกวตานครนายก	2	2	4	4	3	3	-	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - ศป.บ.	30	30	808	808	163	163	28	-	28	-	3	25	3
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โกวตานครนายก	2	2	4	4	3	3	1	2	1	2	-	1	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ศป.บ.	30	30	283	283	44	44	33	9	33	9	5	30	5
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - โกวตานครนายก	2	2	1	1	1	1	1	-	1	-	-	1	-
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - ศป.บ.	50	50	104	104	60	60	47	-	47	-	8	39	8
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - โกวตานครนายก	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะ	20	20	126	126	35	35	27	6	27	6	-	30	-

เครื่องประดับ - ศป.บ.													
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - โควตานครนายก	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - กศ.บ.	15	15	27	27	20	20	15	-	15	-	1	14	1
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - กศ.บ.	20	20	63	63	26	26	24	-	24	-	-	24	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - กศ.บ.	20	20	70	70	8	8	8	-	8	-	-	8	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - กศ.บ.	20	20	41	41	19	19	13	-	13	-	2	11	2
	147	147	147	147	78	78	100	25	100	25	16	27	13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2550

สาขาวิชา	ปีการศึกษา 2550	ปีการศึกษา 2551	ปีการศึกษา 2552	ปีการศึกษา 2553	ปีการศึกษา 2554
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	58	9	8	3
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โควตานครนายก	2	6	5	5	2
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ศป.บ.	40	733	59	37	16
ทัศนศิลป์-เชรมิกส์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรมิกส์ - โควตานครนายก	2	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรมิกส์ - ศป.บ.	30	31	16	12	6
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	12	5	2	1
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โควตานครนายก	2	2	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ศป.บ.	30	215	65	30	23
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	7	1	1	1
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โควตานครนายก	2	1	1	1	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ศป.บ.	30	191	81	30	26
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	28	6	6	3
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โควตานครนายก	2	3	2	2	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ศป.บ.	30	392	46	37	9
ดุริยางคศาสตร์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	8	2	2	2
ดุริยางคศาสตร์สากล - โควตานครนายก	2	1	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์สากล - ศป.บ.	30	201	62	20	3
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	2	1	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โควตานครนายก	2	1	-	-	-

ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ศป.บ.	30	121	74	30	25
ศิลปะการแสดง-การแสดงและท่ากับการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	74	7	1	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและท่ากับการแสดง - โควตานครนายก	2	4	1	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและท่ากับการแสดง - ศป.บ.	30	881	196	30	25
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	25	3	3	2
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โควตานครนายก	2	3	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ศป.บ.	30	367	34	30	25
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	6	3	1	1
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - โควตานครนายก	2	1	-	-	-
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - ศป.บ.	50	100	53	41	22
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	16	2	2	1
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - โควตานครนายก	2	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - ศป.บ.	20	107	29	18	6
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	2	1	1	1
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - โควตานครนายก	2	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - กศ.บ.	20	31	21	15	11
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	1	1	1	1	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - โควตานครนายก	1	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - กศ.บ.	20	71	32	23	16
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	1	2	1	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - โควตานครนายก	1	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - กศ.บ.	20	54	24	7	4
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - โควตานครนายก	2	1	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - กศ.บ.	20	54	24	20	16
	486	231	267	211	126

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2551

สาขาวิชา	ปีการศึกษา	จำนวนผู้สมัครสอบ	จำนวนผู้สอบผ่าน	จำนวนผู้สอบไม่ผ่าน	จำนวนผู้สอบไม่ผ่านที่สอบซ้ำ	จำนวนผู้สอบไม่ผ่านที่สอบซ้ำแล้วไม่ผ่าน
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	45	5	2	-	2
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	12	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โควตานครนายก	2	7	1	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ศป.บ.	40	682	43	24	-	16
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	1	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - ผู้พิการ	-	1	1	1	-	1
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - โควตานครนายก	2	-	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - ศป.บ.	30	43	27	22	-	15
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	27	1	1	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	3	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โควตานครนายก	2	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ศป.บ.	25	205	37	25	3	17
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	15	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โควตานครนายก	2	4	3	2	-	2
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ศป.บ.	25	169	80	25	4	21
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	35	2	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	3	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โควตานครนายก	2	3	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ศป.บ.	30	394	38	18	-	14
ดุริยางคศาสตร์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	11	1	-	-	-

ดูริยางคศาสตร์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	2	-	-	-	-
ดูริยางคศาสตร์สากล - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ดูริยางคศาสตร์สากล - ไคตวนครนายก	2	-	-	-	-	-
ดูริยางคศาสตร์สากล - ศป.บ.	30	156	60	18	-	15
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	7	1	1	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ไคตวนครนายก	2	2	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ศป.บ.	25	144	72	25	2	24
ศิลปะการแสดง-การแสดงและทำกับการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	44	6	2	-	2
ศิลปะการแสดง-การแสดงและทำกับการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	10	2	1	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและทำกับการแสดง - ผู้พิการ	-	2	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและทำกับการแสดง - ไคตวนครนายก	2	4	1	1	-	1
ศิลปะการแสดง-การแสดงและทำกับการแสดง - ศป.บ.	25	692	151	28	4	23
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	33	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	2	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ไคตวนครนายก	2	1	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ศป.บ.	30	332	38	30	1	26
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	11	1	-	-	-
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	3	3	2	-	1
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - ไคตวนครนายก	2	1	1	-	-	-
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - ศป.บ.	30	94	49	30	10	22
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	11	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - ไคตวนครนายก	2	-	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - ศป.บ.	20	129	27	18	-	17
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	2	1	1	-	1

ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	1	1	1	-	1
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - ไควตานครนายก	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - กศ.บ.	20	38	23	22	-	12
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	1	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - ไควตานครนายก	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - กศ.บ.	20	35	21	16	-	13
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - ไควตานครนายก	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - กศ.บ.	20	39	25	6	-	5
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	2	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - ไควตานครนายก	2	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา: ศิลปะการแสดงศึกษา - กศ.บ.	20	62	25	20	2	17

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาชีพการศึกษา 2552

สาขาวิชา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อุดมศึกษา	อาชีวศึกษา	ศึกษาศาสตร์	ศึกษาศาสตร์
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ไควตานครนายก	1	4	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ค.บ.	60	833	262	60	42	53
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - ไควตานครนายก	1	1	1	1	-	-

ทัศนศิลป์-เซรามิกส์ - ศป.บ.	24	48	32	24	-	14
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โควตานครนายก	1	3	1	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ศป.บ.	39	250	80	39	-	35
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โควตานครนายก	1	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ศป.บ.	25	214	94	25	5	28
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ผู้พิการ	-	3	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โควตานครนายก	1	2	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ศป.บ.	50	513	209	50	11	49
ทฤษฎีวงศศาสตร์สากล - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
ทฤษฎีวงศศาสตร์สากล - โควตานครนายก	1	2	1	-	-	-
ทฤษฎีวงศศาสตร์สากล - ศป.บ.	23	236	124	23	-	17
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โควตานครนายก	1	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ศป.บ.	29	147	90	29	1	26
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - โควตานครนายก	1	5	1	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - ศป.บ.	47	762	195	47	-	42
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โควตานครนายก	1	2	2	1	1	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ศป.บ.	37	467	215	37	5	40
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - ผู้พิการ	-	2	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - โควตานครนายก	1	3	2	1	-	1
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - ศป.บ.	15	102	61	15	-	9
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - ผู้พิการ	-	1	1	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - โควตานครนายก	1	-	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-ศิลปะเครื่องประดับ - ศป.บ.	30	139	92	30	10	29
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - โควตานครนายก	1	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา: ทัศนศิลป์ศึกษา - กศ.บ.	22	45	34	22	-	14
ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา : ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-

ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - โควตานครนายก	1	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย - กศ.บ.	25	44	29	18	-	18
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - โควตานครนายก	1	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล - กศ.บ.	15	50	36	12	-	11
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ศิลปะการแสดงศึกษา - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ศิลปะการแสดงศึกษา - โควตานครนายก	1	1	-	-	-	-
ศิลปกรรมศาสตรศึกษา : ศิลปะการแสดงศึกษา - กศ.บ.	15	59	24	15	-	13
	21	222	111	18		5

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา 2553

สาขาวิชา	ปีการศึกษา 2553		ปีการศึกษา 2554		ปีการศึกษา 2555	
	สอบ	ไม่สอบ	สอบ	ไม่สอบ	สอบ	ไม่สอบ
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	13	3	2	-	2
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	3	3	2	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - โควตานครนายก	1	1	1	1	-	1
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบสื่อสาร - ศป.บ.	35	1,007	235	50	33	42
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	-	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	1	1	1	-	1
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - โควตานครนายก	1	1	-	-	-	-
ทัศนศิลป์-เชรามิกส์ - ศป.บ.	15	67	36	29	-	23
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	5	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - โควตานครนายก	1	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การออกแบบเพื่อการแสดง - ศป.บ.	25	237	65	35	5	32
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	2	-	-	-	-

ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - โควตานครนายก	1	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์ไทย - ศป.บ.	25	261	103	28	2	24
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	14	3	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	6	1	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - โควตานครนายก	1	3	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบผลิตภัณฑ์ - ศป.บ.	35	845	171	50	5	14
ดุริยางคศาสตร์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	4	-	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์สากล - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์สากล - โควตานครนายก	1	-	-	-	-	-
ดุริยางคศาสตร์สากล - ศป.บ.	25	265	121	32	-	26
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ผู้พิการ	-	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - โควตานครนายก	1	-	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-นาฏศิลป์สากล - ศป.บ.	25	170	102	27	3	23
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	9	2	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	3	1	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - ผู้พิการ	-	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - โควตานครนายก	1	1	-	-	-	-
ศิลปะการแสดง-การแสดงและกำกับการแสดง - ศป.บ.	25	706	196	40	6	42
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	3	1	1	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ปทุมวัน	2	1	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ผู้พิการ	-	5	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - โควตานครนายก	1	4	-	-	-	-
การออกแบบทัศนศิลป์-การออกแบบแฟชั่น - ศป.บ.	25	543	126	37	-	31
ทัศนศิลป์-ศิลปะจินตทัศน์ - โครงการพหุปัญญาเลิศฯ รับนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร	2	3	1	-	-	-

3.4.5.1 นิสิตได้รับทุนการศึกษาปีพ.ศ. 2548-2552

ตารางที่ 17 นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2548

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (การออกแบบสื่อสาร)				
1	นายสุชาติ ฉวีวรรณ	รางวัลชนะเลิศในการประกวด Asia Book 'Young Creative Designer Award 2005 : Shopping Bag Design	บริษัท เอเซียบุ๊กส์ จำกัด ร่วมกับ Saatchi & Saatchi, Propaganda และ Bangkok Code	เมษายน 2548
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (การออกแบบแฟชั่น)				
1	นายทรงพล เจนศิริผลเลิศ	รางวัลชนะเลิศ จากการประกวด Grand Sport Young Designer Award 2005	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	2548
		รางวัลชมเชย : งานประกวดอุทัยทิพย์ U Fashion		2548
		รางวัล Popular Vote : งาน Central Y Club Stylist Fashion Station	บริษัท เซ็นทรัล (พัฒนา) จำกัด (มหาชน)	14 ตุลาคม 2548
2	นางสาววิวรรณ บุญศิริประเสริฐ	รางวัลชนะเลิศ การออกแบบชุดกีฬาของ Super Sports "Supersport Young Designer Contest "	บริษัท Super Sports	เมษายน 2548
3	นางสาวสุกัทธิ จุลกะ นายทวีวัฒน์ งามวิทยานนท์ นายชนันท์ จันทรศาสตร์ นายภูซังค์ นิลรัตน์ นายณนัท ทับทิมทอง นายศุภทัต วงศ์หาญกุล นางสาวธีรดา ไวยหงษ์	รางวัล Most Favourite Show จากโครงการประกวด Central Y Club ณ เซ็นทรัลชิดลม	บริษัท เซ็นทรัล (พัฒนา) จำกัด (มหาชน)	14 ตุลาคม 2548
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (ผลิตภัณฑ์)				
1	นางสาวจันทร์พิมพ์ ขาวสังข์ นางสาวอรพรรณ เทพปั้น นางสาวศุภนิษฐ์ เวลสะประวีณเวช นายคานต์ อุทิศานนท์ นายธนวัฒน์ กวีระวิริยะ นายชนันต์ นิยมจิตต์	ได้รับรางวัลชมเชย จากการประกวดโปสเตอร์ เพื่อรำลึกเหตุการณ์สึนามิในประเทศไทย (TSUNAMI POSTER COMPETITION)	จัดโดยศูนย์เตรียมความพร้อมป้องกันภัยพิบัติแห่งเอเชีย	16 ธันวาคม 2548
สาขาวิชาทัศนศิลป์ (ศิลปะจินตทัศน์)				
1	นางสาวสมฤดี กฤตเมธกุล " วิชาเอกทัศนศิลป์ - ศิลปะจินตทัศน์ "	รางวัลชมเชย จากการประกวดการเขียนร้อยแก้ว ในหัวข้อเรื่อง " อัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ "	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	20 กุมภาพันธ์ 2549
สาขาวิชาทัศนศิลป์ศึกษา				
1	นายดิษพงษ์ วงศ์อ่ำ	รางวัลชนะเลิศ : รางวัลชนะเลิศหนึ่งต้น	งาน Mixs Project 3	2548
		ชนะเลิศ : การประกวด Acappella 7 mv Contest (MV ปี 1 2 3)		2548
		ชนะเลิศ : การประกวดทำไต่เตลล์รายการ กล้าดี	JSL	2548
		รางวัลที่ 2 : โครงการภาพยนตร์รอมอัม เรื่อง The Teer		2548

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
		รางวัลภาพยนตร์โดดเด่น สาขาภาพยนตร์จอแก้ว : จากโครงการประกวด Fai Film เรื่อง สิ่งสำคัญ		2548
		รับรางวัลที่ 3 : งานประกวดแอนิเมชัน ในงาน TAM Thailand Animation and Multimedia เรื่อง Copy		2548
		รางวัลดีเด่น : การประกวด Room Music Video Contest (MV เพลงพ้อ)		2548
		รางวัลที่ 2 : โครงการภาพยนตร์ร่วมมือ		2548
สาขาวิชาศิลปะการแสดง				
1	นางสาวอริญา ถานวงษ์	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 จากการประกวด Cheer Leader SWU Fun Friend	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	18 ธันวาคม 2548

ตารางที่ 18 นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2549

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (การออกแบบสื่อสาร)				
1	น.ส.ชัคคนตา เพ็งอุดม	ชนะเลิศอันดับที่ 1 : โครงการประกวดหนังสือ "แอปพลิเคชันมีค่าเล่น"	บ.โทเทิล แอ็กเซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)	28 พฤษภาคม 2550
2	1. น.ส.เมธวดี พันธุ์อุดม 2. นายจามิ เจ๊ะแต	ชนะเลิศ : ประเภทโฆษณาทางโทรทัศน์ ทีม "โซ่หิน" ผลงานชื่อ "หลุดยุค"		2550
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (แฟชั่น)				
1	นางสาววิวรรณ บุญศรีประเสริฐ นายธนันท์ จันทิศาสตร์ และทีมงาน นิสิตชั้นปีที่ 4 วิชาเอกการออกแบบแฟชั่น	รางวัลชนะเลิศ จากการประกวดการออกแบบเครื่องแบบพนักงานทั่วประเทศ ประจำปี 2550 BANGTHAI YOUNG DESIGNER CONTEST Vol. 1	ธนาคาร ไทย ธนาคาร จำกัด (มหาชน)	10 มกราคม 2550
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (ผลิตภัณฑ์)				
1	นางสาวชนาธิดา ไชยภู	รองชนะเลิศอันดับที่ 1 : การออกแบบโปสเตอร์ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ 60 ปี		26 มีนาคม 2550
2	นายพงศ์ศักดิ์ กอบรัตนสุข	รองชนะเลิศอันดับที่ 1 : ได้รับรางวัลโล่ประทานพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าสิริวัณณวรีนารีรัตน์ งานประลอง แข่งขันประกวดตกแต่งหน้าร้าน หรือ "วินโดว์ ดิสเพลย์" (Window Display) ระดับอุดมศึกษา งาน "Win Summer Design Contest 2007"	ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว	26 มีนาคม 2550
		รางวัลเยาวชนดีเด่นกรุงเทพมหานคร "ประกายเพชร" ด้านวัฒนธรรมและสิ่งประดิษฐ์ ประจำปี 2550		
สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์สากล				
1	นางสาวภัทร นาวาล	Yamaha Silver Prize : ในการแข่งขัน Yamaha Thailand Music Festival 2008 ประเภท Guitar Ensemble	ห้องพรประภา อาคารสยามกลการ	10 พฤศจิกายน 2550
สาขาวิชาทัศนศิลป์ศึกษา				
1	นายดิษฐ์พงษ์ วงศ์อ่วม	ผู้แทนครูของประเทศไทย แสดงผลงานด้านสื่อการเรียนการสอน	Cambodia	มีนาคม 2550

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	งาน	พ.ศ.
		ณ USA : Microsoft Regional innovative Teacher Conference 2007		
สาขาวิชาศิลปะการแสดง				
1	นางสาวรัชชานี อัครตะเมณ วิชาเอกนาฏศิลป์สากล	ได้รับรางวัลชนะเลิศ การแข่งขันกีฬาลาสาครุ่น Standard Class C จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 34 "ราชพฤกษ์เกมส์"	คณะกรรมการกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(เจ้าภาพ)	23 มกราคม 2550
2	นายจิรายุทธ คันธยศ	รับคัดเลือกเป็น 8 คนสุดท้ายของผู้เข้าแข่งขัน ในโครงการ The Star ค้นฟ้าคว้าดาวปีที่ 4	บริษัท เอ็กแซ็กท์ จำกัด	เดือนธันวาคม 2550

ตารางที่ 19 นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2550

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	งาน	พ.ศ.
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (การออกแบบสื่อสาร)				
1	น.ส.ชัคคณา เพ็งอุดม	ชนะเลิศอันดับที่ 1 : โครงการประกวดหนังสือ "แอปป์ฟิล์มหาเล่น"	บ.โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)	28 พฤษภาคม 2550
2	1. น.ส.เมธวดี พันธุ์อุดม 2. นายจางมี เจ๊ะแต	ชนะเลิศ : ประเภทโฆษณาทางโทรทัศน์ ทีม "โซ่หิน" ผลงานชื่อ "หลุดยุค"		2550
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (แฟชั่น)				
1	นางสาววิวรรณ บุญศรีประเสริฐ นายชนันท์ จันทร์ศาสตร์ และทีมงาน นิสิตชั้นปีที่ 4 วิชาเอกการออกแบบแฟชั่น	รางวัลชนะเลิศ จากการประกวดการออกแบบเครื่องแบบพนักงานทั่วประเทศ ประจำปี 2550 BANGTHAI YOUNG DESIGNER CONTEST Vol. 1	ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)	10 มกราคม 2550
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (ผลิตภัณฑ์)				
1	นางสาวชนานา ไชยภู	รองชนะเลิศอันดับที่ 1 : การออกแบบโปสเตอร์ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ 60 ปี		26 มีนาคม 2550
2	นายพงศ์ศักดิ์ กอบรัตนสุข	รองชนะเลิศอันดับที่ 1 : ได้รับรางวัลประทานพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าสิริวัณณวรีนารีรัตน์ งานประลอง แข่งขันประกวดตกแต่งหน้าร้าน หรือ "วินโดว์ ดิสเพลย์" (Window Display) ระดับอุดมศึกษา งาน "Win Summer Design Contest 2007"	ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว	26 มีนาคม 2550
		รางวัลเยาวชนดีเด่นกรุงเทพมหานคร "ประกายเพชร" ด้านวัฒนธรรมและสิ่งประดิษฐ์ ประจำปี 2550		
สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์สากล				
1	นางสาวภัทร นาวาล	Yamaha Silver Prize : ในการแข่งขัน Yamaha Thailand Music Festival 2008 ประเภท Guitar Ensemble	ห้องพระประภา อาคารสยามกถากร	10 พฤศจิกายน 2550
สาขาวิชาทัศนศิลป์ศึกษา				
1	นายดิษพงษ์ วงศ์อ่วม	ผู้แทนครูของประเทศไทย แสดงผลงานด้านสื่อการเรียนการสอน ณ USA : Microsoft Regional innovative Teacher Conference 2007	Combodia	มีนาคม 2550

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
สาขาวิชาศิลปะการแสดง				
1	นางสาวรัชชลินี อัครตะเมฆ วิชาเอกนาฏศิลป์สากล	ได้รับรางวัลชนะเลิศ การแข่งขันกีฬา ลีลาศ รุ่น Standard Class C จากการ แข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 34 "ราชพฤกษ์เกมส์"	คณะกรรมการกีฬา มหาวิทยาลัยแห่ง ประเทศไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ(เจ้าภาพ)	23 มกราคม 2550
2	นายจิรายุทธ กันธยศ	รับคัดเลือกเป็น 8 คนสุดท้ายของผู้เข้า แข่งขัน ในโครงการ The Star ค้น ฟ้าคว้าดาวปีที่ 4	บริษัท เอ็กแซ็กท์ จำกัด	เดือนธันวาคม 2550

ตารางที่ 20 นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2551

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (การออกแบบสื่อสาร)				
1	นางสาวสัณยานันท์ อับดุลการ์	เชิดชูเกียรตินักกิจกรรมดีเด่น : ประเภท นิสิตสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยด้าน กีฬา (จักรยานเสือภูเขา - ความเร็ว)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	6 กุมภาพันธ์ 2551
2	นางสาวเคียนเพ็ญ ช่วยเจริญสุข	รางวัลชนะเลิศ ระดับนักศึกษาในระดับ ปริญญาตรีและบุคคลทั่วไป : Cawaii Asian Street Fashion Young Designer Contest 2007 ในคอนเซ็ปต์ The new born of kimono	นิตยสารคาวอี้ (Cawaii)	17 กุมภาพันธ์ 2551
3	นางสาวธิดิพร อุ่นจิตติ	รองอันดับ 3 การประกวด "สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ฟอร์เวิร์ด : แฟชั่นกราฟิกดีไซน์คอน เทสต์ 2008" (Siam Center Design Forward : Fashion Graphic Design Contest 2008)	สยามเซ็นเตอร์	14 เมษายน 2551
		ชนะเลิศในประเภทนักเรียนนักศึกษา SVOA Trendy Design Award 2008 ผลงาน My Document	บริษัท เอสวีโอเอ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ บริษัท อินเทล ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศ ไทย) จำกัด	27 สิงหาคม 2551
4	นางสาวเบญจมาศ พุทธิวงศาสุนทร	รางวัล Best Woman's Wear of the Year : จากการประกวด Thailand Student Fashion Project Award 2008	ศูนย์การศึกษาพัฒนา แฟชั่นและอัญมณี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ / จัดงานที่ ห้างสรรพสินค้าเซน	15 สิงหาคม 2551
5	นางสาวขวัญฤทัย เรืองศรีมีประชา	รางวัลอันดับที่ 3 ผลงานชื่อ มงคล โชคดี ความสุข การประกวดออกแบบการ์ดและ ของชำร่วยงานวิวาห์แห่งประเทศไทยปี 2551 (Thailand Wedding Card & Souvenir Award 2008)	ศูนย์การประชุมแห่งชาติ สิริกิติ์ นายกสมาคมของขวัญ ของชำร่วยไทย และของ ตกแต่งบ้าน บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) แมริเอจ สตูดิโอ บริษัท เวดดิ้ง บิซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด	28 สิงหาคม 2551
6	นายสวัช อรุณานนท์ชัย นายณัฐวุฒิ ริมทอง นายเวทิต ศรีรางกูร	ชนะเลิศ : การประกวดออกแบบลวดลาย กราฟิกตกแต่งภายในอาคารสยามเซ็น เตอร์ ภายใต้หัวข้อ (Celebration Graphic)	สยามเซ็นเตอร์	พฤศจิกายน 2551
7	นางสาวศุภินทร ดำรงตระกูลกิจ นางสาวภัทรสุดา ตันวิชรพันธ์	รางวัลชมเชย : จากการประกวดออกแบบ กราฟิกตกแต่งภายในอาคาร ภายใต้	สยามเซ็นเตอร์	พฤศจิกายน 2551

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	วันที่
	นายชัชวณ ชาญกนิษฐ	หัวข้อ (Celebration Graphic)		
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (แฟชั่น)				
1	นายชัชวณ ชาญกนิษฐ	รองอันดับ 3 การประกวด "สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ฟอร์เวิร์ด : แฟชั่นกราฟิกดีไซน์คอนเทสต์ 2008" (Siam Center Design Forward : Fashion Graphic Design Contest 2008)	สยามเซ็นเตอร์	14 เมษายน 2551
2	นายณัฐวุฒิ วัฒนทรง	รองอันดับ 3 การประกวด "สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ฟอร์เวิร์ด : แฟชั่นกราฟิกดีไซน์คอนเทสต์ 2008" (Siam Center Design Forward : Fashion Graphic Design Contest 2008)	สยามเซ็นเตอร์	14 เมษายน 2551
3	นายรัฐนันท์ อัครเชียรสิน	รองอันดับ 2 การประกวด "สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ฟอร์เวิร์ด : แฟชั่นกราฟิกดีไซน์คอนเทสต์ 2008" (Siam Center Design Forward : Fashion Graphic Design Contest 2008)	สยามเซ็นเตอร์	14 เมษายน 2551
4	นายเวธิต ศรีราษฎร์	รองอันดับ 3 การประกวด "สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ฟอร์เวิร์ด : แฟชั่นกราฟิกดีไซน์คอนเทสต์ 2008" (Siam Center Design Forward : Fashion Graphic Design Contest 2008)	สยามเซ็นเตอร์	14 เมษายน 2551
5	นายสรวิศ อรุณานนท์ชัย	รองอันดับ 3 การประกวด "สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ฟอร์เวิร์ด : แฟชั่นกราฟิกดีไซน์คอนเทสต์ 2008" (Siam Center Design Forward : Fashion Graphic Design Contest 2008)	สยามเซ็นเตอร์	14 เมษายน 2551
6	นายณกมล สุขไชยศรี	รางวัลดีเด่น ประเภทชุดกีฬาชาย รับถ้วยรางวัลดีเด่นพร้อมทุนการศึกษา 10,000 บาท พร้อมผลิตภัณฑ์ปากกา WATERMAN ชื่อผลงาน KING WHO SAILS WITH ALL THAIS ประเภทชุดกีฬา เรือใบ	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	23 เมษายน 2551
7	นายพรพจน์ นวลเขียว สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์	รางวัลชนะเลิศประเภทชุดกีฬาหญิง ถ้วยประทานพระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าสิริวัณณวรีนารีรัตน์ พร้อมทุนการศึกษา 30,000 บาท พร้อมผลิตภัณฑ์ปากกา PAKER ชื่อผลงาน The Fater's sail ประเภทชุดกีฬาแอโรบิก	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	23 เมษายน 2551
		รางวัลแมน อิน เทรนด์ ปีที่ 3 ครีเอทีฟ แอนด์ รูส ดีไซน์ 2008	บริษัทเคอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ร่วมกับสมาคมเครื่องหนังไทยและสถาบันออกแบบนานาชาติชนาพัฒน์	ธันวาคม 2551
8	นายรัฐนันท์ อัครเชียรสิน	รางวัลดีเด่นประเภทชุดกีฬาหญิง รับถ้วยรางวัลดีเด่นพร้อมทุนการศึกษา 10,000 บาท พร้อมผลิตภัณฑ์ปากกา WATERMAN ชื่อผลงาน We're together ประเภทชุดแอโรบิก	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	23 เมษายน 2551

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	งาน	ปี
9	นายรัฐศาสตร์ เกื้อหนู	รางวัลดีเด่นประเภทชุดกีฬาหญิง รับถ้วยรางวัลดีเด่นพร้อมทุนการศึกษา 10,000 บาท พร้อมผลิตภัณฑ์ปากกา WATERMAN ชื่อผลงาน Follow Father ประเภทชุดกีฬาเทนนิส	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	23 เมษายน 2551
10	นายศิวตล ทิมา	รางวัลดีเด่น ประเภทชุดกีฬาชาย รับถ้วยรางวัลดีเด่นพร้อมทุนการศึกษา 10,000 บาท พร้อมผลิตภัณฑ์ปากกา WATERMAN ชื่อผลงาน MEMOIR ประเภทชุดกีฬา เทนนิส	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	23 เมษายน 2551
11	นายสรวิมล โกดัง	รางวัลดีเด่น ประเภทชุดกีฬาชาย รับถ้วยรางวัลดีเด่นพร้อมทุนการศึกษา 10,000 บาท พร้อมผลิตภัณฑ์ปากกา WATERMAN ชื่อผลงาน MY IDOL ประเภทชุดกีฬาเทนนิส	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	23 เมษายน 2551
12	นายสลิธิ ลิโหมุลย์	รางวัลดีเด่น ประเภทชุดกีฬา ชาย รับถ้วยรางวัลดีเด่นพร้อมทุนการศึกษา 10,000 บาท พร้อมผลิตภัณฑ์ปากกา WATERMAN ชื่อผลงาน สุนัขพระองค์ทรงเลี้ยง ประเภทชุดกีฬาเบสบอล	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	23 เมษายน 2551
13	นายขวัญไย มาอุ่น	รางวัลศรีเอทีพี คอนเซ็ปชวล จากงาน "ไทยแลนด์ แกรนด์เอท แฟชั่น วีค 2008"		17 กรกฎาคม 2551
14	นางสาวอุษาค เกษมณี	รางวัลศรีเอทีพี โปรดัคชั่น จากงาน "ไทยแลนด์ แกรนด์เอท แฟชั่น วีค 2008"		17 กรกฎาคม 2551
15	นายจุฑพร เจริญเอม	รางวัล Project of The Year : ประเภท เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องตกแต่ง ชื่อผลงาน "3R / Furoshiki to Save The World" จาก การประกวด Thailand Student Fashion Project Award 2008	ศูนย์การศึกษาพัฒนา แฟชั่นและอัญมณี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	15 สิงหาคม 2551
16	นายรัฐนันท์ อัครเชียรสิน	รางวัลรองชนะเลิศอันดับสอง สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ ฟอรัเวิร์ด: อินสปาย ยู แฟชั่น คอนเทสต์ 2008	สยามเซ็นเตอร์ ร่วมกับ สยาม ไวนเนอร์	19 กันยายน 2551
17	นายวรรณกร อุนวิเศษ	รางวัลรองชนะเลิศอันดับหนึ่ง สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ ฟอรัเวิร์ด: อินสปาย ยู แฟชั่น คอนเทสต์ 2008	สยามเซ็นเตอร์ ร่วมกับ สยาม ไวนเนอร์	19 กันยายน 2551
18	นางสาวอชิมา นิรันพรพุทธา	รางวัลรองชนะเลิศอันดับสอง สยามเซ็นเตอร์ ดีไซน์ ฟอรัเวิร์ด: อินสปาย ยู แฟชั่น คอนเทสต์ 2008	สยามเซ็นเตอร์ ร่วมกับ สยาม ไวนเนอร์	19 กันยายน 2551
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (ผลิตภัณฑ์)				
1	นายพงศ์ศักดิ์ กอบรัตนสุข	เชิดชูเกียรตินักกิจกรรมดีเด่น : ประเภท นิสิตสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยจาก การได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก (รางวัลเยาวชนดีเด่นกรุงเทพมหานคร "ประกายเพชร" ด้านนวัตกรรมและ สิ่งประดิษฐ์ ประจำปี 2550)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	6 กุมภาพันธ์ 2551
2	นายนิพนธ์ บุญยประภัศร นายภูวกร ปรางภรพิทักษ์	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 มูลค่า 20,000 บาท พร้อมใบประกาศ	บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ร่วมกับ สำนักงาน	29 กันยายน 2551

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
	นายมงคล ศรีสิงห์ นายธราตล กิตติพัฒน์	เกียรติคุณ โครงการประกวดออกแบบ ไอศกรีม เชิงนวัตกรรม ในหัวข้อ : กินให้สนุก - เล่นให้สนุก Nestle Ice Cream Stick Design Contest ผลงาน Rocky Road V.2 ของทีม Sky Rocket	นวัตกรรมแห่งชาติ และ สมาคมอุตสาหกรรมของ เล่นไทย	
3	คุณฐาปนา ชูชาติพงษ์	รองชนะเลิศอันดับ 1 ประเภท Free-hand Sketch Contest การประกวด "Platinum Mall Street Fashion Designer Contest 2008"	ศูนย์ค้าส่ง เดอะ แพลทินัม แฟชั่นมอลล์	26 พฤศจิกายน 2551
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (ศิลปะเครื่องประดับ)				
1	นายพลู เรืองปัญญาโรจน์ ศิลปะเครื่องประดับ	1.รางวัลชมเชย : จากการประกวด ออกแบบเครื่องประดับเพชร DYDA (D'mond Young Designer Award) ครั้งที่ 5 ชื่อผลงาน The nest of love	บริษัท เดอะ มอนต์ ประเทศไทย	25 เมษายน 2551
		2.รางวัล The Best Creative Jewelry Design Award : ชื่อผลงาน "The True Story" จากการประกวด Thailand Student Fashion Project Award 2008	ศูนย์การศึกษาพัฒนา แฟชั่นและอัญมณี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร รวิโรฒ	15 สิงหาคม 2551
สาขาวิชาครูวิทยาศาสตร์สากล				
1	นายผลิดโชค อายนบุตร	ได้รับคัดเลือกเป็นบุคลากรศึกษา จาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)	จากสำนักงาน คณะกรรมการการ อุดมศึกษา (สกอ.)	12 มิถุนายน 2551
สาขาวิชาทัศนศิลป์ (ศิลปะจิตรกรรม)				
1	นายศรัณย์ อยู่กุงดี	รางวัลชนะเลิศอันดับ 1 จากการประกวด ออกแบบชุดวิชาวชิวงชนะเลิศแห่งประเทศไทย 2551	จากบริษัท เอ็น.ซี.ซี. เอ็กซ์ปรีชั่น ออกาใน เซอร์ จักัด (นีโอ)	29 พฤษภาคม - 1 มิถุนายน 2551
2	นางสาวชัคคณา เพ็งอุดม	รางวัลทุนการศึกษา ปีการศึกษา 20,000.- บาท จากโครงการ Young Thai Artist Award 2008 สาขา ภาพยนตร์ ชื่อผลงาน "majical" ประกาศผลการตัดสิน เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2551	จากมูลนิธิอิตีเมตไทย	เข้ารับมอบรางวัล ในวันที่ 4 ธันวาคม 2551
3	นางสาวกรณิธี ชีระพงษ์	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จาก โครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระ ราชนิพนธ์"	จากมูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
4	นายจงชนะ แยมเกษณ	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จาก โครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระ ราชนิพนธ์"	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
5	นางสาวจิณัฐภัฏ กิ๊ภักดิ์ เกียรติพัฒน์	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จาก โครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	ปี พ.ศ.
		หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระราชนิพนธ์"		
6	นางสาวณัฐณี เมฆรุ่งเรือง	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จากโครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระราชนิพนธ์"	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
7	นางสาวดวงพร รุ่งเรือง	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จากโครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระราชนิพนธ์"	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
8	นายณพพงศ์ วานิชมฤตธรรม	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จากโครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระราชนิพนธ์"	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
9	นางสาวพัชรพรรณ วิริยะภาค	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จากโครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระราชนิพนธ์"	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
10	นางสาววิรัชญา ขอบประเสริฐ	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จากโครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระราชนิพนธ์"	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
11	นางสาวสุชาดา ไฉ่วพานิช	รางวัลชมเชย ระดับอุดมศึกษา จากโครงการประกวดภาพวาดเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนพรรษา 81 พรรษา หัวข้อ "แรงบันดาลใจจากบทเพลงพระราชนิพนธ์"	มูลนิธิไทยคม	17 พฤศจิกายน 2551
สาขาวิชาศิลปศึกษา				
1	นายสิทธิศักดิ์ วิริยะดีตระกูล	รางวัลประเภทความคิดสร้างสรรค์ : การประกวดวาดภาพระบายสีในงานวันเด็กแห่งชาติ กับรถไฟฟ้ามหานคร ในหัวข้อ "คนไทยร่วมใจลดใช้พลังงานด้วยระบบขนส่งมวลชน"	รถไฟฟ้ามหานครชั้นนำ ซาลา สายสีส้ม สถานีศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย	12 มกราคม 2551
สาขาวิชาศิลปะการแสดง				
1	นางสาวสินีนาค มামী	เชิดชูเกียรตินักกิจกรรมดีเด่น : ประเภทนิสิตสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยด้านกีฬา (การแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 35 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	6 กุมภาพันธ์ 2551

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	วันที่
2	นายจาตุรณ แร่เพชร วิชาเอกการออกแบบเพื่อการแสดง	ได้รับคัดเลือกให้นำเสนอผลงานการออกแบบแฟชั่นโชว์ชุด "Green Please" งาน One-2-Call ID Showcase" ครั้งที่ 4		30 พฤษภาคม 2551
3	นายพิทักษ์ เกตุแก้ว วิชาเอกนาฏศิลป์สากล	1.ได้รับคัดเลือกให้นำเสนอผลงานการออกแบบแฟชั่นโชว์ชุด "Green Please" งาน One-2-Call ID Showcase" ครั้งที่ 4 เพื่อร่วมรณรงค์โลกร้อน โดยนำวัสดุเศษอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ใช้แล้ว มาสร้างสรรคเป็นแฟชั่นชุดพิเศษ		30 พฤษภาคม 2551
		2. ได้รับรางวัลเยาวชนดีเด่น กรุงเทพมหานคร (ประกายเพชร) สาขาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ณ อาคารกีฬา เวสต์ 1 ไทย - ญี่ปุ่น ดินแดง		21 สิงหาคม 2551
4	นางสาวจิตจันทร์ รุจิพรรณ วิชาเอกการแสดงและกำกับการแสดง	ได้รับคัดเลือกเป็นชุดการศึกษา	จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)	12 มิถุนายน 2551
5	นายณพล บริบูรณ์ วิชาเอกนาฏศิลป์สากล	รางวัล "รองชนะเลิศอันดับ 1 การประกวดมารยาทไทย" ในงานไหว้ครู ประจำปีการศึกษา 2551	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	10 กรกฎาคม 2551
6	นางสาวมาศพร น้อยนิทย์ วิชาเอกนาฏศิลป์ไทย	รางวัล "คนดีศรีนครินทร์" ในงานไหว้ครู ประจำปีการศึกษา 2551	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	10 กรกฎาคม 2551
7	นางสาวศุภรดา ชำนาญเดชกุลวิชาเอกการแสดงและกำกับการแสดง	รางวัล "รองชนะเลิศอันดับ 1 การประกวดมารยาทไทย" ในงานไหว้ครู ประจำปีการศึกษา 2551	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	10 กรกฎาคม 2551
8	นางสาวสโรชา นาสมนิก วิชาเอกนาฏศิลป์ไทย	รางวัลชนะเลิศ จากการประกวดสุนทรพจน์อุดมศึกษาเฉลิมพระเกียรติครั้งที่ 3	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	14 สิงหาคม 2551

ตารางที่ 20 นิสิตผู้ได้รับรางวัลประจำปีงบประมาณ 2552

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	วันที่
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (การออกแบบสื่อสาร)				
1	นายพรพจน์ รอดเคราะห์	รางวัลชนะเลิศ จากงาน Watch Graffiti Design Challenge Inspired by Bangkok World Watch ครั้งที่ 8	เดอะมอลล์ กรุ๊ป ร่วมกับ o.d.m.	8 มกราคม 2552
2	นางสาวชัคคณา เพ็งอุดม	1.รางวัลชนะเลิศโครงการประกวดสื่อภาพยนตร์สั้น ภายใต้หัวข้อ "ผู้สูงวัย เปี่ยมคุณค่า ร่วมพัฒนาสังคม" เนื่องในวันผู้สูงอายุสากล 2552	จากกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Population Fund-UNFPA) ร่วมกับ องค์การช่วยเหลือผู้สูงอายุระหว่างประเทศ (HelpAge International) และมูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ (Foundation for Older Persons'Development-FOPDEV)	เมษายน 2552
		2.รางวัลชนะเลิศ โครงการประกวดสื่อประชาสัมพันธ์ ในหัวข้อ	กรมทรัพยากรทางทะเล	8 มิถุนายน 2552

ลำดับ	ชื่อ	ผลงาน	ชื่อผู้สนับสนุน	วันที่
		ทะเลสวยใส ให้อุปพลาศติก	และชายฝั่ง สมาคมกรีน ฟินส์	
		3.รางวัลชนะเลิศ โครงการประกวดสื่อสารคดีสั้น 5 นาที เรื่อง ภาวะโลกร้อน	จากงานสันติอโศก	9 มิถุนายน 2552
		4.รางวัลชนะเลิศโครงการประกวดคลิปวิดีโอ "บริจาคโลหิต ด้วยความสมัครใจ 100% เราทำได้"	สภาภาษาชาวไทย	14 มิถุนายน 2552
		5.รางวัลชมเชยโครงการ MK Young Creative Contest 2009 หัวข้อ House of View ชื่อผลงาน All Time		22 มิถุนายน 2552
		6.รางวัลชนะเลิศ โครงการการค้นคว้าใหม่ใส่ใจใช้หน้าทากอนามัย ป้องกันการแพร่โรคทางเดินหายใจ	จากกระทรวง สาธารณสุข	28 มิถุนายน 2552
		7.รางวัลชนะเลิศ โครงการประกวดสื่อประชาสัมพันธ์ รณรงค์ งานศิลปหัตถกรรมความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	4 กรกฎาคม 2552
		8.รางวัลรองชนะเลิศ โครงการประกวดภาพยนตร์สั้น เรื่อง แม่	จากกระทรวง ICT	10 สิงหาคม 2552
		9.รางวัลเยาวชนดีเด่นแห่งชาติ ปี 2552 รับรางวัลจากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์	กระทรวงพัฒนาสังคม	20 กันยายน 2552
		10.ติด 1 ใน 15 คน รับรางวัลโครงการประกวดคลิปวิดีโอ MSI Xperience Paradise	บริษัท MSI	25 พฤศจิกายน 2552
		11.รางวัลชนะเลิศ โครงการประกวดภาพยนตร์สั้นภายใต้ โครงการประกวด Mascot WMA VCD Contest 2009 พร้อมถ้วยพระราชทานจาก พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาศู	จากองค์การกิจการน้ำเสีย	23 ธันวาคม 2552
3	นายบรรณิตร แหม่นนาค	รางวัล สุดยอดงานวิทยานิพนธ์ สาขานิเทศน์ จาก โครงการ Degree Shows 2009 ชื่อผลงาน "โครงการออกแบบอนิเมชันสื่อการเรียนรู้ประวัติศาสตร์โลกครั้งที่ 2 The history of world war II Animation Tv. Commercial for Learning age"	art4d magazine	22 -23 สิงหาคม 2552
4	นายอาภากร อ้อแสงชัย	รางวัลเหรียญทอง ชนะเลิศยุทธลีลาทวน (เขียงซู) ประเภท กีฬาวูซู จากการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 38 ณ จังหวัดตรัง		13 กันยายน 2552
		รางวัลเหรียญทอง ชนะเลิศยุทธลีลากระบี่ (เจียนซู) ประเภท กีฬาวูซู จากการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 38 ณ จังหวัดตรัง		14 กันยายน 2552
		รางวัลนักกีฬายอดเยี่ยม พร้อมโล่ประกาศเกียรติคุณ สื่อสามารถ และเกียรติบัตร เนื่องในวันกีฬาแห่งชาติ ประจำปี 2552	การกีฬาแห่งประเทศไทย	16 ธันวาคม 2552
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (แฟชั่น)				
1	นายกรรชิต ชนะชัยพาณิชย์	รางวัลดีเด่น ประเภทชุดกีฬาชาย แกรนด์ สपोर्ट บังติไซเนอร์ คอนเทสต์ ครั้งที่ 5	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	21 เมษายน 2552
2	นายฐาปนา ชูชาติพงษ์	รางวัลดีเด่นประเภทชุดกีฬาหญิง แกรนด์ สपोर्ट บังติไซเนอร์ คอนเทสต์ ครั้งที่ 5	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	21 เมษายน 2552
3	นายวรวิทย์ รูปสมศรี	รางวัลดีเด่น ประเภทชุดกีฬาชาย แกรนด์ สपोर्ट บังติไซเนอร์ คอนเทสต์ ครั้งที่ 5	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	21 เมษายน 2552
4	นายปฐ ภูมิเขต	รางวัลชนะเลิศ จากการประกวด "Siam Center Design Forward : Spy U-Fashion Contest 2009 "	สยามเซ็นเตอร์ สยาม ไวนอร์	4 กรกฎาคม - 8 ตุลาคม 2552
5	นายวรรณกร อุ่นวิเศษ	รางวัล ECO CHIC จากการประกวดออกแบบ "Siam Center Design Forward : Spy U-Fashion Contest 2009 "	สยามเซ็นเตอร์ สยาม ไวนอร์	4 กรกฎาคม - 8 ตุลาคม 2552
6	นายสถาพร สนสุนัน	รางวัล Inspiring Award จากการประกวดออกแบบ "Siam	สยามเซ็นเตอร์	4 กรกฎาคม - 8

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	รางวัลที่ได้รับ	สถานที่	ปี
		Center Design Forward : Spy U-Fashion Contest 2009 "	สยาม ไวนอรี่	ตุลาคม 2552
7	นางสาวกุลธรา ชลชาติภิญโญ	รางวัล สุดยอดงานวิทยานิพนธ์ สาขาแฟชั่น จากโครงการ Degree Shows 2009 ชื่อผลงาน "โครงการพัฒนารูปแบบเสื้อผ้าจากผ้า ถัก Project Development Format of Knitting	art4d magazine	22 -23 สิงหาคม 2552
8	นางสาวณัฏฐา กองเงิน	รางวัล สุดยอดงานวิทยานิพนธ์ สาขาแฟชั่น จากโครงการ Degree Shows 2009 ชื่อผลงาน "Voyeur"	art4d magazine	22 -23 สิงหาคม 2552
9	นายเมธีธ อาภาภูมิพิชิต นายชนะพล เล็กประเสริฐ	รางวัลผลงานการประกวดสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์จากวัสดุเหลือใช้ ปี 2552 ระดับ กรุงเทพมหานคร ประเภทเครื่องแต่งกาย ระดับนักเรียน/นักศึกษา/ประชาชน ชื่อผลงาน Recycle	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	23 กันยายน 2552
10	นางสาว เบญจมาศ พุทธิวงศาสุนทร นางสาวภัทริน ปัญญาจิราวัฒน์ นางสาวเดือนเพ็ญ ช่วยเจริญสุข นายวรพล สุพร นายยศสุวิชัย บุญประเสริฐ	ควีนรางวัลชนะเลิศจากการประกวดโตดลิ่ง Extreme Fashion Contest 2010 จาก Central Y Club พร้อมเงินรางวัลกว่า 25,000 บาท	บริษัท เซ็นทรัล พัฒนา จำกัด (มหาชน)	2552
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (ผลิตภัณฑ์)				
1	นางสาวสรินทรา แท้มเพา ผลิตภัณฑ์	1.ได้รับรางวัลเหรียญเงิน กีฬาเทควันโด รุ่นเฮฟวี่เวท น้ำหนักมากกว่า 72 กิโลกรัม -หญิง จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 36 "หัวหมากเกมส์"		11 - 18 มกราคม 2552
4	วสุ พงษ์ภรณ์ โพลีน ริมพินชัยกิจ	รางวัลชนะเลิศ ประเภท Fashion Accessory	สยามดิคส์ฟิวเออร์ และ สยามเซ็นเตอร์	มีนาคม 2552
5	นางสาวปราง ปรียทฤษ นายสุวนัย ส่งเสริม	รางวัลชนะเลิศ การแข่งขันสร้างสรรค์ โคมไฟจากเศษวัสดุธรรมชาติ และบรรจุภัณฑ์ เพื่อออกขายต่างประเทศ ในชื่อ "หิมมอกลงาม"	รายการกิดข้ามเมฆ	14 มีนาคม 2552
2	นางสาวชนิดา หาญเสรี	รางวัล สุดยอดงานวิทยานิพนธ์ สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์ จากโครงการ Degree Shows 2009 ชื่อผลงาน "โครงการออกแบบถังหมักขยะอินทรีย์สำหรับใช้ในพื้นที่พักอาศัย Residential Fermentation Bin"	art4d magazine	22 -23 สิงหาคม 2552
3	นางสาวอัสพร เลิศเกลิงเกียรติ	รางวัล สุดยอดงานวิทยานิพนธ์ สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์ จากโครงการ Degree Shows ชื่อผลงาน "โครงการออกแบบชุดปลูกพืช ระบบไฮโดรโปนิกส์สำหรับที่พักอาศัยที่มีพื้นที่จำกัด"	art4d magazine	22 -23 สิงหาคม 2552
สาขาวิชาการออกแบบทัศนศิลป์ (ศิลปะเครื่องประดับ)				
1	นายวรวิทย์ รูปศรี นายปัฐ ภูฎิเขต	รางวัลรองชนะเลิศ จากการประกวดออกแบบ Siam Center Design Forward : Spy U-Fashion Contest 2009	สยามเซ็นเตอร์ สยาม ไวนอรี่	4 กรกฎาคม - 8 ตุลาคม 2552
2	นางสาวนพวรรณ ยิ่งเจริญ	รางวัล สุดยอดงานวิทยานิพนธ์ สาขาจิ๋วเวสรี จากโครงการ Degree Shows 2009 ชื่อผลงาน "SIGNIFY"	art4d magazine	22 -23 สิงหาคม 2552
3	นายทวี ศิริโกวิท	1.ได้รับรางวัลชมเชย ประเภทแบบวาดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กลุ่มนักศึกษา จากโครงการประกวดออกแบบเครื่องประดับและอัญมณี ครั้งที่ 3 ประจำปี 2552 ชื่อผลงาน : อัญมณีนิรันดร์ สีสันจันทบุรี	ศูนย์พัฒนามือแรงงานจังหวัดจันทบุรี	11 -12 กันยายน 2552
4	นายพัล เรืองปัญญาโรจน์	รางวัลชมเชย ประเภทแบบวาดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กลุ่มนักศึกษา จากโครงการประกวดออกแบบเครื่องประดับและอัญมณี ครั้งที่ 3 ประจำปี 2552 ชื่อผลงาน : เอกราชทางความคิด	ศูนย์พัฒนามือแรงงานจังหวัดจันทบุรี	11 -12 กันยายน 2552

ร.ร.	ชื่อ-นามสกุล	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงาน	วันที่
5	นายอรุณภูมิ เจริญประเสริฐ	1.ได้รับรางวัล ที่ 3 ประเภทแบบวาดด้วยมือ (กลุ่มนักศึกษา) โครงการประกวดออกแบบเครื่องประดับและอัญมณี ครั้งที่ 3 ประจำปี 2552	ศูนย์พัฒนามือแรงงานจังหวัดจันทบุรี	11 -12 กันยายน 2552
		2.ได้รับรางวัลชมเชย ประเภทแบบวาดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กลุ่มนักศึกษา จากโครงการประกวดออกแบบเครื่องประดับและอัญมณี ครั้งที่ 3 ประจำปี 2552	ศูนย์พัฒนามือแรงงานจังหวัดจันทบุรี	11 -12 กันยายน 2552
สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์ศึกษา				
1	นายณฤตล เมื่อกอไฟ	ได้รับรางวัลชนะเลิศ การประกวดกลองยาว "มหกรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย"	สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตอ่างทอง	23 เมษายน 2552
		ได้รับรางวัล "คนดี..ศรีนครินทร์" ในงานวันไหว้ครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2552	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	16 กรกฎาคม 2552
สาขาวิชาดุริยางคศาสตร์สากล				
1	น.ส.ณัฐดี ปฏิเมียรณ์ นายประเสริฐ อวตาวิมล นายเปิโย คงรัตน์ นายกานต์ อุดมพิทยภูมิวิจารณ์ น.ส.ธิตาธิ์ ชัยบุตร นายรัชคม จินตาวินน์ นายปฏิภาณ ศาสตราอำนวย นายภาณุพล เลิศฤทธิวิมานแมน นายวิทยา วงศ์หนองเตย นายศมา เจริญชื้อ นายจิรายุ ลือสายวงศ์	1.ชนะเลิศ ประเภทวงดนตรี จากโครงการประกวดวงดนตรี Graph of Music ครั้งที่ 15	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	11 กุมภาพันธ์ 2552
		2.รองชนะเลิศอันดับ 1 /รางวัลเพลงแต่งเอง ยอดเยี่ยม "เพลงรักสยาม" และรางวัลนักดนตรียอดเยี่ยม จากการประกวดวงดนตรี ระดับอุดมศึกษา ชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทย ปี 2552 ซึ่งด้วยพระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี (ยุเมท) ภายใต้แนวคิด"รักสยาม:ไอ เลิฟ โซนอม" จัดที่ลานกิจกรรมหน้าร้าน ฮาร์ด ร็อค คาเฟ่ สยามสแควร์	บริษัท เซ็นทรัล พัฒนา จำกัด (มหาชน) บริษัท อราทิส (กลุ่มธุรกิจ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)	2552
2	นางสาวณัฐมน กฤษณคุปต์	รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 4 จากการประกวดร้องเพลง โครงการ The Star ค้นฟ้าคว้าดาวปีที่ 5	บริษัท เอ็กแซ็กท์ จำกัด	3 พฤษภาคม 2552
3	นางสาวณภัทร บรรจงจิตไพศาล	รางวัลดาวคะนองศิลปกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2552	คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	21 พฤษภาคม 2552
		รางวัล Freahy Girl 2009 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2552	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	เดือนมิถุนายน 2552
4	นายณัฐวัฒน์ เตชะพระคุณ นายชยุตธา ภาสสุธา	ได้รับการยกย่องด้านคุณธรรมและจิตใจอันดีงาม จากคณะศิลปกรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 (นิตินัยเกียรติบัตรที่ได้และนำเสนอขึ้นเจ้าของ คุณธีระพล จารุเกษมกิจ โทร.081-6433336 โดยไม่รับรางวัลตอบแทน)	คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	16 กรกฎาคม 2552
5	นางสาวศิริพรรณ น้าเจริญสมบัติ	รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 1 จากการประกวดร้องเพลง โครงการ True Academy Fantasia Season 6	บริษัท ทรู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)	19 กันยายน 2552
6	นายชินวุฒิ จันทรัตน์	รางวัลชนะเลิศ การประกวดแข่งขัน Hip-Hop นานาชาติ	ณ กรุงเทพมหานคร	10 ตุลาคม 2552

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	รางวัลที่ได้รับ	ประเภท	ปี
		รายการ "Yamaha Ring Master" ประเภททีม 3 vs 3 B-boy Battle	ประเทศเวียดนาม	
		รางวัลชนะเลิศ การประกวดแข่งขัน Bboy, Bgirl นานาชาติ รายการ "All The Way Live" Taiwan Urban Dance Festival ประเภท 1 vs 1 B-boy Battle	กรุงไทเป ประเทศไต้หวัน	21 พฤศจิกายน 2552
สาขาวิชาทัศนศิลป์ (ศิลปะจิตรกรรม)				
1	นายอัคระ มีสุวรรณ	รางวัลเดียน คณะศิลปกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2552	คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	21 พฤษภาคม 2552
สาขาวิชาศิลปะการแสดง				
1	นายกิตติศักดิ์ สกุลแพพย์ วิชาเอกการแสดงและกำกับการแสดง	1. ได้รับรางวัลเหรียญทอง กีฬาลีลาศ ประเภท Latin American Class A (5 จังหวะ) - หญิง จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 36 "หัวหมากเกมส์"	คณะกรรมการกีฬา มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เจ้าภาพ)	11 - 18 มกราคม 2552
		2. ได้รับรางวัลเหรียญทอง กีฬาลีลาศ ประเภท Latin American Class B (4 จังหวะ) - หญิง จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 36 "หัวหมากเกมส์"	คณะกรรมการกีฬา มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เจ้าภาพ)	11 - 18 มกราคม 2552
2	นางสาวณิชาภา ชรรณวิไล	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 จากการประกวด Cawaii! GIRLS Contest 2009	ณ.ลานพาร์คพารากอน ศูนย์การค้าสยามพารากอน	16 พฤษภาคม 2552
3	นางสาวณภัทร บรรจงจิตไพศาล	1. ได้รับรางวัลดาวคะนองศิลปกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2552	คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	21 พฤษภาคม 2552
		2. ได้รับรางวัลความมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2552	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	เดือนมิถุนายน 2552
4	นางสาวจรินทร์พร จุลเกียรติ	1. ได้รับรางวัลดาวรุ่งมาแรงหญิง จากงาน "สยามดารา สตาร์ส ปาร์ตี้ 2009 (Siamdara Stars Party 2009)"	หนังสือพิมพ์บันเทิง "สยามดารา"	30 มิถุนายน 2552
5	นางสาวมนันท์ พันธุ์เลิศวงศ์สกุล	ได้รับรางวัลขวัญใจ จากงาน "สยามดารา สตาร์ส ปาร์ตี้ 2009 (Siamdara Stars Party 2009)" จากบท "บุหงา" ในละครเรื่อง "ดงผู้ดี"	หนังสือพิมพ์บันเทิง "สยามดารา"	30 มิถุนายน 2552
6	นายโอฬาร วงศ์ปัญธิษฐ์ ศิลปะการแสดง	1. ได้รับรางวัล "คนดีศรีนครินทร์" ในงานวันไหว้ครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2552	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	16 กรกฎาคม 2552
7	นางสาวปานทอง บุญทอง	รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 4 จากการประกวดร้องเพลง โครงการ True Academy Fantasia Season 6	บริษัท ทรู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)	เดือนกันยายน 2552
สาขาวิชาศิลปะการแสดง (นาฏศิลป์)				
1	นางสาวกิตติยา ดวงมาลัย วิชาเอกนาฏศิลป์ไทย	1. ได้รับรางวัลเหรียญเงิน กีฬาลีลาศ ประเภท Standard Class B (4 จังหวะ) - หญิง จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 36 "หัวหมากเกมส์"	คณะกรรมการกีฬา มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เจ้าภาพ)	11 - 18 มกราคม 2552
		2. ได้รับรางวัลเหรียญเงิน กีฬาลีลาศ ประเภท Standard Class C (3 จังหวะ) - หญิง จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 36 "หัวหมากเกมส์"	คณะกรรมการกีฬา มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เจ้าภาพ)	11 - 18 มกราคม 2552
2	นางสาวภัทริศา จันทร์เพ็ญ วิชาเอกนาฏศิลป์สากล	รางวัลเหรียญทองแดง กีฬาลีลาศ ประเภท Latin American Class C (3 จังหวะ) - หญิง จากการ	คณะกรรมการกีฬา มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	11 - 18 มกราคม 2552

รางวัล	ประเภท	ผลงานที่ได้รับ	รางวัล	ปี
		แข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 36 "หัวหมากเกมส์"	ประเทศไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เจ้าภาพ)	
3	นายประภากร เทียมหัต	รางวัลยอดเยี่ยม ชุดนักกีฬาชายยอดเยี่ยม ถ้วยประทานพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าสิริวัณณวรีนารีรัตน์ แกรนด์ สपोर्ट ยังดีไซเนอร์ คอนเทสต์ ครั้งที่ 5	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	21 เมษายน 2552
4	นางสาวศิรินารถ สุขสมบุรณ์	ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 การประกวดธิดาบั๊วไฟ จังหวัดยโสธร	จังหวัดยโสธร	8 พฤษภาคม 2552
5	นายจิรายุทธ คันชยศ	1. ได้รับคัดเลือกเป็น 8 คนสุดท้ายในการแข่งขันรายการ เรียลลิตีโชว์ "สุภาพบุรุษบอยแมน"	ทางสถานีโทรทัศน์ไทย ทีวีสีช่อง 3	เดือนมิถุนายน 2552
สโมสรนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์				
1	สโมสรนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์	1.รางวัลชนะเลิศ ประกวดคำขวัญ โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว Green University	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	2 กันยายน 2552
		2. รางวัลที่ 3 จากการประกวดออกแบบเครื่องแต่งกายจากวัสดุเหลือใช้ โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว Green University	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	2 กันยายน 2552
		3. รางวัลที่ 3 จากการประกวดออกแบบโปสเตอร์รณรงค์โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว Green University	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	2 กันยายน 2552
		4. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 เซียร์เทรดเดอร์ โครงการแข่งขันกีฬากายใน SWU GAME	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	18 -20 กันยายน 2552
		5. รางวัลชนะเลิศองค์กรสืบสานวัฒนธรรมดีเด่น งานลอยกระทง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประจำปี 2552	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	2 พฤศจิกายน 2552
		6. รางวัลชนะเลิศการประกวดกระทง งานลอยกระทงมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2552	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	2 พฤศจิกายน 2552

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลให้เป็นระบบเพื่อให้การวิเคราะห์เชิงพรรณนามีความชัดเจนมากขึ้น โดยผลการวิเคราะห์ได้แสดงถึงพัฒนาการด้านจำนวนรับนิสิตและงบประมาณที่มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นทั้งงบประมาณรายได้และงบประมาณแผ่นดิน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางไว้ในบทต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมตามระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ
บูรณาการกับงานวิจัยเชิงปริมาณนั้นผู้วิจัยเลือกใช้สูตรสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ โดยใช้สูตร

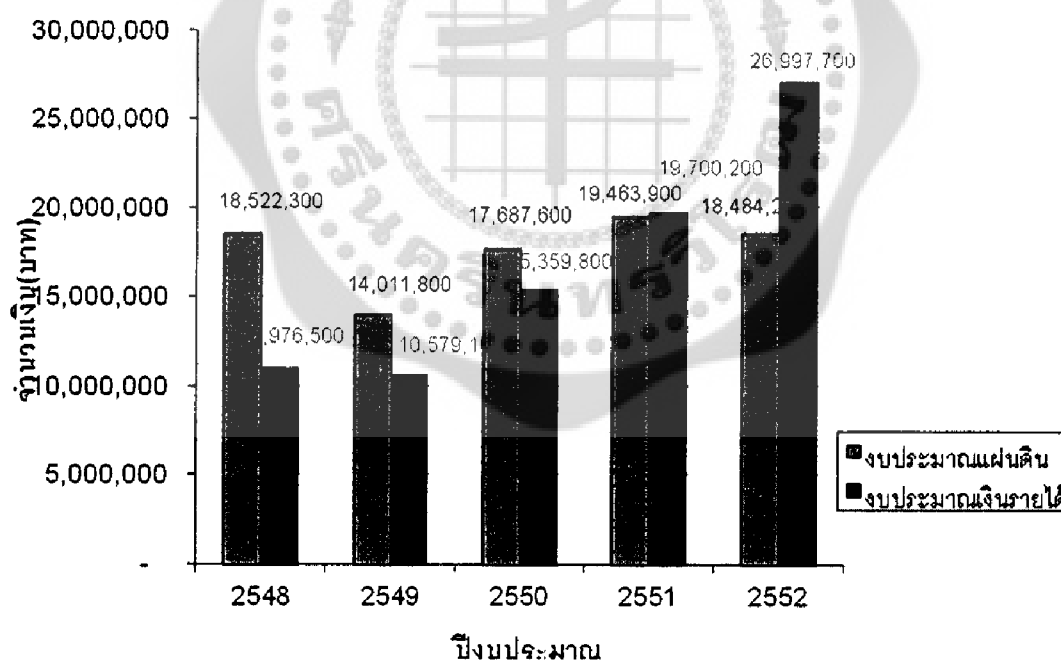
$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของจำนวนแยก

N หมายถึง จำนวนทั้งหมด

4.1 ผลการวิเคราะห์งบประมาณที่ได้รับจัดสรรพ.ศ. 2548 – 2552

4.1.1 จำนวนงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับจัดสรร ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 – 2552



แผนภูมิที่ 2 เปรียบเทียบงบประมาณทั้งจากเงินแผ่นดินและเงินรายได้

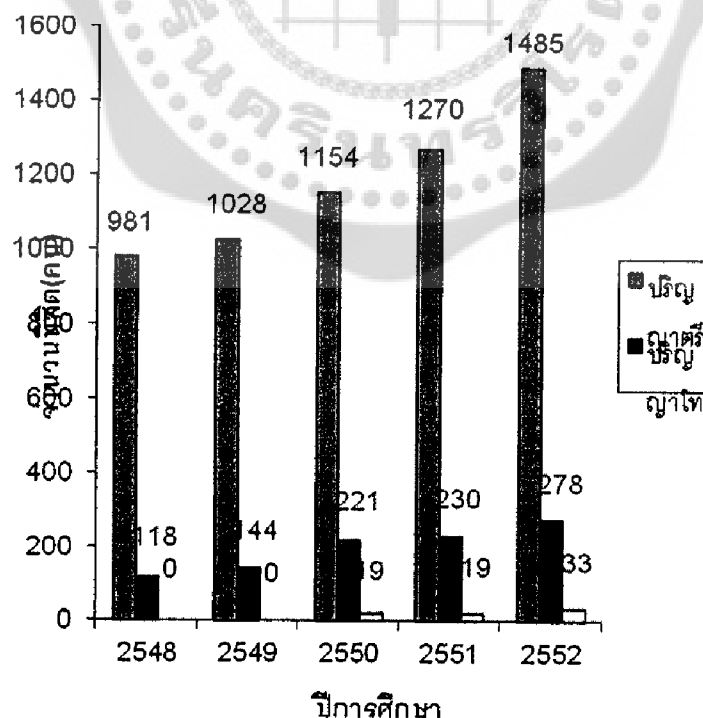
ผลการวิเคราะห์ อัตราส่วนในการได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดินมีความสม่ำเสมอกัน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 17,633,960 บาทในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552 ซึ่งการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินนั้นเป็นการจัดสรรที่มีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศโดยได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณ ดังนั้นคณะศิลปกรรมศาสตร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณในอัตราค่อนข้างต่ำทำให้ไม่สามารถพัฒนาคณะ

ศิลปกรรมศาสตร์ให้ก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยงบประมาณจากเงินรายได้ที่จะมีประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนานิสิตและบุคลากรได้อย่างเต็มที่

จากการเปรียบเทียบ จากแผนภูมิ 1 จำนวนงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับจัดสรร ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2548-2552 จะเห็นได้ว่า การได้รับงบประมาณแผ่นดินมีแนวโน้มว่าลดลงเรื่อยๆ ซึ่งขัดแย้งกับสัดส่วนจำนวนนิสิตที่มีจำนวนมากขึ้นทำให้มีการใช้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแผนภูมิ 2 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2548 - 2552 ที่แสดงให้เห็นว่าจำนวนนิสิตของคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีจำนวนมากขึ้นทุกๆ ปี ขณะเดียวกันงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป ได้แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับจำนวนนิสิตที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณที่ได้รับจากประมาณการค่าลงทะเบียนเรียนของนิสิตแต่ละปีการศึกษาโดยตรง ดังนั้นอาจคาดการณ์ได้ถึงแนวโน้มในอนาคตว่า หน่วยงานต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น มีการหารายได้ให้แก่ตนเอง โดยที่ไม่พึ่งพางบประมาณแผ่นดินเป็นหลักเช่นในอดีตที่ผ่านมา มีเช่นนั้นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายจริงในแต่ละปีงบประมาณ

หมายเหตุ การเปรียบเทียบระหว่างงบประมาณและปีการศึกษาอาจมีความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับช่วงเวลา เนื่องจากปีงบประมาณ เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงกันยายนของปีถัดไป ส่วนปีการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงพฤษภาคมของปีถัดไป

4.1.2 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2548 - 2552



แผนภูมิที่ 3 เปรียบเทียบจำนวนนิสิตจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ จากแผนภูมิ 2 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2548 - 2552 จะเห็นได้ว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนนิสิตในระดับปริญญาตรี เพิ่มขึ้นจำนวนมากอย่างเห็นได้ชัด สามารถเปรียบเทียบสัดส่วนการเพิ่มของจำนวนนิสิตระดับปริญญาตรีเป็นร้อยละ ได้ดังนี้

ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1028 คน เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2548 (981 คน) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ของปีการศึกษา 2548

ปีการศึกษา 2550 จำนวน 1154 คน เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2549 (1028 คน) จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26 ของปีการศึกษา 2549

ปีการศึกษา 2551 จำนวน 1270 คน เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2550 (1154 คน) จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 10.06 ของปีการศึกษา 2550

ปีการศึกษา 2552 จำนวน 1485 คน เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2551 (1270 คน) จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 16.93 ของปีการศึกษา 2551

ทั้งนี้สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของนิสิตแต่ละปีการศึกษาสอดคล้องกับการได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปีงบประมาณ

4.2 ผลการวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณระหว่างปีงบประมาณ 2548-2552

4.2.1 การจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน



แผนภูมิที่ 4 เปรียบเทียบการได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดินระหว่างปี 2548-2552

ผลการวิเคราะห์ งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณ กระทรวงการคลังเพื่อใช้ในการปรับปรุงพื้นที่การเรียนการสอนและการพัฒนานิสิตและบุคลากรของคณะศิลปกรรมศาสตร์มีอัตรงบประมาณโดยเฉลี่ยแล้วใกล้เคียงกันทุกปี ผู้วิจัยเล็งเห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรนั้นน้อยมาก ศาสตราจารย์ศิลปกรรมศาสตร์จึงควรตระหนักถึงการหารายได้ของตนเองเพื่อนำมาใช้จ่ายพัฒนาหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม การชี้แจงรายการขอจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีค่อนข้างยากและลำบากเนื่องจาก

ทางรัฐบาลมีนโยบายในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยออกนอกกระบวนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับเพื่อสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยจัดทำงบประมาณสนับสนุนกิจการด้วยศักยภาพของตนเองจากการเก็บค่าลงทะเบียนและค่าบำรุงการศึกษาด้วยตนเอง ทำให้หน่วยงานต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

จึงเห็นได้ว่าการบริหารจัดการบริหารงบประมาณเงินรายได้เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การออกนอกกระบวนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องตระหนักให้มากขึ้น งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในรอบ 5 ปีหลังจึงมีปริมาณที่คงที่ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง คณะศิลปกรรมศาสตร์เองต้องตระหนักถึงการวางกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการเพิ่มศักยภาพองค์กรให้เป็นเป้าหมายในการศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่คณะฯสามารถคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพได้ การเปรียบเทียบจำนวนงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้จึงมีประโยชน์ต่อการคาดการณ์สร้างกลยุทธ์เพื่อใช้ในการประกอบการได้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

4.2.2 การจัดสรรงบประมาณเงินรายได้



แผนภูมิที่ 5 เปรียบเทียบการได้รับจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ระหว่างปี 2548-2552

ผลการวิเคราะห์ งบประมาณรายได้ของคณะศิลปกรรมศาสตร์จากค่าลงทะเบียนตามรายบุคคลในรอบสองปีหลังมีมากขึ้นในขณะที่สามปีแรกมีอัตราเงินรายได้คงที่ สาเหตุเกิดจากปัจจัยความนิยมในการเลือกสมัครเข้าสอบคัดเลือกและนโยบายการเพิ่มผลผลิตเพื่อพัฒนาองค์กรเตรียมรับการจัดสรรงบประมาณแบบออกนอกกระบวน ที่เห็นได้ชัดคือจำนวนผู้เรียนในปี 2551-2552 มีปริมาณที่ใกล้เคียงกันมาก

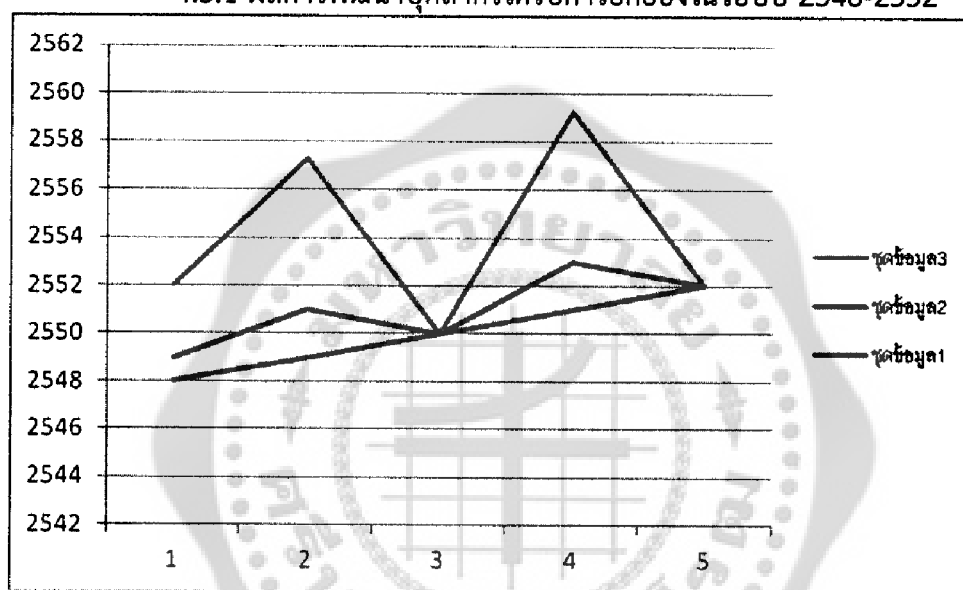
การวิเคราะห์งบประมาณรายได้ในรอบ 5 ปี พบว่าอัตราการเพิ่มรายได้ปี 2549 ลดลงร้อยละ 3.6 แต่มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นในปี 2550 คิดเป็นร้อยละ 45 และสูงขึ้นอีกในปี 2551 คิดเป็นร้อยละ 28 ในปี 2552 เป็นปีที่มีอัตรารายได้สูงที่สุดโดยสูงกว่าปี 2551 คิดเป็นร้อยละ 37 การเพิ่มงบประมาณเงินรายได้เมื่อปี 2550 นั้นมีสาเหตุจากการเพิ่มจำนวนรับนิสิตโดยคณะกรรมการประจำคณะฯ ได้พิจารณาเพิ่มจำนวนรับวิชาเอกละ 30 คน และจำนวนเฉลี่ยผู้เรียนมีค่าเท่ากันในปี

ถัดมา สำหรับในปี 2552 มีรายได้มากขึ้นเป็น 26,997,700 บาท คณะศิลปกรรมศาสตร์มีรายได้เพิ่มขึ้นจากปี 2548 คิดเป็นร้อยละ 145 เป็นผลประกอบการที่มีอัตราเพิ่มเกินหนึ่งเท่า จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนี้ ได้แก่การเพิ่มจำนวนรับนิสิตและการเพิ่มอัตราค่าธรรมเนียมหลังจากการปรับปรุงหลักสูตรปี 2552 แล้ว

ดังนั้น จำนวนงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจะคงที่เมื่อคงจำนวนรับและจำนวนนิสิตที่ตัดสินใจลงทะเบียน มีจำนวนไม่น้อยกว่าเดิม

4.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาบุคลากร

4.3.1 ผลการพัฒนาบุคลากรได้รับการยกย่องในรอบปี 2548-2552



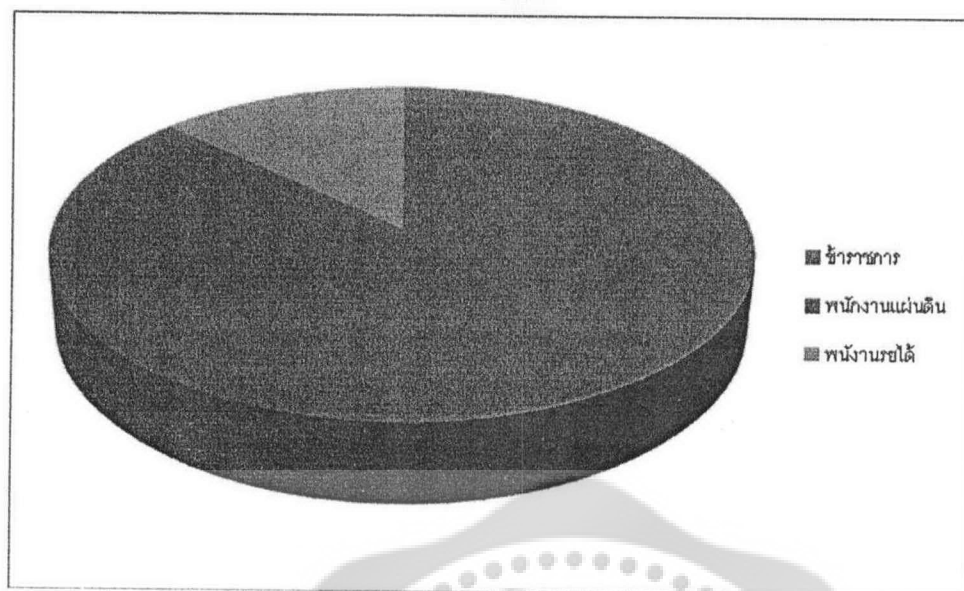
แผนภูมิที่ 6 เปรียบเทียบจำนวนผู้ได้รับการยกย่องจากองค์กรภายนอก

ผลการวิเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ผู้ได้รับการยกย่องจากองค์กรภายนอกนั้นมีความสม่ำเสมอ อันตราการเพิ่มจำนวนผู้มีคุณวุฒิตัดเป็นร้อยละ 100 และจำนวนผู้ได้รับการยกย่องคิดเป็นอัตราปีเว้นปี โดยจากการสัมภาษณ์บุคลากรดังกล่าวขาดการสนับสนุนเพื่อพัฒนาตนเองและการสนับสนุนค่าที่พักและค่าเดินทางในการร่วมกับกิจกรรมองค์กรภายนอก

คณาจารย์คณะศิลปกรรมศาสตร์มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพสูง การได้รับการยกย่องเป็นส่วนหนึ่งของการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก บุคลากรบางส่วนที่ได้มีผลงานภายนอกแต่ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นเหตุให้พลาดรางวัลต่างๆคิดเป็นร้อยละ 60 จำนวนร้อยละ 40 ได้รับการยกย่องจากภาคเอกชนเป็นหน่วยงานใหม่ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ

ปัจจุบันคณะศิลปกรรมที่แนวโน้มสร้างและพัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุน 1) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างสรรค์และสนับสนุนงบประมาณในการผลิตผลงานในทุกสาขาวิชาสร้างศักยภาพในการแข่งขันสำหรับบุคลากรทั้งสายวิชาการสายสนับสนุนวิชาการรวมทั้งนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ทุกชั้นปี 2) งบประมาณเพื่อการจัดพิมพ์เอกสาร ตำราให้แก่บุคลากรสายวิชาการ 3) งบประมาณในการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

4.3.2 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์

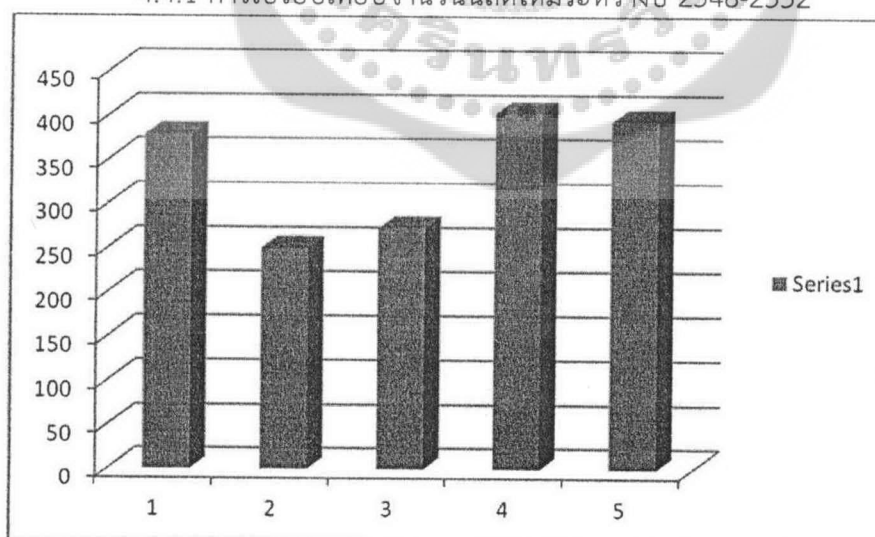


แผนภูมิที่ 7 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ บุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์มีจำนวนพนักงานที่ร้อยละ 35 เป็นข้าราชการและมีจำนวนพนักงานเงินแผ่นดินร้อยละ 42 ที่เหลือร้อยละ 20 เป็นพนักงานเงินรายได้ การปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจ คณะศิลปกรรมศาสตร์มียุทธศาสตร์การพัฒนาด้วยการลดพนักงานเงินรายได้ให้เป็นพนักงานเงินแผ่นดิน ส่วนข้าราชการจะค่อยๆเกษียณอายุไปในปี 2564

4.4 ผลการวิเคราะห์การบริการการศึกษา

4.4.1 การเปรียบเทียบจำนวนนิสิตใหม่ระหว่างปี 2548-2552

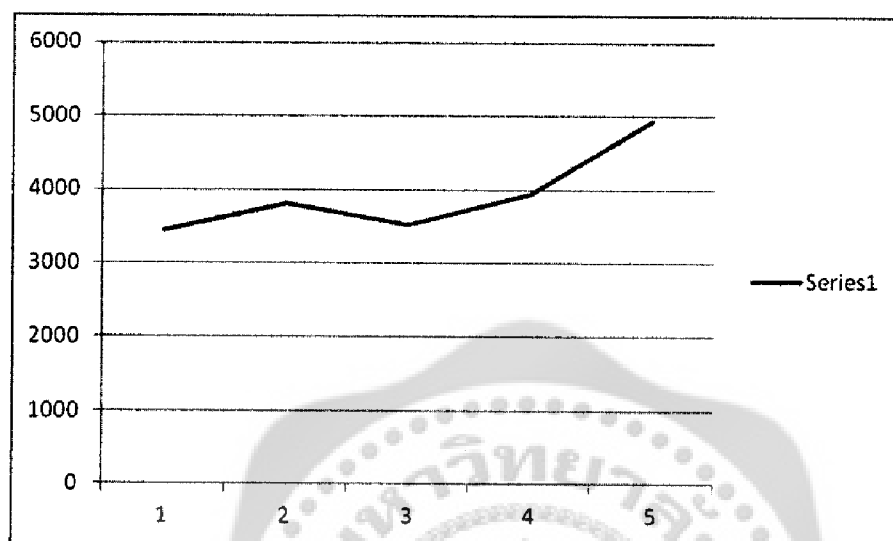


แผนภูมิที่ 8 เปรียบเทียบจำนวนนิสิตใหม่ในรอบ 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ จำนวนนิสิตมีอัตราการลดในปี 2549 แต่เพิ่มขึ้นในปีถัดไป จำนวนนิสิตสูงที่สุดในปี 2551 เป็นเหตุให้ผลการดำเนินงานรับสมัครเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่

ที่জনวนผู้เข้ารับการศึกษามีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก จำนวนที่ต่ำสุดอยู่ในช่วงปี 2549 จากสาเหตุของการบริหารภายใน

4.4.2 เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบระหว่างปี 2548-2552



แผนภูมิที่ 9 เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัครสอบในรอบ 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีจำนวนสูงสุดปี 2553 จำนวน 4928 คน แต่มีจำนวนต่ำสุดในปี 2551 จำนวน 3523 คณะศิลปกรรมศาสตร์เป็นที่สนใจของผู้เรียน ผู้เรียนโดยส่วนใหญ่มีความตั้งใจเป็นศิลปิน นักออกแบบ สร้างสรรค์ผลงานศิลปะ ตามบริบทของสังคมในปัจจุบัน

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับในวงการศิลปกรรมทั่วประเทศ ชื่อเสียงองค์กรประกอบด้วยผลการได้รับความยกย่องของทั้งบุคลากรและนิสิต จึงเป็นที่ยอมรับเช่นกัน แนวโน้มความนิยม ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในคณะศิลปกรรมศาสตร์จึงปรากฏจำนวนเป็นที่น่าพอใจ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานวิจัยเรื่องครั้งนี้เป็นการสำรวจผลการดำเนินงานในรอบ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2552 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับทั้งทะเบียนบุคลากร นิสิต ทะเบียนการเงิน และการบริหาร ใช้เวลาในการรวบรวมทั้งสิ้น 1 ปี โดยสรุปผลการดำเนินงานได้ดังต่อไปนี้

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างแนวทางและแนวปฏิบัติในการจัดการบริหารงานสำนักงานคณะศิลปกรรมศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการแผ่นดิน อันเป็นประโยชน์ต่อนิสิตของคณะศิลปกรรมศาสตร์อย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั้งภาคปฐมภูมิและทุติยภูมิเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ โดยดำเนินงานสำรวจผลการดำเนินงานเชิงปริมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิทยาแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยเลือกใช้เครื่องมือในการสำรวจผลการดำเนินงานที่ได้ถูกบันทึกไว้และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง

ประชากรที่ใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Possessive Sampling) คัดเลือกบุคลากรส่วนงานภายในคณะศิลปกรรมศาสตร์ เฉพาะผู้มีตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 8 คน โดยแบ่งเป็น 4 หน่วยงาน ดังนี้

งานธุรการ	2 คน
งานบริการการศึกษา	2 คน
งานนโยบายและแผน	2 คน
งานพัสดุและงานการเงิน	2 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จำนวนนิสิตในแต่ละปี ประสิทธิภาพของบุคลากร ประสิทธิภาพของนิสิต จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงานบริหารการศึกษาของคณะศิลปกรรมศาสตร์ในรอบ 5 ปี (พ.ศ.2548- พ.ศ.2552)

แหล่งข้อมูล (Source of Data) การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) และเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แหล่งข้อมูลมีดังต่อไปนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาและสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจาก แหล่งข้อมูล เอกสาร วารสาร หนังสือ รายงานจากส่วนราชการ ภาคเอกชนรวมถึงงานวิจัยเกี่ยวกับ การจัดการบริหาร การศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การประกันคุณภาพการศึกษาในการศึกษาในการเขียนเค้าโครงวิจัย และประกอบการเขียนรายงานเสนอผลการศึกษา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลดังนี้

2.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากแหล่งข้อมูลด้านบุคคล (ผู้บอกข้อมูล) เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญมาก ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้บอกข้อมูลโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ได้บริหารงานในช่วงปีที่ศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เช่น การจัดการเรียนการสอน แผนการจัดสรรงบประมาณ

2.2 จัดเวทีเสวนา การสังเกต และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ประเด็นสัมภาษณ์ด้านการบริหารจัดการตามทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organism) (Keefe, 1979 อ้างใน Hong & Suh, 1995)

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติวิจัยแบบพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าสูงสุด ต่ำสุด โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยสรุปผลการวิเคราะห์เป็นเชิงเปรียบเทียบรูปแบบของกราฟและแผนภูมิ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยมีเนื้อหาการศึกษาข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาด้านบริหาร ด้านนโยบายและแผน ด้านงบประมาณ ใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับการรวบรวมผลการดำเนินงานในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552 นั้นเป็นการดำเนินงานคาบเกี่ยวระหว่างกาเปลี่ยนแปลงคณะบดี ผู้วิจัยได้รวบรวมรายละเอียดดังนี้

5.3 สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารสถาบันการศึกษาด้านศิลปกรรมศาสตร์มีประเด็นเฉพาะทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาเพื่อให้ผลผลิตทางการศึกษามีความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมบริบททางสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยมีกรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัยด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของคณะศิลปกรรมศาสตร์

5.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

-การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการวิเคราะห์แผนเพื่อดำเนินงานในบริบทของการศึกษายุคต่อไปให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนสืบไป

-ผลการดำเนินงานเป็นเหตุผลเชิงประจักษ์ในการจัดระบบการบริหารการเงินให้ตอบรับการออกนอกกระบบของมหาวิทยาลัย

-ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป้าหมายและแก้ปัญหาจากผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

5.5 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีวิทยาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก และใช้สถิติเบื้องต้นในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแล้วคิดเป็นอัตราร้อยละ โดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหาร

ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2548- พ.ศ. 2552) เกิดสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้แก่การเปลี่ยนผู้บริหารในปี พ.ศ. 2551 กลยุทธ์ในการดำเนินงาน เป้าหมายและพันธกิจได้ถูกเปลี่ยนไปตามบริบทของสังคมในยุคนั้น โดยเน้นการดำเนินงานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ได้แก่ สมาคมคณบดีทางศิลปะแห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยรังสิต ฯลฯ รวมทั้งมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ มีการจัดกิจกรรมการอบรมระยะสั้นเพื่อเรียนรู้ความเคลื่อนไหวและแนวโน้มในต่างประเทศ อาทิ เช่น กรุงลอนดอน สหราชอาณาจักรอังกฤษ กรุงมิลาน ประเทศอิตาลี กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น การวางระบบบริหารช่วงปลายได้ใช้หลักความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานบูรณาการศาสตร์ต่างๆ แบ่งสายงานหลักของคณะศิลปกรรมศาสตร์ได้เป็น 2 สายสาขาวิชาใหญ่ ประกอบด้วย

1.1 สายสาขาศิลปวัฒนธรรม

สายสาขาวิชานี้เป็นสาขาวิชาที่สืบทอดมาจากภาควิชาศิลปวัฒนธรรม สังกัดคณะมนุษยศาสตร์ ได้แก่ ทศนศิลป์ ดุริยางคศาสตร์ ไทย เพ็ญนิพนธ์ศิลป์

1.2 สายสาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ

สายสาขาวิชานี้เป็นสาขาวิชาที่สืบทอดมาจากภาควิชาศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ศิลปะ การออกแบบ ดุริยางคศาสตร์สากลเพิ่มเติมศิลปะการแสดง

-บุคลากรในคณะศิลปกรรมศาสตร์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและเป็นผู้เชี่ยวชาญในวงการสาขาศิลปกรรมอย่างต่อเนืองได้รับรางวัลในทุกปี

-นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีคุณภาพได้รับรางวัลมากมายในทุกปี ความนิยมในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมีสูงขึ้นทุกปีเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีแนวโน้มความนิยมสูงในสังคม

-การวางแผนกลยุทธ์ทางการจัดการศึกษาจำนวนรับ นิสิตที่มีผลต่องบประมาณเงินรายได้นั้นเพียงพอต่อการจัดการบริหารงานภายในคณะศิลปกรรมศาสตร์และสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากรและอาคารสถานที่

2. ด้านการเรียนการสอน

-ช่วงแรกเข้า

คณะศิลปกรรมศาสตร์จัดดำเนินการจัดสอบเข้าเรียนในระบบสอบตรงโดยร่วมกับสำนักทดสอบในการสอบข้อเขียนและการสอบภาคปฏิบัติ รวมทั้งรายงานประวัติ (Portfolio)

-ช่วงการศึกษา

คณะศิลปกรรมศาสตร์จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสาขาต่างๆตั้งแต่ปี 2536 มีการปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มเติมวิชาเอกเป็นระยะๆ และมีการปรับปรุงหลักสูตรทั้งหมดเพื่อเข้า 9 กรอบมาตรฐานการอุดมศึกษา (TQF) โดยเริ่มใช้ในปี 2552 มีการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 100

- ช่วงสำเร็จการศึกษา

นิสิตสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรโดยมีระยะเวลา 4 ปี และมีจำนวนร้อยละ 25 ที่ได้รับรางวัลสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย

3. ด้านการเงิน

- 3.1 งบประมาณของคณะศิลปกรรมศาสตร์ได้จากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณจากเงินรายได้ ซึ่งส่วนที่เป็นงบประมาณแผ่นดินมีจำนวนคงที่และมีเงื่อนไขการใช้เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพื้นที่ ครุภัณฑ์ได้รับการอนุมัติเพียงร้อยละ 1 ในจำนวนร้อยละ 70 เป็นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานราชการ
- 3.2 คณะศิลปกรรมศาสตร์มีจำนวนเงินรายได้จากรายรับการลงทะเบียนร้อยละ 90 ที่เหลือเป็นรายได้จากกิจกรรมและการเข้าพื้นที่และอื่นๆ ร้อยละ 10 การบริหารคณะศิลปกรรมศาสตร์จึงเป็นการบริหารงานภายใต้งบประมาณจากเงินรายได้จากการเก็บค่าลงทะเบียน
- 3.3 งบประมาณเงินรายได้เพิ่มขึ้นทุกปีแปรผันตามจำนวนนิสิตที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของผู้บริหารคณะและการปรับหลักสูตรปรับอัตราค่าธรรมเนียม

5.6 การอภิปรายผล

ผลการดำเนินงานในรอบ 5 ปี ระหว่างปีพ.ศ. 2548- พ.ศ. 2552 นั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า การบริหารสถาบันการศึกษาด้านศิลปกรรมศาสตร์มีประเด็นเฉพาะทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาเพื่อให้ผลผลิตทางการศึกษามีความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมบริบททางสังคมได้อย่างยั่งยืน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจพบว่า ร้อยละ 60 ของผลการดำเนินงานด้านต่างๆมาจากความร่วมมือของทุกฝ่าย การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำแนกได้เป็นร้อยละ 25 เป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและนำไปสู่การเพิ่มอัตราค่าลงทะเบียน ร้อยละ 35 เป็นการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและงานวิจัยสร้างสรรค์ ร้อยละ 25 เป็นการพัฒนาอาคารสถานที่ทั้งส่วนของงานบริการ งานการเรียนการสอนและงานสื่อโสตทัศน ร้อยละ 15 เป็นการบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลการดำเนินงานของคณะศิลปกรรมศาสตร์ในรอบ 5 ปีนั้น จึงเป็นบทพิสูจน์ความแตกต่างทางแนวทางการศึกษาของคณะศิลปกรรมศาสตร์ในบริบทของมาตรฐานการศึกษาของชาติ การพัฒนาศักยภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานและการสร้างขวัญและกำลังใจสร้างแรงจูงใจให้แก่คณาจารย์ในการผลักดันให้ร่วมแข่งขัน ผลงานที่ได้รับรางวัลจะเป็นการสร้างชื่อเสียงเพิ่มพูนความมั่นใจในการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีได้อย่างยั่งยืน

5.7 ข้อเสนอแนะ

ในงานวิจัยรูปแบบวิจัยสถาบันนั้นมีขั้นตอนที่เป็นระบบที่ยากต่อการสืบค้น โดยเฉพาะการสืบหาข้อมูลทุติยภูมิและการเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำบันทึกของข้อมูลที่บางส่วนเป็นความลับ สำหรับข้อมูลที่ปรากฏในฉบับนี้จะเป็นข้อมูลเฉพาะที่ใช้ในการเปิดเผย การดำเนินงานวิจัยสถาบันที่ดีนั้นควรมีการออกแบบการวิจัยให้ลึกซึ้งเป็นไปตามหลักการบริหารการศึกษา การค้นคว้าและการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับการจัดการที่ดี จึงจะทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้วิจัยขอเสนอ

- 1) แนวทางในการสำรวจผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เรียนสร้างคุณภาพให้แก่หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนด้วยการมีคู่มือหรือการจัดทำแนวทางหลักสูตรเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เรียนได้รับทราบเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนเป็นแรงจูงใจในการเข้าเรียนได้อีกช่องทางหนึ่ง

2) การดำเนินงานวิจัยประเภทการเปรียบเทียบผลงานควรกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความก้าวหน้าด้านการบริหาร การบริการการศึกษา การเงิน ฯลฯ วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ของกิจกรรมและผลกระทบของการดำเนินงานบางกิจกรรม เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาเป็นต้นตอของการปฏิรูป การบริหารงานอย่างเป็นระบบ

3) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การควรวิเคราะห์ร่วมกับ ผลกระทบและปัญหาจากข้อเด่นและข้อด้อยเสมอเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม

- คณะศิลปกรรมศาสตร์ (2537). สถาปนาคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พิมพ์สำนักงาน
- คณะศิลปกรรมศาสตร์. (2548). รายงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารพิมพ์สำนักงานคณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์. (2549). รายงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารพิมพ์สำนักงานคณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์. (2550). รายงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารพิมพ์สำนักงานคณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์. (2551). รายงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารพิมพ์สำนักงานคณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์. (2552). รายงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารพิมพ์สำนักงานคณะศิลปกรรมศาสตร์
- จำเริญ จิตรหลัง. (2549). ปัจจัยการจัดการความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 2(ก.ค.-ธ.ค.): 200 – 219.
- ชาญ ดันติธรรมถาวร (2543) วิธีการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาสถาบันแห่งชาติเพื่อการปฏิรูปการเงินการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สิงหาคม 2543
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: วิทย์ไพบุลย์พรินต์ติ้ง.
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ, และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมธี ครองแก้ว (2548). นักเศรษฐศาสตร์มองกระบวนการประชาธิปไตยอย่างไร. วารสารธรรมศาสตร์ ปีที่ 3 เล่มที่ 3 (พฤษภาคม 2517)
- ศิริพงษ์ เสาภายน, (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง, (ม.ป.ป.).(2548). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพ การพิมพ์และสตูดิโอ
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- วิจารณ์ พานิช และประพนธ์ ผาสุยดี. (2550). การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิรุณ ตั้งเจริญ (2546), พลังความคิดเพื่อการพัฒนาคณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.
- วิโรจน์ สารรัตนะและอัญชลี สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.
- วีรวิธ มาฆะศิริวานนท์. (2542). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- A.C. Pigou, **A Study in Public Finance**. London: Macmillan, 1928.
- B.D. Mabry, **Government Consumption Expenditures and Economic Development: A Rose by Any Other Name**, *Thai Economic Journal*, Vol. 3, No. 1 (1968).
- B.S. Sahni (ed.), **Public Expenditure Analysis**. Rotterdam University Press, 1972.
- F.L. Pryor, **Public Expenditures in Communist and Capitalist Nations**. London: Allen and Unwin, 1968.
- Jan Tinbergen, **On the theory of Economic Policy**. Amsterdam: North-Holland, 1952.
- R.A. Musgrave, **The Theory of Public Finance**. New York: McGraw-Hill, 1959.
- R.A. Musgrave, **Fiscal Systems**. New Haven : Yale University Press, 1969
-



ภาคผนวก (Appendix)

- ภาคผนวกย่อย

1. แบบสำรวจจำนวนบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปกรรมศาสตร์
ระหว่างปี 2548-2550
2. แบบสำรวจบุคลากรที่ได้รับรางวัลระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552
3. แบบสำรวจแผนการรับนิสิต
4. แบบสำรวจงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ตั้งแต่
ปีงบประมาณ 2548 - 2552
5. แบบสำรวจจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา

จำนวนบุคลากรปี พ.ศ 2552

ภาควิชา/ สาขาวิชา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ					ลาศึกษาต่อ		นักเรียนทุนที่มีอยู่		
	ข้าราชการ	พนักงาน		อัตราว่าง		รวม	ปีที่ ลา ค่า ว่า จะ จบ	จำนวน	ปีที่ ลา ค่า ว่า จะ จบ	สาขา ที่จะ บรรจุ
		แผ่นดิน	รายได้	จำนวน	สาขา ที่จะ บรรจุ					
สาขาวิชา										
ศิลปศึกษา										
ศิลปะจินตทัศน์										
ออกแบบ ทัศนศิลป์										
ออกแบบ สื่อสาร										
นาฏศิลป์										
ศิลปะการแสดง										
ดุริยางคศาสตร์ ศึกษา										
ดุริยางคศาสตร์ สากล										
รวม										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ขอขอบคุณ

ภาคผนวกย่อย 2
แบบสำรวจบุคลากรที่ได้รับรางวัลระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง
ตำแหน่ง	☐ ข้าราชการ	☐ พนักงาน
อายุงาน	☐ ต่ำกว่า 5 ปี	☐ 5-10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
ปฏิบัติงานฝ่าย	☐ บริหารงานทั่วไป	☐ นักวิชาการศึกษา
	☐ พัสดุ	☐ การเงิน ☐ อื่นๆ

ตอนที่ 2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลปี พ.ศ. 2548-2556 (โปรดกรอกข้อมูลเฉพาะส่วนงานของท่านเท่านั้น)

สาขาวิชา.....

ปีที่	ชื่อ - สกุล	รางวัลที่ได้รับ	จาก	พ.ศ.
2548				
2549				
2550				
2551				

ภาคผนวกย่อย 4
แบบสำรวจแผนการรับนิสิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

ตำแหน่ง

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงาน

อายุงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ปฏิบัติงานฝ่าย

☐ บริหารงานทั่วไป

☐ นักวิชาการศึกษา

☐ พัสดุ

☐ การเงิน

☐ อื่นๆ

ตอนที่ 2 จำนวนแผนการรับนิสิต พ.ศ. 2548-2556 (โปรดกรอกข้อมูลเฉพาะส่วนงานของท่านเท่านั้น)

สาขาวิชา.....

ระดับ การศึกษา	ปีการศึกษา 2548					ปีการศึกษา 2549					ปีการศึกษา 2550					ปีการศึกษา 2551					ปีการศึกษา 2552				
	จ	ช	ค	ศ		จ	ช	ค	ศ		จ	ช	ค	ศ		จ	ช	ค	ศ		จ	ช	ค	ศ	
	1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
ปริญญาตรี																									
ปริญญาโท																									
ปริญญาเอก																									
รวมทั้งสิ้น																									

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ขอขอบคุณ

ภาคผนวกย่อย 4
แบบสำรวจงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของคณะศิลปกรรมศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

ตำแหน่ง

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงาน

อายุงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ปฏิบัติงานฝ่าย

☐ บริหารงานทั่วไป

☐ นักวิชาการศึกษา

☐ พัสดุ

☐ การเงิน

☐ อื่นๆ

ตอนที่ 2 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี พ.ศ. 2548-2556

ปีงบประมาณ พ.ศ.....

ประเภทงบประมาณ	งบประมาณปี.....	
	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้
หมวดรายจ่าย		
เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว		
ค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ		
ค่าสาธารณูปโภค		
เงินอุดหนุน		
รายจ่ายอื่น		
รวมงบดำเนินงาน		
ค่าครุภัณฑ์		
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		
รวมงบลงทุน		
รวมทั้งสิ้น		

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ขอขอบคุณ

ภาคผนวกย่อยที่ 5

แบบสำรวจจำนวนผู้สมัครสอบจำแนกตามสาขาวิชาปีการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

ตำแหน่ง ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงาน

อายุงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ปฏิบัติงานฝ่าย ☐ บริหารงานทั่วไป ☐ นักวิชาการศึกษา

☐ พัสดุ ☐ การเงิน ☐ อื่นๆ

ตอนที่ 2 จำนวนรับนิสิตใหม่ปี พ.ศ. 2548-2556 (โปรดกรอกข้อมูลเฉพาะสาขาของท่านเท่านั้น)

[illegible]

ประวัติผู้วิจัย (Curriculum Vitae)



ประวัติผู้วิจัย (Curriculum Vitae)

ชื่อ	นางสินีนถ เลิศไพรวิน
ตำแหน่งวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ที่ทำงาน	สาขาวิชาออกแบบทัศนศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์
ว/ด/ป เกิด	5 มีนาคม 2498

ประวัติการศึกษา

2553-ปัจจุบัน	PhD Candidates: Behavioral Applied Science Doctoral Program Srinakharinwirot University
2550	นบม (หลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับสูง) สกอ.ร่วมกับ สถาบันประปเกล้า
2546	ประกาศนียบัตร (หลักสูตรการประเมินโครงการและการลงทุน). ม.ธรรมศาสตร์
2545	MMP (Management), Chulalongkorn University
2528	MS.(Interior Design), Pratt Institute, New York
2520	B.Arch.(Industrial Design), Second Class Honor, KMITL

ประวัติการทำงาน

2555-ปัจจุบัน	ประธานหลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาศิลปกรรม
2553-2554	ประธานหลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมการออกแบบ
2551-2555	คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2548-ปัจจุบัน	พนักงานราชการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
2549-2551	รองคณบดีฝ่ายบริหารและจัดการทรัพย์สิน
2546-2548	General Manager, Prototype-Mandate Thailand, co., Ltd.
2543-2546	Managing Director, Nirin USA, LLC, (California)
2541-2543	Art Director, Prototype Design Studio, Co., Ltd.
2541	ลาออกจากราชการ
2540	ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 7
2538-2541	รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศิลปกรรมศาสตร์
2539-2541	หัวหน้าศูนย์คอมพิวเตอร์กราฟิก คณะศิลปกรรมศาสตร์
2536-2538	หัวหน้าภาควิชาออกแบบสื่อสาร คณะศิลปกรรมศาสตร์
2532-2535	คณะกรรมการโครงการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์
2533-2535	หัวหน้าภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์
2528-2541	รับราชการภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์

- 2522-2524 นักวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์ 3
กองบริการอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม
- 2520-2522 Designer Supervisor; Carpet International Co., Ltd.

ผลงานทางวิชาการ

งานวิจัย

- 1.ชื่อเรื่องวิจัย การศึกษาแนวโน้มความนิยมในการเลือกใช้รูปแบบกระเป๋านั่งของสตรีนักธุรกิจไทย , คณะศิลปกรรมศาสตร์ 2549 (วิจัยเดี่ยว)
- 2.ชื่อเรื่องวิจัย ศึกษา รูปแบบกระเป๋านั่งประกอบเครื่องเงิน, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาแพชชั่นและอัญมณี (วิจัยเดี่ยว)
- 3.ชื่อเรื่องวิจัย ทดลองรูปแบบกระเป๋านั่งสานโดยใช้ลวดลายจักสานไทย, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาแพชชั่นและอัญมณี (วิจัยเดี่ยว)
4. ชื่อเรื่องวิจัย การศึกษารูปแบบภาชนะเครื่องปั้นดินเผาบ้านเชียงและพัฒนาบรรจุภัณฑ์เครื่องสำอางสมุนไพรไทยเพื่อการส่งออก, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วิจัยกลุ่ม)
5. ชื่อเรื่องวิจัย การศึกษาอัตลักษณ์ทุนทางวัฒนธรรมสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์มูลค่าเพิ่มกรณีศึกษาทุนทางวัฒนธรรมเขตภาคกลาง สำนักพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED) (วิจัยกลุ่ม)
6. ชื่อเรื่องวิจัย การศึกษาศักยภาพทางธุรกิจพัฒนาสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อผลิตภัณฑ์โอท็อป (OTOP NEXT) สำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เอกสารตำรา

- ชื่อเรื่อง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แหล่งพิมพ์สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2540
- ชื่อเรื่อง ความเป็นมาของงานออกแบบผลิตภัณฑ์ แหล่งพิมพ์วารสารวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ ,2539
- ชื่อเรื่อง หลักการออกแบบ 1 ตำราเรียนวิชา อส.111 หลักการออกแบบ 1 สาขาวิชาออกแบบทัศนศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ , 2540
- ชื่อเรื่อง การสร้างภาพสามมิติ แหล่งพิมพ์วารสารวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์, 2540
- ชื่อเรื่อง โปรแกรมคอมพิวเตอร์กับงานออกแบบกราฟิก ศูนย์คอมพิวเตอร์กราฟิก คณะศิลปกรรมศาสตร์, 2541
- ชื่อเรื่อง การออกแบบบรรจุภัณฑ์ แหล่งพิมพ์สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2541
- ชื่อเรื่อง การพัฒนาบรรจุภัณฑ์เพื่อการส่งออก เอกสารประกอบการบรรยาย ชุมชนเขตองค์กรฯ คลอง 12, 2549

ผู้ทรงคุณวุฒิ-ผู้เชี่ยวชาญ

1. กรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา หลักสูตรนวัตกรรมการออกแบบ
2. กรรมการตัดสินการประกวดสินค้าดีเด่น ผลิตภัณฑ์โอท็อป กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

3. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์หลักสูตรศิลปะพื้นบ้านไทย สำนักงานการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษา
4. ผู้เชี่ยวชาญโครงการปริญญานิพนธ์ เรื่องโครงการออกแบบตกแต่งภายในศูนย์ศึกษาและพัฒนาแพชั่น ของนายอริญ วาณิชกร
5. ผู้เชี่ยวชาญโครงการปริญญานิพนธ์ เรื่องโครงการออกแบบชุดโต๊ะเขียนแบบสำหรับใช้ในสำนักงานออกแบบ ของนายธงไทย วงศ์วิชัย
6. คณะกรรมการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ วันกีฬามหาวิทยาลัย ครั้งที่ :ราชพฤกษ์เกมส์
7. กรรมการร่างหลักสูตรกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. ผู้เชี่ยวชาญโครงการวิจัยเรื่องโครงการศึกษาการพัฒนาเทคโนโลยีและกำลังคนเพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรมฐานความรู้ โดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือร่วมกับกระทรวงอุตสาหกรรม
9. นักวิจัยสภาวิจัยแห่งชาติ (วช) หมายเลขนักวิจัย ID
10. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวารสารวิชาการสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มศว
11. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลการสอนอาจารย์รัชชัย เพื่อกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
12. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวารสารศิลปกรรมนานาชาติ (Fine Arts International Journal) คณะศิลปกรรมศาสตร์ มศว
13. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวารสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประสบการณ์ด้านงานบริหาร

1. หัวหน้าภาควิชาศิลปวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 2. หัวหน้าศูนย์คอมพิวเตอร์กราฟิก คณะศิลปกรรมศาสตร์
 3. หัวหน้าภาควิชาออกแบบทัศนศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์
 4. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศิลปกรรมศาสตร์
 5. รองคณบดีฝ่ายบริหารและจัดการทรัพย์สิน คณะศิลปกรรมศาสตร์
 6. คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์
-